

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001438/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/06/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032351/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.268450/2024-15  
DATA DO PROTOCOLO: 17/06/2024

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). ANTONIO CARLOS FIGUEIREDO NARDI;

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 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais Liberais, do Plano da Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL), da categoria profissional de Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais**, 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 E PISO DA CATEGORIA

Os salários serão reajustados em 4% (quatro por cento) em primeiro de maio de 2024.

**Parágrafo Primeiro:** 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 R\$ 2.569,00 (dois mil, quinhentos e sessenta e nove reais).

**Parágrafo Segundo:** Devido ao fechamento tardio da convenção coletiva, o retroativo salarial de maio poderá ser pago juntamente na folha de junho, para os empregadores que não o fizeram.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito, sem qualquer acréscimo, até o **(10) décimo** 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 QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive o valor a ser recolhido ao FGTS.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** As empresas pagarão os salários e todas as verbas que compõem a remuneração do empregado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

## CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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:

- o tempo do aviso prévio cumprido ou indenizado integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais;
- 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;
- 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 consequente enquadramento para cálculo da indenização adicional.



## CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição meramente eventual, com período superior a 30 (trinta) dias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, excetuando-se as vantagens de caráter pessoal.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA - 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 aqueles 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 Abono 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 DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com o adicional de **50% (cinquenta por cento)** até o limite de 90 (noventa) horas mensais e de **100% (cem 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 NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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, de acordo com a cláusula 29ª desta CCT, 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.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade será devido na forma do artigo 195 da CLT e seus parágrafos, tendo como base os graus de exposição definidos nos laudos técnicos de cada instituição, e calculados na forma da lei em percentual incidente sobre o valor base de R\$1.412,00 (hum mil, quatrocentos e doze reais).

**Parágrafo Único:** Em caso de reajuste do salário-mínimo em patamar superior, tal valor passa a se constituir como base de cálculo deste adicional até a superveniência de nova negociação coletiva.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIO 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 § 2º do artigo 457 da CLT, não incidindo quaisquer encargos sobre o mesmo.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** A partir de 01 de maio de 2022, fica desobrigado o adimplemento do Prêmio Assiduidade para os empregados membros da categoria profissional que não registrem ponto e percebam salário superior a R\$ 10.000,00.

**Parágrafo Terceiro:** Os empregados que estejam com contrato de trabalho ativo em 30/04/2022, e que não registrem ponto e percebam salário superior a R\$ 10.000,00, terão direito adquirido a manutenção do recebimento do Prêmio Assiduidade.

**Parágrafo Quarto:** Os contratos de trabalho que se encontrarem suspensos em 30/04/2022, após o retorno ao trabalho, farão jus ao prêmio assiduidade, de acordo com o Parágrafo Primeiro.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - AUXÍLIO-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 SÉTIMA - FUNDO FUNERAL

Instituído por meio da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021, o FUNDO FUNERAL é um benefício assistencial criado pelas entidades sindicais signatárias, e de responsabilidade do Sindicato Patronal (SHSSMAR), destinado a todos os trabalhadores membros da categoria subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho. Este benefício é custeado mensalmente pelos Empregadores e a indenização em caso dos eventos objeto de cobertura

será paga pelo Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Maringá e Região – SHESSMAR, entidade responsável pela gestão, arrecadação e administração de tal benefício, instituído nos termos do regulamento próprio anexo aprovado em Assembleia Geral da Categoria.

**Parágrafo Primeiro:** Todos os EMPREGADORES abrangidos pela presente CCT arcarão, compulsoriamente, com o custeio mensal em favor de todos os seus empregados membros da categoria, independente da modalidade de contratação, junto ao SHESSMAR. Este pagamento deverá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, mediante depósito bancário **identificado** no Banco 084 Uniprime agência 002, c/c 43261-0, ou através de boleto bancário (despesas bancárias por conta do pagador) **solicitado** diretamente no e-mail [sindicato@wnet.com.br](mailto:sindicato@wnet.com.br).

**Parágrafo Segundo:** O custeio do Benefício assistencial “FUNDO FUNERAL” será de responsabilidade integral dos empregadores, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

**Parágrafo Terceiro:** Os valores dos benefícios do Fundo Funeral são:

I – R\$ 6.000 (seis mil reais) para morte do funcionário, pagos em conformidade com o artigo 3º, deste regulamento.

II – R\$ 3.000,00 (três mil reais) em caso falecimento do cônjuge ou convivente do funcionário, pagos em conformidade com o artigo 3º, deste regulamento.

III – Valor limite de até R\$ 3.000,00 (três mil reais) de reembolso de despesas funerárias por morte de funcionário, seu cônjuge e filhos menores de 21 anos, devidamente comprovados por meio de notas fiscais.

**Parágrafo Quarto:** Este benefício é **CUMULATIVO COM OUTROS SIMILARES (SEGURO DE VIDA OU ASSISTÊNCIA FUNERAL) QUE JÁ ESTÃO CONSTITUÍDOS NA CATEGORIA**, ou seja, mesmo que o Empregador ou empregado (a) tenha contratado um seguro de vida ou similar, deverá o empregador efetuar o pagamento do benefício assistencial “FUNDO FUNERAL” uma vez que tal benefício é compulsório.

**Parágrafo Quinto:** O Benefício assistencial “FUNDO FUNERAL” é extensivo a todos integrantes da categoria, inclusive trabalhadores **afastados** exclusivamente por: auxílio doença, maternidade, acidente do trabalho, doença equiparadas a acidente do trabalho, neste caso a empresa deverá comprovar mensalmente o recolhimento referente os trabalhadores afastados.

**Parágrafo Sexto:** Tal auxílio terá uma carência inicial de 30 (trinta) dias para novos integrantes da categoria contados da data do efetivo pagamento da primeira mensalidade.

**Parágrafo Sétimo:** A cobertura do benefício assistencial “FUNDO FUNERAL” perdurará somente no período que o (a) empregado (a) estiver laborando na categoria abrangida pela presente CCT e durante a sua vigência, não prevalecendo, portanto, depois da rescisão contratual.

**Parágrafo Oitavo:** Ocorrendo o óbito do(a) empregado(a) e não tendo o empregador efetuado o pagamento descrito no Parágrafo 1º, desta cláusula, ficará o mesmo obrigado a pagar a INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO prevista no parágrafo 3º desta cláusula. O pagamento da referida indenização, não exime o empregador do pagamento das parcelas em atraso junto ao SHESSMAR, podendo o Sindicato patronal inclusive pleiteá-las em vias judiciais em caso de inadimplência.

**Parágrafo Nono:** O não pagamento pelo empregador da contrapartida prevista no “parágrafo 1º”, desta cláusula até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ensejara além do valor principal devido, multa de 10% (dez por cento) pelo atraso, bem como juros moratórios de 2% (dois por cento) ao mês até o efetivo pagamento, em favor do SHESSMAR.

**Parágrafo Décimo:** Quando da ocorrência do óbito do(a) empregado(a) o empregador ou beneficiários, deverão comunicar formalmente o Sindicato Patronal, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência. Esgotado o período de 90 (noventa) dias sem a devida comunicação pelos beneficiários descairá o direito de recebimento.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Para recebimento da INDENIZAÇÃO EM CASO DE ÓBITO do benefício assistencial “FUNDO FUNERAL”, os beneficiários deverão apresentar os seguintes documentos: DO(A) EMPREGADO(A) FALECIDO(A): Certidão de óbito; Cópia da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), contendo a página com a foto, a qualificação civil, o último contrato de trabalho vigente na categoria e a página seguinte em branco; Certidão PIS/PASEP/FGTS emitida pelo INSS contendo a relação de dependentes ou Declaração de Inexistência de Dependentes Habilitados a Pensão por Morte; DO REQUERENTE: Cópia do Documento de Identidade – RG ou Carteira Nacional de Habilitação (CNH); Cópia do CPF; Cópia da Certidão de Nascimento ou de Casamento ou documento equivalente (Comprovação de união estável) quando da ocorrência; Cópia do Comprovante de Residência.

**Parágrafo Décimo Segundo:** O benefício assistencial “FUNDO FUNERAL”, não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** Os valores alusivos ao benefício serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

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

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXILIO 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.

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

### **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.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 Único: 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 acordão 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 PRIMEIRA - 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.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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:** As condições gerais desta cláusula se aplicam também para fins de adoção.

**Parágrafo Terceiro:** O salário maternidade com todos os adicionais previstos na CCT, para a empregada é pago pela empresa, e deduzidos do recolhimento previdenciário. 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 QUINTA - 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 SEXTA - ESTABILIDADE AO APOSENTADO

Os empregados que comprovarem até a data do desligamento 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 no prazo estabelecido no caput, 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.

**Parágrafo Quarto:** Uma vez atingidos os requisitos legais para obtenção da aposentadoria nos termos do *caput*, cessam os efeitos desta cláusula no contrato de trabalho, mesmo que haja inércia do trabalhador em requerer seu benefício.

**Parágrafo Quinto:** A garantia de emprego findará após o empregado atingir os requisitos para a aposentadoria. O não exercício ao direito de aposentadoria não implicará na extensão da garantia de emprego.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - USO DE APARELHOS ELETRÔNICOS

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

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas que detêm local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), poderão, mediante comunicação previa ao Sindicato Laboral, reduzir o intervalo intrajornada até o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.

**Parágrafo Primeiro:** Havendo a redução do intervalo intrajornada, o final da jornada diária deverá ser antecipado proporcionalmente a redução.

**Parágrafo Segundo:** Fica expressamente vedada a redução do intervalo intrajornada nas jornadas 12x36.

**Parágrafo Terceiro:** Havendo denúncia de que a empresa reduziu o intervalo intrajornada, e não detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), ou que o fez sem a observância das formalidades previstas nesta cláusula, o Sindicato laboral oficiará a empresa para que no prazo de 5 (cinco) dias apresente resposta escrita, ou reverta tal redução. Constatada a irregularidade aplicar-se-á multa no valor de R\$ 480,00 (quatrocentos e oitenta reais) por empregado abrangido.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESCALA EM 12X36

A realização de horas extras na presente jornada é admitida em relação aos intervalos, no caso fortuito, força maior e necessidade de prorrogação para troca de plantão. A redução da hora noturna se encontra automaticamente compensada na escala, bem como, que as excedentes sejam creditadas no banco de horas, pois atende interesse direto da categoria profissional e não implica em nulidade do regime.

**Parágrafo Único:** Nos termos do artigo 59-A da CLT, a fruição parcial do intervalo intrajornada é passível de indenização, sem que tal conduta se caracterize em infração para fins da fiscalização do trabalho.

## 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.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

Fica mantido nas Categorias (Econômica e Profissional), até 30/04/2025 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 do parágrafo 4º, alínea "b".

**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) o saldo de horas não pagas como acima definido, será pago, na forma da cláusula 12, da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) o banco de horas será estabelecido pelo prazo de doze meses, contados a partir de 01/5/2024 o, e será encerrado em 30/4/2025, ou seja: **na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.**

**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; b) 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; c) 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. Os extratos poderão 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 consequente 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.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** O afastamento do trabalhador em qualquer das modalidades previstas em lei acarreta sobrestamento automático da exigibilidade de horas a crédito ou a débito pelo mesmo período, havendo prorrogação automática dos prazos previstos no parágrafo 4º, alínea "d" destas cláusulas quando se verificar tal condição.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## SOBREAVISO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE SOBREAVISO

Aos empregados que ficarem à disposição da empresa, mediante escala de sobreaviso, fica assegurada a indenização 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.

**Parágrafo Único:** Tal parcela, pelo seu caráter indenizatório, não integra a remuneração obreira para qualquer fim.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CURSO DE APERFEIÇOAMENTO

As empresas poderão assegurar ao fisioterapeuta/terapeuta ocupacional a flexibilização de sua jornada de trabalho, sem redução da sua duração, quando o mesmo requerer matrícula em cursos de aperfeiçoamento.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS E PROPORCIONAIS

A concessão de férias poderá ocorrer em **TRÊS** períodos, **sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias, e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos cada um, inclusive para menores de 18 anos e maiores de 50 anos.** 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, 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.

**Parágrafo Quarto:** Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, proporcionando as mesmas em caso de faltas injustificadas, conforme Art. 130 e 133 CLT.

## 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 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.

## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO LICENÇA PRÊMIO

Fará jus a licença abaixo, paga na forma de abono, 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 42, da presente CCT, além da licença maternidade, e respeitando os limites estabelecidos quanto aos dias de fruição em face de faltas injustificadas e de entrega de atestados médicos, odontológicos e psiquiátricos de acordo com a tabela abaixo:

<b>Dias de Atestados e Faltas Injustificadas em um período de 03 anos</b>	
Número em dias de Atestados /Faltas Injustificadas	Dias de fruição
01 - 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 - 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 nas seguintes hipóteses:

- 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de casamento;
- 05 (cinco) dias consecutivos, no caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, para os empregados do sexo masculino;
- 05 (cinco) dias consecutivos, 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;
- 02 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro, sogra, avó, avô, neto e neta; bisavô e bisavó;
- 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FOLGA NO ANIVERSÁRIO**

Fica ajustado que os membros da categoria profissional terão direito a usufruir de uma folga pelo seu aniversário. O gozo deverá ocorrer em até 90 dias após a data, respeitando a escala de trabalho e o planejamento de pessoal do seu empregador.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA**

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 10 (dez) dias úteis após a realização das eleições, a lista dos eleitos (titulares e suplentes), mediante protocolo junto ao Sindicato.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 aceitara 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.

**Parágrafo Sexto:** Mediante atestado, se entende como falta justificada 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica, e de 2 (dois) dias por ano ao trabalhador celetista para acompanhar exames complementares ou consultas de esposa ou companheira gestante.

## RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS FISIOTERAPEUTAS E TERAPEUTAS OCUACIONAIS

As empresas descontarão na folha de pagamento do mês de junho/2024 percentual de 5% do salário base, de todos os fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais abrangidos pela presente CCT.

**Parágrafo Primeiro:** Os valores serão recolhidos diretamente na entidade de classe ou junto à tesouraria ou com boleto bancário emitido pelo SINFITO-PR - Sindicato dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais do Estado do Paraná, até o dia 10/07/2024.

**Parágrafo Segundo:** 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 Terceiro:** 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 Quarto:** 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), informando o valor total descontado dos profissionais.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA - EMPREGADOR

As empresas pagarão a Contribuição Associativa 2024, 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:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2024				
ENQUADRAMENTO	VALOR ANUAL DA CONTRIBUIÇÃO	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA	VALOR PARA PAGTO À VISTA ATÉ 31/01/2023 COM 5% DE DESCONTO
Hospitais até 09 leitos	R\$ 8.316,00	12	R\$ 693,00	R\$ 7.900,20
Hospitais 10 até 49 leitos	R\$ 11.088,00	12	R\$ 924,00	R\$ 10.533,60
Hospitais de 50 até 99 leitos	R\$ 13.860,00	12	R\$ 1.155,00	R\$ 13.167,00
Hospitais de 100 até 149 leitos	R\$ 16.632,00	12	R\$ 1.386,00	R\$ 15.800,40
Hospitais acima de 149 leitos	R\$ 20.790,00	12	R\$ 1.732,50	R\$ 19.750,50
Demais Estabelecimentos de Saúde até 03 empregados	R\$ 1.008,00	12	R\$ 84,00	R\$ 957,60
Demais Estabelecimentos de Saúde de 04 até 10 empregados	R\$ 2.425,50	12	R\$ 202,13	R\$ 2.304,23
Demais Estabelecimentos de Saúde de 11 até 20 empregados	R\$ 3.811,50	12	R\$ 317,63	R\$ 3.620,93
Demais Estabelecimentos de Saúde de 21 até 30 empregados	R\$ 5.544,00	12	R\$ 462,00	R\$ 5.266,80
Demais Estabelecimentos de Saúde de 31 até 100 empregados	R\$ 8.316,00	12	R\$ 693,00	R\$ 7.900,20
Demais Estabelecimentos de Saúde acima de 100 empregados	R\$ 11.088,00	12	R\$ 924,00	R\$ 10.533,60

**Observação:** Clínicas com leitos equivalem a hospitais.

**\*Vide Parágrafo Terceiro**

**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.

**Parágrafo Terceiro:** A presente contribuição se inicia no mês de janeiro de 2024, com término em dezembro de 2024. A partir de janeiro de 2025, as empresas serão comunicadas sobre eventual novo valor, bem como o recebimento de boletos para o pagamento.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL

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, e com esteio no art. 513, letra e, da CLT, fica mantida a 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 maio de 2024 em seu valor bruto, conforme a tabela a seguir:

Número de colaboradores	Porcentagem de cálculo da folha de pagamento
01 a 10	4%
11 a 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 15/06/2024 e 15/07/2024. Em caso de pagamento em parcela única, o vencimento será em 15/06/2024.

**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 QUINQUAGÉSIMA - DIREITO DE OPOSIÇÃO À TAXA NEGOCIAL

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 na CCT 2024-2025 que deverá fazê-lo no prazo de 10 dias a partir do registro dessa convenção coletiva junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

**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, endereço: Rua Petit Carneiro, 1122 - conjunto 403 - Curitiba Prime Center - Água Verde - 80240-050 - Curitiba-PR.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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

**ANTONIO CARLOS FIGUEIREDO NARDI**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE MARINGA

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo.\(PDF\)](#)

## **ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA**

[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>.

