

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR004681/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 21/11/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR068609/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.023278/2017-17  
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/11/2017

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

SINDICATO DOS EST DE SERV DE SAUDE DE C PROC E REGIAO, CNPJ n. 81.881.047/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RANGEL DA SILVA;

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 abril de 2017 a 31 de março de 2018 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Fonoaudiólogos**, com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Assaí/PR, Bandeirantes/PR, Congonhinhas/PR, Cornélio Procópio/PR, Itambaracá/PR, Jataizinho/PR, Leópolis/PR, Nova América Da Colina/PR, Nova Fátima/PR, Rancho Alegre/PR, Ribeirão Do Pinhal/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília Do Pavão/PR, Santa Mariana/PR, Santo Antônio Do Paraíso/PR, São Jerônimo Da Serra/PR, São Sebastião Da Amoreira/PR, Sapopema/PR, Sertaneja/PR e Uraí/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS INICIAIS

Fica estabelecido que a partir de 01/04/2017, nenhum fonoaudiólogo poderá receber salário inferior ao valor de R\$ 1.750,00 (Um mil, setecentos e cinquenta reais) para 36 horas de trabalho semanal.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL E COMPENSAÇÕES

Em 01o. de abril de 2017, os salários dos trabalhadores abrangidos por esta CCT serão corrigidos aplicando-se o percentual de 5,% (cinco por cento) sobre os salários praticados em 1o. de abril de 2016.  
§ único - Para os admitidos após a data base à correção salarial será feita proporcionalmente, levando-se em consideração o mês de admissão, respeitando-se sempre os pisos salariais estabelecidos nesta CCT e o princípio da irredutibilidade salarial.

Serão compensados todos os reajustes e aumentos salariais espontâneos ou compulsórios concedidos após 01/04/2016.

Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, término de contrato de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a este título.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS**

Os empregadores que não efetuarem o pagamento em moeda corrente das remunerações, deverão proporcionar ao empregado tempo hábil para recebimento junto ao Banco depositário, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de descanso e refeição. No caso de pagamento por transferência eletrônica, o mesmo deverá estar disponível na conta bancária do funcionário até o quinto dia útil do mês.

§ Único - No caso de pagamento por transferência eletrônica, desde que o Empregado tenha cartão para movimentação financeira, junto ao estabelecimento bancário depositário, não haverá obrigação do Empregador liberar o Empregado, durante a jornada de trabalho, para o recebimento do salário.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPOSIÇÃO SALARIAL**

Não será admitido, em nenhuma hipótese, a existência de salários compressivos e não será considerada paga, nenhuma parcela que expressamente não figurar destacadamente nos recibos mensais.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - FERIADOS**

Todas as horas trabalhadas em feriados serão pagas em dobro, desde que não seja dado folga compensatória.

§ Único - assegura-se a integração dos pagamentos a título de horas extras e adicional noturno no cálculo do repouso semanal remunerado e feriados não compensados. Será utilizado o divisor de 180 (cento e oitenta) horas para as jornadas de carga horária semanal de 36 horas.

### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

### **CLÁUSULA NONA - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO**

Em caso de atraso de salário a empresa pagará ao empregado, multa equivalente a 1/30 avos do salário, por dia de atraso, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa a mora. Fica excluída expressamente, a multa administrativa. Tal multa aplica-se somente aos casos de atraso do pagamento mensal.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS SALARIAIS**

Os Empregados deverão autorizar, por escrito, os Empregadores a efetuar os descontos que serão lançados em seus salários, de forma discriminada, e a que título se referem, porém, desobrigando-se e desonerando-se os Empregadores de fiscalizar e limitar os percentuais de descontos sobre os salários



dos Empregados, tudo sobre a exclusiva responsabilidade dos Empregados, exceto as obrigações sindicais.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO ANTECIPADO DO 13º SALÁRIO**

Será concedida a antecipação da primeira parcela do 13º salário, sempre que o interessado a requerer dentro do prazo legal, podendo o empregado optar pelo recebimento antes ou depois do gozo de férias.

### **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Será garantido a todo empregado substituto, que exercer as mesmas funções, a percepção de salário idêntico ao do substituto ou equiparado, excluídas as vantagens de caráter pessoal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ACUMULO DE FUNÇÃO**

O Hospital e Estabelecimento de Serviço de Saúde que tenha até 50 (cinquenta) leitos, poderá acumular funções de seus funcionários, não incidindo adicional sobre o salário, desde que mantenha a mesma jornada de trabalho.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

O adicional de horas extraordinárias, prestadas além da 36ª, será de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, considerando-se o divisor de 180 (cento e oitenta) para as jornadas de 36 horas semanais. Nas hipóteses de jornada reduzida, ou seja, inferior a 36 horas semanais, o adicional de horas extras, prestadas até a 36ª inclusive, será de 50% (cinquenta por cento), devendo ser considerado o divisor de 180 (cento e oitenta).

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

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

Fica mantido o adicional por tempo de serviço, incidente sobre o salário base do empregado, na proporção de 3% (três por cento) no terceiro ano trabalhado na mesma empresa, e, a partir da vigência desta Convenção, de 1% (um por cento) ao ano, a partir do quarto ano de duração do contrato de trabalho, computado cada período a partir de 1980, quando foi concedido pela primeira vez o benefício.

### **ADICIONAL NOTURNO**

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

O adicional noturno será de 30% (trinta por cento) sobre a remuneração da hora diurna, compreendido, o período noturno entre 22:00 e 05:00 horas.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

Independente de perícia médica, o adicional de insalubridade será pago na forma da Portaria 3214/78 - NR 15 - anexo 14, para os exercentes das funções discriminadas:

a) 20% (vinte por cento) sobre o valor base de R\$ 1.750,00 (Um mil, setecentos e cinquenta reais), para os Fonoaudiólogos.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE**

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

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE**

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade propiciarão local ou manterão convênio com creches para guarda e assistência dos filhos em idade de amamentação, podendo optar pelo reembolso das despesas nos termos da legislação vigente.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - LANCHES E REFEIÇÕES**

Será fornecido graciosamente, não podendo ser considerado salário "in natura", lanches ou refeições de padrão alimentar mínimo consistente de pão, café ou chá, margarina ou outro complemento, aos empregados que trabalhem em plantões ou em jornada noturna.

§ Único – Em hipótese nenhuma haverá integração dos valores pagos a título de alimentação/refeição aos salários.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA**

Todo empregado que contar com mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e que nela vier a se aposentar, fará jus ao recebimento de um prêmio, correspondente ao valor de sua última remuneração.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

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

O contrato de experiência será de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

Na rescisão contratual serão obedecidas as normas constantes da Instrução Normativa no 03 de 17/03/02 da Secretaria Nacional do Trabalho.

§ Único – Em ocorrendo atraso no pagamento das verbas rescisórias por culpa da empresa, a mesma pagará multa diária no valor de 1/30 avos por dia de atraso. Além da multa legal, excluída expressamente a multa administrativa.

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

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

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será sempre respeitado na forma do artigo 487 da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ALTERAÇÃO DE CONTRATO DURANTE O AVISO PRÉVIO**

Durante o prazo de aviso prévio por quaisquer das partes, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso e demais verbas rescisórias.

### **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA**

Fica permitida a terceirização nas atividades passíveis de sê-lo, mediante prévio acordo entre as entidades sindicais signatárias.

### **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

Fica instituído o contrato de trabalho por prazo determinado, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa, para demissões que representem acréscimo no número de empregados. O limite de contratações por prazo determinado é de 20% (vinte por cento) do número de empregados efetivos;

§ 1o. - o contrato de trabalho por prazo determinado terá validade de 06 (seis) meses a um ano e sua renovação somente poderá ser feita mediante homologação do sindicato obreiro, por até mais um ano;

§ 2o. - em caso de rescisão antecipada do contrato, ficam as partes obrigadas a concessão de um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco dias). No caso do aviso ser dado pelo empregador, observar-se-á a redução de jornada própria do período de aviso prévio;

§ 3o. - em caso de descumprimento de alguma cláusula contratual, a multa será de meio piso salarial da função contratada;

§ 4o. - no caso de demissão de algum funcionário efetivo, havendo necessidade de nova contratação, efetivar-se-á um temporário;

§ 5o. - as empresas que utilizarem do instituto do contrato de trabalho por prazo determinado, deverão comunicar ao sindicato obreiro o número de funcionários que teve no último ano;

§ 6o. - no restante, esta contratação seguirá as determinações da lei no. 9601/98.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ALTERAÇÃO DE 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL**

Ficam as empresas obrigadas a tomarem as assinaturas dos empregados sobre a data datilografada, nos termos de rescisão do contrato de trabalho, pedidos de demissão e contrato de experiência, sob as penas de serem os mesmos invalidados juridicamente.

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

É obrigatória anotação na CTPS, da efetiva função exercida pelo trabalhador, bem como das parcelas que compõem sua remuneração.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO**

O empregado poderá receber facilidade da empresa, dentro das possibilidades da empresa, para a adequação de seu horário de trabalho, quando se matricular em curso atinente à sua profissão ou curso que seja pré-requisito para sua especialização.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DANIFICAÇÕES DE MATERIAIS**

Fica vedado o desconto nos salários, dos valores atribuídos aos danos causados nos equipamentos de trabalho usados no exercício das funções, bem como material perdido, salvo comprovação de dolo, negligência ou imprudência por parte do empregado.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO**

Fica a relação de emprego garantida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, pelo período de 30 (trinta) dias, a contar da data base, ou seja dia 1º de abril até o dia 30 de abril.

§ Único – Fica garantido ao empregado o direito de renunciar a esta estabilidade desde que manifeste expressamente tal vontade e submeta a chancela sindical.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE**

À empregada gestante fica assegurada a estabilidade no emprego na forma das disposições constitucionais, garantida em qualquer hipótese o período de 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PARA CONVOCADO AO SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada a estabilidade de emprego ao convocado para o serviço militar, sem vencimentos, durante o afastamento como prevê a lei, ou seja, até 30 (trinta) dias após a baixa.

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

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

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado acidentado no trabalho, pelo prazo de 12 (doze) meses, contados do término da licença previdenciária, desde que esta tenha sido de no mínimo de 15 (quinze) dias.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DO PRÉ-APOSENTADO**

Aos empregados que comprovem estar ao um prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, ficarão assegurados o emprego e o salário, à exceção da ocorrência de justa causa, na forma da lei, devidamente comprovada.

§ Único – a condição de estabilidade será comprovada pelo empregado através de documento oficial.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA NORMAL**

Fica mantida, na base territorial da entidade obreira signatária, a carga horária semanal de 36 (trinta e seis) horas de trabalho, nas atividades e setores dos estabelecimentos hospitalares e clínicas, que funcionem ininterruptamente.

§ 10. - Jornada de 6 horas diárias (36 horas semanais): Os acréscimos que excederem a carga horária semanal até a 44a hora (inclusive), será pago com acréscimo de 50% (cinquenta por cento). O excesso de 6 (seis) horas no plantão semanal, não será considerado hora extra, face a supressão de uma jornada diária, procedendo assim a devida compensação, limitando-se ao máximo de 2 (duas) horas extras diárias.

§ 20. - Na jornada de 06 (seis) horas diárias, será obrigatório o intervalo de 15 (quinze) minutos, nos termos da lei.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA NOTURNA OU EXTRAORDINÁRIA**

Devido as características peculiares e do substrato fático deste setor, fica estabelecido a possibilidade da Jornada Noturna ou Extraordinária, na base territorial da entidade obreira signatária, segundo as condições abaixo:

a) Jornada 12x36, concedendo folga compensatória na semana em que a jornada for superior a 36 horas, não sendo devido pagamento de horas extras excedentes da sexta diária, tendo em vista a compensação

pela ausência de trabalho no dia seguinte.

b) Jornada 12x36, pagando com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas trabalhadas que excederem a 36 horas semanais, até a 44a., inclusive. O excesso diário da 6a. hora não será considerado hora extra, face a compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte.

§ único - considerando a peculiaridade do regime 12x36, os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados em qualquer das hipóteses adotadas.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

As horas extras devem ser coibidas. No caso de horas extras, as empresas poderão instituir, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, a compensação do excesso de horas de trabalho em um dia pela diminuição em outro. A apuração deverá ser feita no final do período de 90 (noventa) dias, iniciando a contagem sempre no primeiro dia

útil do mês no qual decidir utilizar o instituto.

§ 10. – O acordo será homologado pelos Sindicatos Convenientes, desde que observadas as normas convencionais.

§ 20. – Decorridos os 90 (noventa) dias sem que as horas extras tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá pagá-las ao empregado segundo os critérios adotados na Cláusula Décima Quarta.

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

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

§ 50. – Somente podem utilizar-se do instituto do banco de horas as empresas associadas ao sindicato patronal e os trabalhadores associados ao sindicato obreiro, devendo todos estar com suas obrigações sindicais em dia.

§ 60. – Para efeito de compensação no banco de Horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas, em tais dias, serem remuneradas em dobro.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CARTÕES PONTO**

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

§ 10. – Para apuração e pagamento das horas deverão ser respeitados critérios de fechamento de cartão ponto adotado por cada empresa.

§ 20. – Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria no 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho, que tem o seguinte teor:

PORTARIA No 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011.

Dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 74, §2o, e 913 da

Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943; resolve: Art.1o. Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 1o O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencional ou acordada vigente no estabelecimento.

§ 2o Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Art. 2º. Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho.

Art. 3o. Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;  
III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e  
IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.  
§1o Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

I - estar disponíveis no local de trabalho;

II - permitir a identificação de empregador e empregado; e

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Art. 3o. Fica constituído Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar estudos com vistas à revisão e ao aperfeiçoamento do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP.

Art. 4o. Em virtude do disposto nesta Portaria, o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no art. 31 da Portaria no 1510, de 21 de agosto de 2009, será no dia 1o de setembro de 2011.

Art. 5o. Revoga-se a portaria no 1.120, de 08 de novembro de 1995.

Art. 6o. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE**

É garantido ao empregado estudante, o abono de suas faltas ao serviço quando da prestação de exames escolares em horário diverso das atividades escolares normais, inclusive vestibular ao ensino superior, desde que seja o empregador comunicado com antecedência de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior, exceto nos casos que o exame seja marcado com prazo inferior.

§ Único - desde que comprovada a situação escolar, fica vedada a prorrogação do horário de trabalho dos empregados estudantes.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

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

Os empregadores efetuarão o pagamento das férias 02 (dois) dias antes da mesma.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

Fica assegurada a gratificação de férias nos termos do dispositivo constitucional, a razão de 1/3 (um terço) do salário normal a ser paga na concessão das férias e/ou na rescisão contratual.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE**

A licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias, na forma da legislação previdenciária e, nos casos de adoção conforme os artigos 392 e 392-A da CLT, e seus parágrafos.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE**

Para o ato de registro e acompanhamento do filho recém-nascido ou adotado legalmente, será concedido ao empregado pai, licença remunerada de 05 (cinco) dias.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS EM DOBRO**

Sempre que as férias forem concedidas após o período legal, a empresa deverá pagá-las em dobro (artigo 137 da CLT).

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA GALA**

O empregador concederá ao empregado 03 (três) dias úteis de licença remunerada nos casos de casamento.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA LUTO**

O empregador concederá ao empregado 02 (dois) dias úteis nos casos de falecimento de pais, irmãos, cônjuge ou companheiro, filhos (inclusive adotivos) e dependentes legais devidamente comprovados e 01 (um) dia útil nos casos de falecimento de avós.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DOAÇÃO DE SANGUE**

As empresas concederão ao empregado que solicitar, licença de um dia a cada 12 meses, para doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, ou toda vez que o empregador solicitar a doação voluntária.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA O TRABALHO**

Em caso de exigência pela empresa, ou por força de lei, os uniformes e materiais necessários ao trabalho serão fornecidos gratuitamente pelo empregador.

§ Único – É obrigatório o fornecimento de aventais de proteção ao uniforme e ao contágio, sendo que esta vestimenta deverá permanecer no hospital para lavagem e desinfecção.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

Tendo em vista que ambos os Sindicatos atribuem importância as CIPAS, resolvem os convenientes pactuar as seguintes normas complementares à legislação em vigor:

§ 1o. - o processo de eleição das CIPAS seguirá as seguintes normas:

a) com antecedência de 60 (sessenta) dias, o estabelecimento de serviços de saúde publicará em local visível aos seus empregados o edital de convocação das eleições;

b) nos estabelecimentos de serviços de saúde que ainda não estabeleceram CIPAS, nos termos da legislação vigente, deverão fazê-lo no prazo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura da presente CCT.

§ 2o. - com vistas e prevenções de acidentes e infecções hospitalares, todos os integrantes das CIPAS participarão de cursos promovidos pelo Sindicato Obreiro, após entendimentos com a empresa e do Sindicato Obreiro, fica instituída a possibilidade de criação de cursos de aprimoramento profissional dos trabalhadores, nas dependências da empresa em horário normal de trabalho.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS**

Os exames médicos pré-admissionais, periódicos e demissionais serão obrigatórios nos termos da NR 07, da Portaria no 3214/78. A recusa do empregado em atender a convocação para a realização dos exames figura justa causa.

Sempre que solicitado pelo empregado, o médico fornecerá laudo médico de sua condição de saúde.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e odontológicos de profissionais que prestam serviços ao sindicato servirão de documento hábil para a justificação de faltas ao trabalho, garantida sempre a preferência legal nos casos de empresas que mantenham serviços próprios, sem prejuízo das disposições legais pertinentes.

§ Único – Os atestados deverão ser entregues pelo empregado diretamente ao empregador até 48 horas após ao retorno as atividades, sendo que, após este período será facultativo a aceitação do atestado pelo empregador.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATIVIDADES SINDICAIS**

As empresas permitirão que o sindicato profissional, após comunicar a chefia da empresa, afixe cartazes, editais e distribua o boletim informativo da categoria.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais poderão ser liberados para prestar serviços a entidade, com percepção de salário, num total de 30 (trinta) dias no ano. O Sindicato obreiro deverá comunicar a relação dos dirigentes sindicais por hospital ou estabelecimento de serviço de saúde, e então, quando necessário ao empregador os afastamentos, que independente do número de indicados, a somatória não poderá ultrapassar a 30 (trinta) dias. Eventuais excessos serão remunerados pelo sindicato obreiro, nos termos do art. 543, § 2o., da CLT.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Para representação da entidade sindical conveniente e participação em encontros, palestras, reuniões, assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pela entidade profissional e com anuência da empresa empregadora, até um empregado por estabelecimento, que terá licença remunerada pelo empregador, no limite de 15 (quinze) dias/ano, cabendo ao indicado, no regresso, a prova de participação no evento.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LISTAGEM DE EMPREGADOS**

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento, das mensalidades sindicais na forma do art. 545 da CLT, devendo recolhê-las até o 6o. dia útil do mês seguinte, mediante depósito bancário, em guia específica a ser fornecida pela entidade obreira. A empresa que atrasar o recolhimento até 30 (trinta) dias pagará multa de 2% (dois por cento) por mês de atraso.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CELETÁRIAS**

Nos termos do artigo 513, alínea "e" da consolidação das leis do trabalho e segundo entendimento manifesto do supremo tribunal federal, sempre que forem notificados pelos sindicatos convenientes as empresas procederão aos descontos nos salários de seus empregados (contribuição sindical obreira), dos valores por eles fixados, respeitados os termos ora ajustados.

§ 1o. – Segundo deliberação da Assembleia Geral Extraordinária do SINFOPAR, se procederá ao desconto mensalmente no importe de 1% (um por cento) sobre o salário base do trabalhador.

§ 2o. – Cumprido o estabelecido pela AGE do SINFOPAR, o pagamento dar-se-á até o dia 10 (dez) de cada mês, mediante apresentação da listagem dos empregados, diretamente na sede do Sindicato, ou mediante depósito na conta do SINFOPAR – Banco Caixa Econômica Federal, Agência 0377, Conta Corrente 522-9. Após comprovação identificada do depósito, o SINFOPAR deverá emitir o respectivo recibo.

§ 3o. – A presente cláusula representa a vontade coletiva da categoria profissional expressadas nas assembleias gerais realizadas do dia 15/12/2016, convocada através do edital publicado no dia 05/12/2016, no jornal Bem Paraná, página 27, e boletim específicos a todos os trabalhadores da categoria.

§ 4o. – O Sindicato fará as homologações em rescisões de contrato de trabalho, mesmo que as empresas estejam inadimplentes com suas obrigações convencionais, notadamente quanto ao pagamento das taxas instituídas em convenções coletivas. Fica ressalvado, porém, o direito do Sindicato adotar medidas legais para resguardar os direitos dos trabalhadores e da entidade representativa. O sindicato profissional abster-se-á de realizar reuniões prévias com o empregado antes do ato da homologação, podendo fazê-lo em conjunto com o empregador ou após a homologação da rescisão contratual.

§ 5o. – Fica assegurado o direito dos trabalhadores apresentarem oposição à contribuição sindical, atendendo às seguintes condições:

- a) o pedido deverá ser manuscrito e efetuado pelo próprio empregado;
- b) não serão aceitos pedidos coletivos efetuados em um único formulário (p.e.: abaixo-assinado);
- c) serão declarados nulos os pedidos em que ficar demonstrado que as empresas incentivaram, direta ou indiretamente, os trabalhadores a formular os pedidos de oposição;
- d) os empregados terão o prazo de 10 (dez) dias, contados do presente acordo, para manifestarem seu direito de oposição;
- e) ambos os sindicatos se comprometem a dar ampla divulgação do acordo ora realizado.

§ 6o. – Os Sindicatos não incluirão contribuições instituídas por negociação coletiva, sob qualquer título, sem que seja assegurado o direito de oposição dos empregados, nos termos do Precedente no 119 do TST.

§ 7o. – Pelo descumprimento deste acordo, a parte infratora ficará sujeita a multa de R\$ 2.000,00 (dois mil

reais) por obrigação descumprida, reversível ao FAT, instituído pela Lei 7998/90, nos termos dos art. 5o, §6o e 13 da Lei 7347/85.

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

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

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA**

O Sindicato Patronal reconhece no Sindicato Obreiro, competência não só para firmar o presente, mas também para atuar na qualidade de substituto processual, em favor dos associados pelo inadimplemento de qualquer cláusula prevista no presente instrumento normativo.

§ Único – Ficam mantidas as conquistas históricas já consolidadas das Convenções Coletivas anteriores, com as exceções contidas neste texto.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MULTA CONVENCIONAL**

Além das penalidades previstas em lei fica instituída a multa correspondente a 1/2 (meio) piso salarial da função do trabalhador, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente norma coletiva, exceto de cláusula que tiver previsão de multa própria.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FORO**

Fica eleito o foro da sede do sindicato patronal respectivo, para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação ou cumprimento da presente CCT.

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

**RANGEL DA SILVA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EST DE SERV DE SAUDE DE C PROC E REGIAO**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA 2016**

[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>.