

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002846/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 13/10/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052045/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.110087/2020-41
DATA DO PROTOCOLO: 13/10/2020

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

SINDICATO DOS FONOAUDIÓLOGOS 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

SIND DOS HOSP E ESTAB DE SERV DE SAUDE DO OESTE DO PR, CNPJ n. 81.272.403/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ILDEMAR MARINO CANTO;

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 30 de abril de 2020 a 01º de maio de 2021 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Fonoaudiólogos**, com abrangência territorial em **Boa Vista da Aparecida/PR, Braganey/PR, Campo Bonito/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Cascavel/PR, Catanduvas/PR, Céu Azul/PR, Corbélia/PR, Formosa do Oeste/PR, Guaraniaçu/PR, Ibema/PR, Iracema do Oeste/PR, Jesuítas/PR, Lindoeste/PR, Nova Aurora/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Três Barras do Paraná/PR e Vera Cruz do Oeste/PR.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os pisos salariais da categoria, a partir **01/10/2020 à 21/12/2020** ficam assim fixados:

A) Fonoaudiólogos.....**R\$ 2.713,00 (dois mil setecentos e treze reais)**

Os pisos salariais da categoria, a partir **01/01/2021 à 30/04/2021** ficam assim fixados:

A) Fonoaudiólogos.....**R\$ 2.747,00 (dois mil setecentos e quarenta e sete reais)**

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de **1º de Outubro de 2020** os salários serão corrigidos aplicando-se o percentual de **1,23% (hum vírgula vinte e tres por cento)** sobre o salário praticado em Maio de 2019.

A partir de **1º de Janeiro de 2021** os salários serão corrigidos aplicando-se o percentual de **2,46% (dois vírgula quarenta e seis por cento)** sobre o salário praticado em Maio de 2019.

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos obrigatoriamente os comprovantes de pagamento mensal, com sua identificação e com discriminação dos proventos e descontos, incluindo-se os valores recolhidos ao FGTS.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição, que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído (Enunciado 159 do TST).

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO DO 13º. SALÁRIO

O empregador fica obrigado a antecipar o mínimo de 50% (cinquenta por cento) do 13º. salário ao empregado, até trinta de novembro.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O adicional de horas extraordinárias, prestadas além da 44ª hora semanal será de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, considerando-se o divisor 220 (duzentos e vinte) para as jornadas de 44ª horas semanais.

Parágrafo Primeiro: Nas hipóteses de jornada reduzida, ou seja, 36 horas semanais o adicional de horas extras, prestadas até a 44ª hora semanal, inclusive, será de 50% (cinquenta por cento), devendo ser o divisor 180 (cento e oitenta). A partir da 44ª hora semanal o adicional será de 100% (cem por cento).

Parágrafo Segundo: As horas extras laboradas em domingos e feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), desde que não tenha havido a devida compensação.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O empregador pagará a todos os seus empregados anuênios de 1% (um por cento) sobre o salário base mensal, devido a cada ano completo de serviço para o mesmo empregador, ou que vierem a ser completados a contar de 31/10/1982.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

O empregado que prestar serviço no período compreendido entre às 22:00 horas e 05:00 horas terão tais horas remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna de acordo com a lei.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A **partir de 01/10/2020**, independente de perícia médica o adicional de insalubridade será pago na forma da Portaria 3.214/78 - NR 15 - Anexo 14, para os exercentes das funções discriminadas:

A) 20% (vinte por cento) sobre o valor de **R\$1068,00** (hum mil e sessenta e oito reais), para os Fonoaudiólogos;

B) 40% (quarenta por cento) sobre o valor de **R\$1068,00** (hum mil e sessenta e oito reais), para

os Fonoaudiólogos em setores de isolamento de doenças infecto-contagiosas e laboratórios anatomopatológicos e laboratórios de análise clínicas e assemelhados;

A **partir de 01/01/2021**, independente de perícia médica o adicional de insalubridade será pago na forma da Portaria 3.214/78 - NR 15 - Anexo 14, para os exercentes das funções discriminadas:

A) 20% (vinte por cento) sobre o valor de **R\$1081,00** (hum mil e oitenta e um reais), para os Fonoaudiólogos;

B) 40% (quarenta por cento) sobre o valor de **R\$1081,00** (hum mil e oitenta e um reais), para os Fonoaudiólogos em setores de isolamento de doenças infecto-contagiosas e laboratórios anatomopatológicos e laboratórios de análise clínicas e assemelhados;

Parágrafo unico: Quanto a base de cálculo do adicional de insalubridade sobre os valores acima citados, é condicionado tão somente a vigência da presente Convenção, ficando estipulado, que em caso de alteração legal quanto a base de cálculo esta obedecerá aos critérios em lei definidos quanto a base de cálculo.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal no valor mínimo de R\$ 483,00 (quatrocentos e oitenta e tres reais), à partir de 01/09/2020. Tal auxílio alimentação poderá receber as denominações de vale alimentação, vale refeição, cesta básica ou auxílio alimentação e deverá ser concedido em vale/tickets. Tal benefício jamais poderá ser considerado como salário in natura e não integrará salário em hipótese alguma. Recomenda-se a todas as empresas obrigadas ao cumprimento desta C.C.T. que proceda imediatamente o seu registro no PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador.

Parágrafo Primeiro: As empresas que já concedam benefício similar concederão também este, destacadamente, sem qualquer compensação com anterior praticado.

Parágrafo Segundo: Não hávera diferenças salariais a serem pagas de forma retroativa a data base primeiro de maio de 2020.

Parágrafo Terceiro: Se admite o pagamento proporcional do benefício para o trabalhador intermitente, nos termos da Cláusula própria.

Parágrafo Quarto: No caso de admissão e demissão em outro período que não seja o primeiro dia do mês, os valores previstos no caput desta cláusula poderão ser pagos de forma proporcional, nos meses correspondentes a admissão e demissão.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO ODONTÓLOGICO

Este benefício será concedido por adesão do empregado, e na forma dos regulamentos aprovados pelo Sindicato Laboral, que deve ser disponibilizado na sede do Sindicato e no site www.sinfopar.com.br. O serviço será realizado por meio de plano odontológico da DentalUni, em clínicas próprias ou credenciadas da empresa contratada (DentalUni). Os valores abaixo correspondem a 01 (um) plano odontológico para uma pessoa. Em caso de inclusão de dependente será realizado o desconto do valor abaixo na proporção de dependentes incluídos. O período mínimo de permanência do plano é de 12 (doze) meses.

Parágrafo primeiro: Os empregadores efetuarão o desconto mensal na folha de paga R\$ 19,90 (dezenove reais e noventa centavos) para titular e R\$ 24,00 (vinte e quatro reais) para dependente a título de auxílio odontológico. O repasse será realizado até o 5º (quinto) dia útil de cada mês em favor do SINFOPAR da seguinte forma:

1) BOLETO BANCÁRIO, emitido diretamente pelo e-mail sinfopar@gmail.com, sendo as despesas bancárias decorrentes da modalidade de responsabilidade do pagador.

2) mediante depósito ou transferência bancária na conta do SINFOPAR, Banco Caixa Econômica Federal, agência nº 0377 operação 003 conta corrente 522-9, nesta modalidade o Empregador deverá enviar mensalmente o comprovante bancário para o e-mail: sinfopar@gmail.com, o qual fica um mês incubido do recebimento, mediante a emissão de recibo. O repasse realizado após o 5º (quinto) dia útil, 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. O desconto iniciará no mês subsequente a adesão.

Parágrafo segundo: A instituição, arrecadação, gestão e responsabilidade pela oferta e qualidade dos serviços objeto desta cláusula são única e exclusiva do SINFOPAR.

Parágrafo terceiro: Fica vedada qualquer ato que tente impedir a adesão voluntária do empregado ao referido plano, assim como fica proibido qualquer prática de atos que visem estimular desfiliação do empregado do plano odontológico, sob pena de pagamento de multa convencional prevista na CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES.

Parágrafo quarto: O cancelamento do plano odontológico dar-se-á mediante protocolo de intenção pessoal, na sede do Sindicato Obreiro, não se admitindo representação por terceiros, ou mediante rescisão de contrato de trabalho. O SINFOPAR enviará a DentalUni a solicitação protocolada para a avaliação do possível cancelamento de acordo com as normas de utilização do plano. O SINFOPAR comunicará a empresa do procedimento. Somente ocorrerá o cancelamento imediato em função da rescisão do contrato de trabalho, ficando neste caso as empresas obrigadas a informar sobre o desligamento do empregado ao SINFOPAR por meio do e-mail: sinfopar@gmail.com

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

Fica instituída indenização por morte correspondente à **R\$1.099,00** (hum mil e noventa e nove reais), a ser paga pelo empregador. Este benefício será pago juntamente com as verbas rescisórias a qualquer representante dos beneficiários legais do de cujus. A verificação do beneficiário se dará pelos nomes constantes na certidão correspondente do INSS ou pelo atestado de óbito. Este benefício tem caráter meramente indenizatório. As empresas que já concedem benefício similar, como seguro de vida ou seguro funeral, ficam desobrigadas da concessão do benefício, o qual não é cumulativo.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CRECHES

As entidades que não possuem creche própria ou convênio creche concederão auxílio creche a título de reembolso, no importe equivalente a **R\$192,00** (cento e noventa e dois reais). Os estabelecimentos em que trabalham, pelo menos, 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão lugar apropriado onde sejam permitido as empregadas guardar, sob vigilância e assistência, os filhos no período da amamentação até 6 meses de idade. A presente obrigação poderá também ser cumprida de acordo com a faculdade estabelecida em lei.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO 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 DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO EXPERIÊNCIA

Fica convencionado que o empregador, por ocasião da celebração do contrato de experiência entregará obrigatoriamente, cópia do referido contrato ao empregado, observando-se as condições e espécie.

Parágrafo Único: O prazo do Contrato de Experiência será de no máximo 45 (quarenta e cinco) dias.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RESCISÕES CONTRATUAIS E HOMOLOGAÇÃO OBRIGATÓRIA

O empregador disporá do prazo legal, a partir do efetivo desligamento do empregado, para efetuar o respectivo pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo primeiro: Na hipótese de não ser efetivado o respectivo pagamento, por ausência do empregado, o empregador comunicará por escrito a entidade sindical obreira que terá 5 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará o empregador dispensado de qualquer sanção.

Parágrafo segundo: A homologação permanece obrigatória para categoria, em todos os contratos com duração superior a seis meses. O ato dar-se-á na sede do SINFOPAR, quando deverá ser apresentado o seguinte rol de documentos:

- I - Termo de rescisão do Contrato de Trabalho em 5 vias;
- II - Carteira de Trabalho devidamente atualizada;
- III - Comprovante do aviso prévio ou pedido de demissão, em 3 vias;
- IV - Exame médico demissional, nos termos da NR 7 de Segurança e Saúde do Trabalho;
- V - Extrato analítico do FGTS;
- VI - Nos casos de dispensa sem justa causa (Código 1), apresentação da Guia de Recolhimento de Multa do FGTS e Rescisório (GRRF) quitada;
- VII - Chave de Identificação emitida pela Conectividade da Caixa Econômica Federal;
- VIII - Perfil Profissiográfico Previdenciário, na forma da lei;
- IX - Guias de Habilitação ao Seguro Desemprego;
- X - Carta de Preposto do Representante da Empresa;
- XI - Discriminativo de médias de verbas variáveis se for o caso;
- XII - Prova bancária da quitação dos valores devidos por ocasião da rescisão, quando o pagamento não for efetuado em espécie; XIII - Demonstrativo da multa do FGTS.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será sempre comunicado por escrito e contra-recibo, esclarecendo-se, se será cumprido ou indenizado. Durante o prazo de aviso prévio dado, por qualquer das partes ficam vedadas quaisquer alterações nas condições de trabalho.

TEMPO DE SERVIÇO	DIAS DE AVISO
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54

9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA - LOCADORA DE MÃO-DE-OBRA

Poderão ser contratados serviços terceirizados de acordo com a legislação vigente.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO INTERMITENTE

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação e registro em CTPS, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

Parágrafo 1º: A convocação do trabalhador intermitente deverá conter expressamente: Local e setor da prestação de serviços, discriminação dos serviços a serem realizados, data de início e término do serviço intermitente contendo: horas a serem cumpridas, se haverá refeição fornecida pela empresa, fornecimento de uniforme, se o serviço será insalubre.

Parágrafo 2º: A convocação do trabalhador deverá acontecer por qualquer meio de comunicação eficaz que fique comprovado o recebimento do mesmo, como: WhatsApp, SMS e e-mail estipulado com prévio aviso entre as partes, desde que a pessoa faça uso desses meios. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado. O aceite antes do prazo dispensa a observância do período mínimo de convocação.

Parágrafo 3º: Em caso de ausência de confirmação por parte do empregado ficará presumida a recusa da oferta. Tal recusa, não caracteriza insubordinação ou desídia. Em caso de aceite expresso da oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir deverá pagar multa de 50% da remuneração que iria auferir na referida convocação, no prazo de 30 dias, que poderá ser compensada em convocação futura realizada no mesmo prazo. Fica isento da referida multa o empregado que por motivo de força maior devidamente comprovado deixar de comparecer.

Parágrafo 4º: O contrato de trabalho intermitente deve ser feito por escrito e conter especificamente o valor da hora de trabalho. Essa quantia não pode ser inferior ao “valor horário” do piso salarial nem inferior ao salário dos demais empregados daquela empresa que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. A remuneração por hora será sempre a mesma em todas as convocações. Não pode mudar de serviço para serviço, por exemplo. Enquanto aguarda as convocações, nenhuma remuneração é devida ao funcionário, que fica livre para prestar serviços a outros contratantes.

Parágrafo 5º: Depois de completar o serviço objeto da convocação, o funcionário tem de obrigatoriamente receber pelo período trabalhado imediatamente em seguida. O valor deverá incluir remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais (como hora extra, se for o caso). O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Parágrafo 6º: O recibo de pagamento deverá conter a discriminação de cada um desses valores, para que o trabalhador saiba o que está recebendo.

Parágrafo 7º: É vedado ao trabalhador habitual exercer qualquer função na mesma empresa sob o caráter de regime trabalho intermitente.

Parágrafo 8º: O empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado. Excepcionalmente, a contratação pode ocorrer por autorização expressa da Entidade Sindical Laboral.

Parágrafo 9º: Para fins da proporcionalidade nesta contratação, considerar-se-á o valor hora para pagamento de salários, devendo ser respeitado o piso da categoria ou valor de salário praticado na empresa, o valor diário do Auxílio alimentação no importe de R\$ 14,88 e a incidência dos percentuais de insalubridade pactuados nesta CCT sobre o valor da remuneração mensal auferido pelo trabalhador intermitente.

Parágrafo 10º: As empresas poderão adotar como limite de tal regime de contratação em até 1/3 do total de trabalhadores sob o regime geral de contratação.

Parágrafo 11º: As empresas deverão enviar relatórios ao Sindicato Obreiro em conjunto com a listagem de empregados, contendo a relação de todos os trabalhadores, em destaque dos trabalhadores em regime intermitente, com jornada contratada e remuneração correspondente.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JUSTA CAUSA

Os empregados demitidos sob a alegação de justa causa, devem receber da empresa comunicação por

escrito com a declaração do motivo determinante da demissão.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CURSOS DE NÍVEL PROFISSIONALIZANTE

O empregador sem prejuízo de carga horária relativa à jornada de trabalho, flexibilizará o horário de trabalho do empregado possibilitando a sua matrícula em curso atinente à sua profissão, de nível técnico ou superior.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VESTIÁRIO

As empresas com mais de 20 (vinte) empregados ficam obrigadas a manter vestiário para seus empregados de ambos os sexos com armários individuais e com fechaduras.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROIBIÇÃO DE DESCONTO

Fica proibido o desconto do material de bolso, tais como, garrotes, termômetros, canetas, tesouras e demais equipamentos de trabalho, salvo se o dano for causado por culpa do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ALIMENTAÇÃO

O empregador fornecerá gratuitamente ao empregado que trabalha no período noturno (janta e lanche) INCLUSIVE lanche da madrugada e, alimentação necessária também no período diurno, quando tratar-se de plantão de 12 (doze) horas consecutivas. A alimentação não integra o salário do obreiro.

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Por esta cláusula fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações:

A) GESTANTE: Fica assegurada a garantia no emprego a empregada gestante na forma das disposições constitucionais, garantida em qualquer hipótese o período de 90 (NOVENTA) dias após o término da licença previdenciária.

B) ACIDENTADO: Garantia de emprego nos termos da legislação previdenciária, ou seja, por 12 (doze) meses a partir do término da respectiva licença.

C) APOSENTADORIA: Aos empregados que comprovarem estar em um prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral e especial, excetuando-se a aposentadoria proporcional, e que estiverem trabalhando na mesma empresa por um período ininterrupto de 36 (trinta e seis) meses, ficarão assegurados o emprego e o salário, à exceção da ocorrência de justa causa, na forma da lei, devidamente comprovada.

Parágrafo Primeiro – Aos empregados que já se encontravam estáveis, em conformidade com a antiga redação da cláusula da convenção 2008-2009, fica garantido o direito anteriormente assegurado.

Parágrafo Segundo – A condição de estabilidade será comprovada pelo empregado através de documento oficial expedido pelo INSS, com o aval e a anuência expressa do Sindicato Obreiro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO

Fica a relação de emprego garantida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, pelo período de 45 (quarenta e cinco) dias a contar da data contida no registro deste instrumento, salvo comprovação de justa causa e mútuo consentimento manifestado perante o sindicato.

Parágrafo Único: Fica garantido ao empregado o direito de renunciar a esta estabilidade desde que manifeste expressamente por escrito e com o ciente do sindicato OBREIRO tal vontade.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO

Os serviços de Fonoaudiologia em clínicas, hospitais e consultórios (desde que seja pessoa jurídica), pela sua natureza, serão sempre considerados como ininterruptos, com direito a jornada reduzida, independentemente do setor ou local onde o trabalhador prestar seu serviço.

Parágrafo Primeiro – Aos demais empregados cujos serviços estão sujeitos a turnos ininterruptos de revezamento fica garantida a jornada de 36 horas semanais.

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

1) 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;

2) 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;

3) 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;

4) 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.

5) 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.

Parágrafo Terceiro – Os empregados Fonoaudiólogos que forem investidos nos cargos de chefias (gerentes, assessores, coordenadores, chefes, encarregados) poderão optar pela realização da jornada de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Neste caso, terão o respectivo salário base acrescido do adicional de 25% (vinte e cinco por cento), a título de gratificação de jornada. Tendo em vista tal gratificação, somente serão remuneradas como horas extras as realizadas além da 44ª hora semanal. Além da gratificação, antes mencionada, será pago, também, no mínimo, a título de gratificação de função o adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário base.

Parágrafo Quarto – Os empregados que forem investidos nos cargos de Fonoaudiólogos Auditores e Responsáveis Técnicos serão enquadrados na jornada de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Neste caso, terão o respectivo salário base acrescido do adicional de 25% (vinte e cinco por cento), a título de gratificação de jornada. Tendo em vista tal gratificação, somente serão remuneradas como horas extras

as realizadas além da 44ª hora semanal. Além da gratificação, antes mencionada, será pago, também, no mínimo, a título de gratificação de função o adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário base.

Parágrafo Quinto – Na hipótese de perda do cargo de chefia ou auditoria, o empregado voltará a cumprir a jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, excluindo-se as gratificações de jornada e de função, se for o caso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTÕES PONTO/PONTO ELETRÔNICO

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.

Parágrafo Primeiro – Para apuração e pagamento das horas deverão ser respeitados critério de fechamento de cartão ponto adotado por cada empresa.

Parágrafo Segundo - Conforme a Portaria 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, fica estabelecido que o SINFOPAR fará acordo por empresa para regulamentar o uso do PONTO ELETRÔNICO.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALOS INTRA-JORNADA

No caso de jornada de trabalho de 6 (seis) horas observar-se-á intervalo de 15 (quinze) minutos e nos plantões de 12 (doze) horas intervalo de 01 (uma) hora.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas associadas ao Sindicato Patronal que detém 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 superior a seis horas.

Parágrafo 1º: Às empresas não associadas ao Sindicato Patronal só será permitida a redução do intervalo intrajornada mediante ACT – Acordo Coletivo de Trabalho, com o Sindicato Laboral e devidamente

homologado no Órgão competente.

Parágrafo 2º: Em ambas as situações o empregador deverá comprovar o adimplemento das obrigações sindicais junto ao Sindicato Laboral.

Parágrafo 3º: Havendo a redução do intervalo intrajornada, o final da jornada diária deverá ser antecipado proporcionalmente a redução.

Parágrafo 4º: Fica expressamente vedada a redução do intervalo intrajornada nas jornadas 12x36.

Parágrafo 5º: Havendo denúncia de que a empresa reduziu o intervalo intrajornada, e não detém local apropriado para alimentação do empregado (refeitório/cozinha), o Sindicato laboral oficiará a empresa para que no prazo de 5 (cinco) dias apresente resposta escrita, ou reverta tal redução.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS

O empregador considerará como faltas justificadas ao serviço para todos os efeitos legais, as que ocorrem pelos motivos abaixo:

A) DO ESTUDANTE : por motivo de exames de cursos de primeiro e segundo graus, em vestibulares se os mesmos coincidirem com o horário de trabalho desde que o empregador seja avisado com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, e comprovado no prazo de 10 (dez) dia após a sua efetivação.

B) TRATAMENTO DE SAÚDE : Nos casos de tratamento saúde ou dentário, as faltas serão abonadas mediante a apresentação de atestados médicos comprobatório devidamente assinado por médico ou cirurgião dentista responsáveis pelo tratamento respectivo.

C) MAMOGRAFIA: até ½ (meio) dia de serviço para o tempo necessário à realização do exame, preferencialmente no local de trabalho, caso este conte com serviço próprio.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário nos seguintes casos, mediante devida comprovação:

A) CASAMENTO: Até 5 (cinco) dias consecutivos;

B) NASCIMENTOS DE FILHOS: Ao pai até 5 (cinco) dias consecutivos;

C) POR MORTE: Até 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, pai, mãe, irmãos, ou de pessoas que declare em sua carteira de trabalho como beneficiário.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

O Banco de Horas é um acordo de compensação celebrado entre a Empresa e Sindicato Laboral, em que as horas excedentes trabalhadas em um dia são compensadas com a correspondente diminuição da jornada em outro dia.

Parágrafo 1º - Para adoção do regime de compensação mediante Banco de Horas as EMPRESAS deverão ser ASSOCIADAS AO SINDICATO PATRONAL-SHESOP e estar em dia com suas obrigações sindicais junto ao SINFOPAR. A qualidade de associada deverá ser comprovada no ato do protocolo da minuta de Acordo de Banco de Horas no Sindicato Laboral, previamente chancelado pelo SHESOP, para fins de Homologação de Acordo de Banco de Horas.

Parágrafo 2º - A Vigência do Acordo de Banco de Horas será de 12 (doze) meses. A compensação das horas deverá ser realizada no período máximo de validade do banco, iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês subsequente ao da prestação dos serviços.

Parágrafo 3º - As Horas extras serão acumuladas transformando-se em horas crédito para o empregado, e serão controladas individualmente pela empregadora, que, mês a mês, fornecerá cópia do saldo de crédito a cada empregado. Sempre que solicitada, a empresa também fornecerá cópia ao SINFOPAR.

Parágrafo 4º - Decorrido o período de 12 (doze) meses sem que as horas extras tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá pagá-las ao empregado, com o adicional de 100% (Cem por cento).

Parágrafo 5º - 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, acrescidas do adicional de 100% (Cem por cento).

Parágrafo 6º - Para efeito de compensação no Banco de horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas em tais dias serem remuneradas em dobro.

Parágrafo 7º - Nos termos do art. 611-A da CLT, a Compensação da jornada mediante “Banco de Horas” somente poderá ser realizada por negociação coletiva entre Empresa e Sindicato Laboral, devidamente homologado através de chancela do SINFOPAR, ficando expressamente vedada a utilização deste instituto por meio de acordo individual de trabalho, entre empresa e empregado. O prazo para homologação mediante chancela é de três dias úteis após o protocolo junto ao SINFOPAR.

Parágrafo 8º - O modelo da Minuta de Acordo de Banco de Horas está disponível no site do SINFOPAR; ou na sede do Sindicato. A minuta deverá ser preenchida pela empresa e protocolizada pelo SINFOPAR em 3

(três) vias, Empresa/SINFOPAR/SHESOP. Além da minuta do acordo a empresa deverá apresentar: lista de todos os empregados, chancela emitida pelo SHESOP (parágrafo 1º).

Parágrafo 9º - O descumprimento das obrigações acima estipuladas, bem como a adoção de Banco de Horas fora do estipulado no parágrafo 7º, ensejarão no pagamento de multa convencional no importe de um piso salarial do trabalhador atingido, multiplicada por cada mês em que se manteve o descumprimento ou adoção irregular do Banco de Horas.

Parágrafo 10º - As empresas com Banco de Horas não homologado junto ao Sindicato Laboral terão o prazo de 30 (trinta) dias após a assinatura da presente CCT para regularizalos.

Parágrafo 11º - As folgas da Jornada 12x36 - 36 horas semanais, divisor 180 - não poderão ser objeto de Banco de Horas.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS AMPLIADAS

Aos empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos de serviços na mesma empresa (contados desde março de 1979) será assegurado o gozo de férias ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias no primeiro ano imediatamente após o implemento da condição. Uma vez adquirido este direito, após cada cinco anos de trabalho, as férias voltarão a ser ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias, no primeiro ano imediatamente.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Serão concedidas férias proporcionais para os empregados com menos de um ano de trabalho e que venham a rescindir seus contratos por vontade própria.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

Os empregadores representados pelo sindicato patronal conveniente comprometem-se a prestar assistência

médica, urgência e emergência de acordo com a especialidade do estabelecimento e do corproclinico aos empregados que necessitarem.

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

O empregador deverá fornecer anualmente ao empregado, gratuitamente, dois uniformes, incluindo calçados, e demais equipamentos de segurança do trabalhador. (EPs)

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATIVIDADES SINDICAIS

Os estabelecimentos de serviços de saúde permitirão que o sindicato profissional afixe cartazes, editais, e distribua boletins informativo da categoria dentro da empresa, desde que seja previamente autorizado.

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL

O empregador fica obrigado a dispensar, sem desconto do salário, dois empregados, por empresa, por um período de 10 (dez) dias por ano, contínuos ou não, a fim de participarem de atividades sindicais mediante comprovação pelo empregado.

Comissão de Fábrica

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS

Fica vedada a constituição da comissão de empregados nas empresas associadas ao Sindicato Patronal. Para formação da comissão de representação dos empregados, no âmbito da categoria de saúde desta base territorial, deverá ser efetuado requerimento ao Sindicato Obreiro, para condução do processo eleitoral, na forma do regulamento a ser instituído.

Parágrafo Primeiro: O sindicato obreiro irá instituir regulamento para constituição da comissão dos trabalhadores, onde constará prazo de duração da gestão, número de representantes, estabilidade e rotinas

a serem efetuadas pela comissão.

Parágrafo Segundo: Para instituir a referida comissão, é obrigatório o empregador possuir no seu quadro de funcionário, um membro na diretoria do Sindicato Obreiro ou firmar acordo coletivo específico para definir as regras de constituição com Sindicato Obreiro que obrigatoriamente participará da referida comissão.

Parágrafo Terceiro: Todos os trabalhadores que desejam concorrer ao cargo de representante na comissão dos trabalhadores, deverão ser associados ao Sindicato Obreiro.

Parágrafo Quarto: Os sindicatos reconhecem a ausência de competência da comissão representativa que trata o art. 510-A, da CLT para a celebração de acordos entre trabalhadores e empregador, sendo que a representação dos trabalhadores se dará pela participação do sindicato obreiro na negociação e celebração de qualquer acordo, observado o regramento desta Convenção Coletiva.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ENVIO DE DOCUMENTOS

O empregador enviará mensalmente ao SINDICATO OBREIRO cópias do comunicado previsto no parágrafo único do artigo 1º. da Lei 4.923/65. Por ocasião do desconto da contribuição sindical, o empregador juntamente com as guias de recolhimento enviará ao Sindicato Obreiro relação de todos os dados previstos na Portaria nº. 3.233/83.

Se permite o envio dos documentos acima mencionados, por meio eletrônico, nos meios disponibilizados oportunamente pelo Sindicato Obreiro.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE SINDICAL

O empregador, mediante a devida autorização do empregado, feita individualmente, fica obrigado a descontar 2% (dois por cento) de seu salário as mensalidades sindicais e outros descontos, avançados, recolhendo-se os valores descontados junto a conta Bancária nº. 522-9, da Caixa Econômica Federal Agência 0377, Curitiba / PR, operação 001, no prazo de 5 (cinco) dias após o desconto enviando a respectiva relação ao sindicato obreiro.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TAXA NEGOCIAL

As empresas descontarão de todos os empregados a título de Taxa Negocial a importância correspondente a 7% (sete por cento), a serem pagas em duas parcelas de 3,5% (três e meio por cento) cada, em 10/08/2019 e 10/10/2019, descontos estes que deverão ser feitos em folha de pagamento e incidentes

sobre o salário percebido pelo empregado.

As empresas a título de reversão salarial até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, ficam obrigadas a repassar ao sindicato obreiro, mediante depósito junto a conta bancária sob nº 522-9, mantida pelo Sindicato Obreiro junto a Caixa Econômica Federal, Agência 0377 Curitiba/Pr, enviando no mesmo prazo a relação contendo nome dos empregados que sofreram os descontos, e os valores dos descontos correspondentes aos salários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica assegurado o direito de oposição do desconto da Taxa negocial ao empregado não associado devendo ele manifestar-se individualmente e por escrito até 30 (trinta) dias após a data contida no registro deste instrumento. A manifestação deverá ser feita através de carta de oposição contendo nome completo, CPF, função, estabelecimento de trabalho e assinatura. Poderá ser entregue e protocolada mediante correspondência com aviso de recebimento (AR), desde que com reconhecimento de firma por semelhança em cartório e entregue, no prazo previsto no Parágrafo Primeiro desta cláusula, no seguinte endereço: Rua XV de Novembro, 964 - 3º andar - Centro, Curitiba - PR, 80220-060 - Curitiba / PR

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONFEDERATIVA PROFISSIONAL

Nos termos da Constituição Federal (art. 8º.), a Assembléia do Sindicato Obreiro definiu pelo desconto de 1% (um por cento) ao mês pelo empregador em folha de pagamento do salário do empregado para todos os trabalhadores da área de Saúde, nos termos do artigo 513, alínea “e” da Consolidação das Leis de Trabalho, e segundo entendimento manifestado pelo Supremo Tribunal Federal, independente de notificação pelo Sindicato obreiro, ficando as empresas responsáveis pelos descontos e pagamentos dos mesmos, mediante a apresentação de guia específica o qual deverá ser feito junto à Caixa Econômica Federal, Agência 0377, Curitiba - Pr, conta nº. 522-9 até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica assegurado o direito de oposição do desconto da contribuição confederativa ao empregado não associado devendo ele manifestar-se individualmente e por escrito até 10 (dez) dias a data contida no registro deste instrumento. A manifestação deverá ser feita através do modelo de carta de oposição, enviada e protocolada mediante correspondência com aviso de recebimento (AR), desde que com reconhecimento de firma por semelhança em cartório e entregue, no prazo previsto no Parágrafo Primeiro desta cláusula, no seguinte endereço: Rua XV de Novembro, 964 - 3º andar - Centro, Curitiba - PR, CEP 80220-060.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

Fica instituída a Câmara de Conciliação Prévia, a qual possuirá instrumentos jurídicos e regimento interno próprio, a ser composta por 03 representantes da categoria profissional e 3 membros representantes da categoria econômica, acompanhados de um assessor jurídico de cada entidade, prevendo mecanismos jurídicos de solução de controvérsias trabalhistas, nos termos da Lei 9.958/2000.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACORDOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS

É vedado o acordo individual para implantação de escala de 12x36 ou banco de horas.

Parágrafo primeiro: Nos acordos coletivos de trabalho, é vedada a repetição das mesmas condições previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, em especial para a escala 12x36 e o banco de horas.

Parágrafo segundo: O Sindicato Obreiro emitirá resolução ou portaria, estabelecendo a forma de solicitação, documentos a serem apresentados e o prazo para resposta.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ACORDO COLETIVO

É obrigatória a participação do Sindicato Obreiro na Convenção ou nos Acordos Coletivos de Trabalho. Ficam vedados a celebração de acordos coletivos de trabalho e acordos individuais, entre empregados e empregadores, que fixem condições em mesmo patamar ou inferior, das previstas na presente CCT.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORO

O Foro competente para apreciar qualquer demanda trabalhista oriunda da presente Convenção será a Vara do Trabalho da localidade onde o empregado presta serviços. Assim, por estarem justos e acordados, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em duas vias de igual teor e forma, devendo o Sindicato Obreiro efetuar o depósito de uma das vias no órgão competente, nos termos da Lei.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas acordadas e em obediência ao disposto no artigo 613, VIII, da CLT, o causador fica sujeito à multa no valor do menor salário pago a categoria profissional conveniente, por empregado, que reverterá em favor da parte prejudicada, por violação verificada.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - QUITAÇÃO ANUAL

O Sindicato Obreiro emitirá quitação das verbas trabalhistas, na forma do artigo 507-B da CLT, mediante requerimento das partes, acompanhada de todos os documentos referente ao período de quitação, tais como recibos de salários, cartões pontos, etc.

Parágrafo Primeiro: O Sindicato Obreiro no prazo de 30 (trinta) dias após o referido protocolo, poderá solicitar novos documentos, inclusive requerer entrevistas com o empregado, mediante agendamento.

Parágrafo Segundo: Após análise dos documentos entregues ou solicitados, e entrevistas com o empregado, o Sindicato Obreiro emitirá a certidão de quitação dos débitos trabalhistas, e havendo apuração de irregularidade, determinará ao empregador que regularize antes da emissão do documento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CUSTAS E DESPESAS

Os sindicatos elaborarão tabela em conjunto, na qual ficará vinculado a presente convenção coletiva, para cobrança das empresas pelos serviços solicitados as referidas entidades, como por exemplo, emissão de certidões, termos, declarações, homologações, inspeção prévia, quitação anual, etc.

Parágrafo único: Os associados do SHESOP e em dia com suas obrigações junto ao SINFOPAR estarão isentos de custas, à exceção da quitação anual.

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

ILDEMAR MARINO CANTO
Presidente
SIND DOS HOSP E ESTAB DE SERV DE SAUDE DO OESTE DO PR

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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