

**CONVENÇÃO  
COLETIVA DE TRABALHO  
2009/2010**

O **SINDICATO DOS FONOAUDIÓLOGOS DO ESTADO DO PARANÁ**, regularmente registrado perante o MTE sob o nº 46.000001936/2002-29, com sede na Rua Ébano Pereira, nº 164, cj 22, em Curitiba – PR, neste ato representado por sua Presidente, Sr<sup>a</sup> Maria Patrícia do Nascimento, portadora da CI/RG nº 26.536.765-7 SSP-SP e do nº CPF 252.928.818-64 e o **SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE MEDICINA DE GRUPO**, registrado perante o MTE sob o nº 24440.005817/87, com sede na Av. Paulista, nº 171, 11º andar, em São Paulo e Sub-Delegacia Sindical no Estado do Paraná, com sede Av. Mal. Floriano Peixoto, nº 306, cj. 194/195, neste ato representado pelo seu Delegado Regional, Dr. Benedito de Andrade Ribeiro, portador da CI/RG nº 3.740.065-SP e do CPF nº 018.365.878-72, todos ao final assinados e identificados, bem como por seus respectivos advogados, estabelecem a presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, o que fazem nos seguintes termos e condições:

**1) VIGÊNCIA**

Este instrumento terá vigência de doze meses, contados a partir de 1º de maio de 2009 até 30 de abril de 2010.

**2) AUMENTO SALARIAL**

Será concedido aumento da seguinte forma:

2.1 Para salários de até R\$ 2.000,00 (dois mil reais) o reajuste de **5,47%** (cinco vírgula quarenta e sete por cento) sobre os salários praticados em Maio/08, ressalvando-se às empresas o direito de regularizar estes pagamentos até o dia 30.08.2009, em razão da celebração tardia deste instrumento.

2.2 Para salários a partir de R\$ 2.000,01 (dois mil reais e um centavo) o reajuste em valor fixo de **R\$ 100,00** (cem reais), ressalvando-se às empresas o direito de regularizar estes pagamentos até o dia 30.08.2009, em razão da celebração tardia deste instrumento.

Parágrafo Único: Serão compensados todos os reajustes salariais concedidos após 01.05.2008, ficando ressalvados os aumentos decorrentes de

promoção, transferências e equiparação salarial, expressamente concedidos a estes títulos.

**3) PISO SALARIAL**

As partes fixam o piso da categoria no valor de R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais), para a jornada de oito horas.

**4) VALE ALIMENTAÇÃO**

A partir de 1º de maio de 2009 as empresas concederão a todos os empregados que trabalham em regime de oito horas um auxílio alimentação mensal no valor de **R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais)**. Tal auxílio, que poderá receber as denominações de "vale alimentação", "vale refeição", "auxílio alimentação", entre outros, poderá ser concedido em dinheiro ou em tickets, não gerando reflexo de espécie alguma, nem configurando salário "in natura", sob qualquer hipótese.

Parágrafo Primeiro: Este benefício deverá ser concedido aos trabalhadores, mesmo na fluência do período das férias funcionais.

Parágrafo Segundo: Este benefício será concedido retroativamente a Maio/2009, podendo as empresas efetuar o pagamento parcelado, em até 2 (duas) vezes, das verbas vencidas, até assinatura deste instrumento.

Parágrafo Terceiro: Para todos os fins, as partes declaram que a presente cláusula terá vigência de doze meses.

**5) TICKET REFEIÇÃO**

A partir de 1º de maio de 2009 as empresas concederão a todos os empregados que trabalhem em regime de 8 (oito) horas diárias o benefício do "ticket refeição" no valor de **R\$ 4,50 (quatro reais e cinquenta centavos)** por dia de serviço ou, alternativamente, fornecerão alimentação em refeitório próprio em valor equivalente ao ora estipulado.

Parágrafo Primeiro: Este benefício, para todos os fins de direito, não gera reflexo de espécie alguma, nem configura salário "in natura", sob qualquer hipótese.

Parágrafo Segundo: Este benefício será concedido retroativamente a Maio/2009, podendo as empresas efetuar o pagamento parcelado, em até 2 (duas)

vezes, das verbas vencidas, até assinatura deste instrumento.

Parágrafo Terceiro: Para todos os fins, as partes declaram que a presente cláusula terá vigência de doze meses.

## **6) 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 de assinatura deste instrumento, salvo comprovação de justa causa e mútuo consentimento manifestado perante o sindicato.

## **7) FÉRIAS**

O início do gozo das férias sempre começará após os sábados, domingos e feriados ou dia de compensação do repouso semanal remunerado.

Parágrafo Primeiro: O pagamento das férias será efetuado 02 (dois) dias antes do início da mesma.

Parágrafo Segundo: Na cessação do contrato de trabalho o empregado com mais de 06 (seis) meses de serviço terá direito às férias proporcionais.

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

## **8) ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

O adicional de horas será de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, enquanto que, as horas extras laboradas em domingos e feriados serão remuneradas com o adicional de 100 % (cem por cento).

## **9) ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será pago com adicional de 30% (trinta por cento) a incidir sobre o salário/hora base, no período compreendido das 22:00 às 05:00 horas.

## **10) JORNADA EM FERIADO**

Aos empregados que trabalharem no regime de 12 X 36 e que, cumprirem este horário em domingos e

feriados, ficará garantida a remuneração de 100% (cem por cento), sobre a hora normal, desde que não seja concedida folga compensatória.

## **11) ANUÊNIO**

As empresas comprometem-se a pagar o adicional por tempo de serviço, na ordem de 1% (um por cento), calculado sobre o salário base, por ano de trabalho na mesma empresa, computado a partir do ano de 1976, limitados ao acréscimo máximo de 30% (trinta por cento) do salário.

## **12) PLANTÃO A DISTÂNCIA**

Quando houver solicitação expressa do empregador, para prestar serviço em regime de "stand by", ficará assegurado ao trabalhador a gratificação correspondente à 1/3 (um-terço) de remuneração contratual, cujo benefício não exclui o pagamento das horas extraordinárias, efetivamente trabalhadas, quando convocado.

## **13) ASSISTÊNCIA MÉDICA**

Os empregadores garantirão aos seus funcionários que expressamente manifestarem seu interesse, uma vez terminado o período do contrato de experiência, ASSISTÊNCIA MÉDICA GRATUITA, de acordo com o contrato padrão básico comercializado pela empresa-empregadora, ficando tal benefício, desde já, excluído da remuneração, para todos os fins.

Parágrafo Primeiro: O empregado que pleitear a sua inclusão no plano básico acima exposto, terá como subentendida a sua anuência com todas as cláusulas previamente estabelecidas naquele contrato de adesão.

Parágrafo Segundo: Na hipótese do funcionário desejar agregar maiores coberturas (segmentação) ao plano básico oferecido, este se sujeitará ao pagamento de mensalidades adicionais.

Parágrafo Terceiro: Na hipótese de afastamento do trabalhador das funções, por período superior a 18 (dezoito) meses a empresa poderá suspender a concessão deste benefício, após comunicado por escrito neste sentido, desde que este afastamento não tenha como causa acidente de trabalho e/ou doença ocupacional, legalmente reconhecidos.

#### **14) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência não poderá exceder ao limite legal de 60 (sessenta) dias, podendo ser renovado uma única vez.

#### **15) LIBERAÇÃO DOS EMPREGADOS**

Para representação da entidade obreira e participação em encontros, palestras, reuniões, assembleias, congressos, cursos e outras promoções sindicais, ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pela entidade profissional, os empregados que comprovarem a condição de dirigente sindical, no limite máximo de 5 (cinco) dias por ano.

Parágrafo Único: Para a referida licença, deverá o sindicato profissional, formalizar solicitação ao empregador com 15 (quinze) dias de antecedência mínima.

#### **16) ABONO DE FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE**

É garantido ao empregado estudante o abono de suas faltas ao trabalho, quando da prestação de provas, exames escolares, profissionalizantes e vestibulares, desde que seja comunicado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, exceto nos casos em que o exame seja marcado com prazo inferior.

#### **17) UNIFORMES**

É obrigatório o fornecimento de uniformes para todos os empregados, nos padrões estabelecidos em cada empresa. Aqueles estabelecimentos que exigirem o uso de blusa de frio, sapato de determinada padronagem ou cor, deverão fornecê-los gratuitamente, ficando o empregado, em todas as hipóteses, obrigado a restituí-los à empresa, quando assim solicitado.

#### **18) AVISO PRÉVIO**

No caso de dispensa sem justa causa, o aviso prévio, deverá sempre ser:

a) de 30 dias para todos os trabalhadores com tempo de serviço inferior a 5 anos

b) de 45 dias aos trabalhadores que contarem com mais de 5 anos consecutivos na mesma empresa.

Parágrafo Único: No caso de rescisão sem justa causa, o empregado com mais de 5 (cinco) anos, será dispensado do cumprimento do aviso prévio, mediante o pagamento da respectiva indenização.

#### **19) GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE**

À empregada gestante fica assegurada a garantia no emprego desde o início da gestação até 05 (cinco) meses após o parto.

#### **20) LICENÇA PATERNIDADE**

A empresa concederá aos seus empregados do sexo masculino o abono de 5 (cinco) dias, em função de nascimento ou adoção de filho.

#### **21) LICENÇA GALA / LICENÇA LUTO**

A empresa concederá 03 (três) dias consecutivos de licença ao empregado que contrair matrimônio e 03 (três) dias consecutivos de licença ao empregado quando do falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmãos, avós ou pessoa que viva sob sua dependência.

#### **22) LICENÇA PARA ADOÇÃO**

A empresa concederá às empregadas do sexo feminino, licença remunerada de **30 (trinta) dias** para a adoção de filho. O período de licença será contado a partir do dia da entrega, a contra-protocolo, do termo de guarda e responsabilidade.

#### **23) AMAMENTAÇÃO**

A empresa concederá a empregada que solicitar expressamente, licença destinada à amamentação, de uma hora por dia (considerando-se a jornada de oito horas), até 06 (seis) meses após o nascimento do lactente. Estes dois intervalos poderão ser cumulados em um único intervalo de uma hora diária, desde que seja do interesse das partes.

#### **24) LANCHES E REFEIÇÕES**

Aos trabalhadores que prestarem serviço no período noturno as empresas fornecerão graciosamente lanche básico, consistente em pão com manteiga, café com leite, sem que se caracterize salário "in natura".

## **25) CARTÕES-PONTO**

Os cartões-ponto deverão refletir as jornadas efetivamente trabalhadas, ficando vedada a retirada dos mesmos, para impedir o registro da hora em que se encerra o trabalho diário, bem como ser efetuado o registro por terceira pessoa.

Parágrafo Primeiro: Fica facultado às empresas dispensar o registro do intervalo para refeição, desde que o mesmo esteja pré-assinalado no cartão ponto.

Parágrafo Segundo: Havendo anotação eletrônica de jornada, efetuada através de crachá individual, as empresas ficam dispensadas de colher a assinatura mensal nos respectivos cartões-ponto, desde que não haja oposição escrita do trabalhador.

## **26) ESTABILIDADE DE ACIDENTADO**

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado acidentado, pelo prazo de 12 (doze) meses, contados do término da licença previdenciária, desde que haja afastamento superior a 15 (quinze) dias, conforme estabelece o artigo 118, da Lei nº 8.213/91.

## **27) ESTABILIDADE AO SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada a estabilidade no emprego, ao empregado convocado para prestar serviço militar a partir da efetiva convocação, até 30 (trinta) dias após a referida baixa.

## **28) EXAMES MÉDICOS**

Os exames médicos pré-admissionais, periódicos e demissionais, serão obrigatórios, nos termos da NR 07, da Portaria 3214/78. A recusa do empregado em atender a convocação para a realização dos exames configura JUSTA CAUSA.

## **29) ATESTADO MÉDICOS**

Somente serão aceitos atestados médicos, psicológicos e odontológicos fornecidos por médicos dos convênios oferecidos pela empresa empregadora.

Parágrafo Único: Na hipótese do funcionário não ser conveniado, também serão aceitos os atestados fornecidos pela Previdência Social.

## **30) PAGAMENTOS**

Se o pagamento do salário for em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia, e dentro da jornada de trabalho, excluindo-se os horários de descanso e refeição. (PN117)

## **31) COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

O pagamento do salário será mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado com identificação da empresa, e do qual constará a remuneração, com discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, discriminando os valores de F.G.T.S. e o desconto de INSS.(PN093)

Parágrafo Único: Na hipótese do pagamento ser efetuado através de transmissão bancária, as empresas ficarão dispensadas de colher do trabalhador a anotação da data e assinatura do recibo.

## **32) COMPOSIÇÃO SALARIAL**

Não será admitida, em nenhuma hipótese, a existência de salário complessivo e não será considerada paga, nenhuma parcela que expressamente não figurar destacadamente dos recibos mensais.

## **33) SALÁRIO "in natura"**

Os benefícios graciosamente ofertados "in natura", como creches, cursos, bolsas de estudo, cesta básica, lanches, auxílio alimentação (entre outras denominações), ticket refeição, etc., pela sua natureza, não integram o salário do empregado

## **34) SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Todo o trabalho realizado em regime de substituição deverá ser pago com remuneração igual àquela percebida pelo substituído, enquanto perdurar a substituição, excetuando-se as vantagens de caráter pessoal e o plano de cargos e salários de cada empresa.

## **35) ALTERAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO**

Nos termos do artigo 468, da CLT, nos contratos individuais de trabalho qualquer alteração de caráter contratual, inclusive sobre jornada e turno, somente será lícita com a concordância do empregado e, ainda assim, desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízo para ele.

### **36) DANIFICAÇÃO DE MATERIAIS**

Fica vedado o desconto nos salários ou mesmo imposição de pagamento por parte do empregador, dos valores referentes aos danos causados nos equipamentos de trabalho, usados no exercício da função, bem como, aos materiais perdidos, salvo a comprovação de dolo, negligência ou imperícia do empregado.

### **37) COMPENSAÇÃO DO SÁBADO**

O acréscimo de horas por jornada diária, com vistas a excluir o trabalho aos sábados, não será considerado como "hora extra", desde que limitada a carga horária semanal em 44 horas, dispensando o empregador da necessidade de celebração de acordos individuais.

### **38) DESCONTOS**

É lícito ao empregador proceder descontos no próprio contracheque do empregado, de verbas como Seguro de Vida em grupo, Assistência Médica/Odontológica, Vale Refeição (P.A.T.), Telefonemas Interurbanos, Associação de Funcionários e benefícios dela decorrentes, e Mensalidade Sindical, desde que o empregado as autorize por escrito.

### **39) FOLGAS**

As folgas do excesso de jornada não poderão coincidir com os feriados.

### **40) ATIVIDADES SINDICAIS**

Fica assegurado ao Sindicato Suscitante, o direito de utilização de "quadro de aviso" das empresas da categoria Suscitada, para a fixação de informações e assuntos exclusivamente sindicais de esclarecimento dos empregados integrante de sua categoria profissional, desde que haja prévia solicitação à chefia da empresa.

### **41) PORTADORES DE DEFICIÊNCIA**

As empresas promoverão a contratação de deficientes físicos, incentivando o cumprimento da Lei 8.213/91.

### **42) MENSALIDADES SINDICAIS**

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento das mensalidades sindicais, na forma do artigo 545, da CLT, devendo recolhe-las até o

décimo dia útil de cada mês no Sindicato ou diretamente no Banco autorizado, em guias especiais e/ou recibos, a serem fornecidos pelas entidades obreiras.

Parágrafo Primeiro: As empresas recolherão os valores descontados de todos os empregados abrangidos pela presente convenção até o décimo dia útil do mês.

Parágrafo Segundo: Ao pagamento efetuado com atraso será acrescida multa de 10% (dez por cento) sobre o valor exigido, ao mês.

### **43) CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Nos termos do art. 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho e segundo entendimento manifesto do Supremo Tribunal Federal, sempre que forem notificadas pelo sindicato obreiro, por escrito, as empresas descontarão dos salários de seus empregados os valores que forem fixados por assembléia.

Parágrafo Único: Sempre que solicitado pela empresa, o Sindicato obreiro remeterá a prova da legitimidade da cobrança acima referida

### **44) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

A Assembléia Geral fixou a Contribuição Patronal, relativa à negociação Coletiva de Trabalho, objeto desta Assembléia, a ser recolhida ao SINAMGE por todas as empresas de Medicina de Grupo, cujos empregados integrem ou possam vir a integrar a Categoria Profissional do Sindicato Suscitante das referidas negociações, esclarecendo ser irrelevante, para a obrigação de pagar a citada Contribuição, ter ou não a Empresa, nesta data, empregados pertencentes a mencionada Categoria Profissional A aludida Contribuição Assistencial será cobrada, através de boleto de cobrança bancária direta, enviado pelo correio, cujo valor fixo é de R\$ 76,58 (setenta e seis reais e cinquenta e oito centavos) por empresa, acrescido R\$ 12,03 (doze reais e três centavos) por cada 1000 beneficiários (para empresas com até 250.000 beneficiários cobertos), e R\$ 6,02 (seis reais e dois centavos) por 1000 beneficiários para empresas que exceder a 250.000 beneficiários, cujo montante deverá ser recolhido dentro do vencimento, aos cofres do SINAMGE.

Parágrafo Único: O não pagamento, no respectivo vencimento, atrás aludido, da Contribuição

Assistencial ora fixada, incidirá multa moratória de 10% (dez por cento), sobre o principal de débito acrescido dos juros legais, contados dia a dia, calculados sobre o principal.

E, por estarem as partes entre si justas e acordados, assinam o presente em três vias de igual teor e forma.

Curitiba, 3 de julho de 2.009.

**SINDICATO DOS FONAUDIÓLOGOS DO  
ESTADOS DO PARANÁ - SINFOPAR  
CNPJ/MF 40.375.420/0001-77  
REG. SINDICAL 46.000001936/2002-29**

**SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS DE  
MEDICINA DE GRUPO - SINAMGE  
CNPJ/MF Nº 45.794.567/0001-15  
REG. SINDICAL MTE nº 24440.005817/87**

MARIA PATRÍCIA DONASCIMENTO  
PRESIDENTE  
CPF Nº 252.928.818-64

BENEDITO DE ANDRADE RIBEIRO  
DIRETOR REGIONAL DO PARANÁ  
CPF Nº 018.365.878-72

CASSIANA DE ABEN-ATHAR PIRES GOMES  
OAB/PR 15.874

**45) MULTA CONVENCIONAL**

Fica instituída a multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo em favor do empregado, pelo descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**46) FORO**

Fica eleito o fôro da sede do Sindicato obreiro respectivo, para dirimir eventuais dúvidas oriundas da aplicação ou cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.