

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE000990/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/10/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR058275/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14022.149905/2021-76  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/10/2021

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

SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 09.474.792/0001-00, neste ato representado(a) por seu e por seu e por seu ;

E

SINDICATO DOS FISIOTERAPEUTAS E T OCUPACIONAIS DO CEARA, CNPJ n. 12.247.805/0001-13, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais**, com abrangência territorial em **CE**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica estabelecido o piso salarial de R\$ 3.350,43 (três mil, trezentos e cinquenta reais e quarenta e três centavos) para uma carga horária semanal de 30 (Trinta) horas semanais, para os Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais do Estado do Ceará, a vigorar a partir de 1º de maio de 2021, para os profissionais abrangidos por esta convenção, devendo o citado pagamento ser efetuado no máximo até o quinto dia útil do mês seguinte ao vencido.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

A partir de 1º de maio de 2021, os salários serão corrigidos aplicando-se o percentual de 6,10% (seis virgula dez por cento), sobre os salários de 30 de abril de 2021, deduzidos os reajustes automáticos e espontâneos, relativos ao período de 1º de maio de 2021 à 30 de abril de 2022, para todos os salários, inclusive os acima do piso.

**Parágrafo Único** – O referido reajuste será pago em até 03 (três) parcelas a partir da folha de pagamento subsequente ao registro da convenção na SRTE/CE

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

### CLÁUSULA QUINTA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fica convencionado que a assinatura na folha de pagamento e/ou contracheque será efetivada posterior ao recebimento de salário, obrigando-se os estabelecimentos empregadores a fornecer aos respectivos profissionais, comprovante de pagamento padronizado e formalmente preenchido com as discriminações das verbas salariais recebidas, bem como, os respectivos descontos.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO DE TITULAÇÃO

Os empregadores se comprometem a conceder adicional de titulação a partir de novembro de 2021 no valor de **10%** (dez por cento), a todo trabalhador que concluir durante a vigência do contrato de trabalho, de **12%** (doze por cento) para quem concluir residência, de **15%** (quinze por cento) para quem concluir curso de mestrado, de **20%** (vinte por cento) para quem concluir curso de doutorado, calculado sobre o piso salarial indicado na cláusula terceira.

- a) Os cursos deverão ser reconhecidos pelo MEC e/ou Conselho dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais, concluídos durante a vigência do contrato de trabalho.
- b) O adicional não será acumulativo.
- c) O benefício será concedido em evento independente e apenas durante o período que o empregado exercer efetivamente na empresa, função compatível e diretamente relacionada com a habilitação do certificado.
- d) Existência de gratificação ou adicional similar, relacionados a título de especialização, mestrado ou doutorado, prevalecerá a que oferecer maior valor, sem acumulação.

**Parágrafo Primeiro:** Os profissionais que durante o ano de trabalho concluírem cursos livres, extensão ou formação, compatíveis e diretamente relacionados com o cargo que exercem efetivamente na empresa e reconhecidos pelo Sindicato Laboral, com carga horária não inferior a 250 horas (somatório das cargas horárias dos cursos) farão jús a uma gratificação de titulação no valor de 12% calculado sobre o piso salarial indicado na cláusula terceira.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

Fica assegurado aos empregados lotados no período da noite, adicional noturno equivalente a 20% da hora diurna, para o trabalho realizado das 22:00 horas de um dia até as 5:00 horas do dia seguinte.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Fica garantido aos profissionais representados pelo Sindicato Profissional, adicional de insalubridade de 20% calculado sobre o salário mínimo nacional. Dependendo de perícia médica o percentual poderá ser 40% calculado sobre o salário mínimo.

## SALÁRIO FAMÍLIA

### CLÁUSULA NONA - SALÁRIO FAMÍLIA

Para recebimento do salário família o empregado apresentará à empresa cópia autenticada da certidão de nascimento do(s) filho(s) e receberá uma documentação que comprove a entrega do referido documento.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado Fisioterapeuta ou Terapeuta Ocupacional, as empresas pagarão R\$ 2.029,24 (dois mil, vinte e nove reais e vinte e quatro centavos), a partir de novembro de 2021, a título de auxílio funeral, a família do mesmo, mediante a apresentação do atestado de óbito, excluindo o falecimento do empregado por morte voluntária.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

O empregador deverá pagar, mensalmente, a partir de novembro de 2021, às empregadas que tenham filhos até a data em que o menor completar 72 (setenta e dois) meses de idade, cessando, automaticamente, após esta data, a importância de R\$ 171,99 (cento e setenta e um reais e noventa e nove centavos), por filho, para despesas com creches, colégios ou entidades congêneres, da livre escolha da empregada, mediante solicitação formal e comprovação de despesas, para que o empregador tenha documentos para demonstrar o pagamento do auxílio junto aos órgãos fiscalizadores.

**Parágrafo Primeiro** - O benefício acima será extensivo à mãe adotiva e aos empregados do sexo masculino (pai viúvo, separado judicialmente ou divorciado) que tenham a responsabilidade do filho com situação atestada pela justiça.

**Parágrafo Segundo** - Quando ocorrer de os cônjuges trabalharem na mesma empresa o auxílio não será cumulativo, sendo pago somente a um dos cônjuges, ficando previamente estabelecidos qual dos cônjuges receberá o auxílio.

**Parágrafo Terceiro** - O auxílio creche será concedido à empregada após o término do cumprimento da licença maternidade a partir da solicitação formal e entrega da certidão de nascimento da criança, sem retroatividade. No ato o setor pessoal entregará a beneficiária comprovante do recebimento da solicitação e da certidão.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AJUDA DE CUSTO/BABÁ

O empregador deverá pagar mediante solicitação formal, mensalmente, a partir de novembro de 2021 às empregadas que tenham filhos até a data em que o menor completar 72 (setenta e dois) meses de idade, cessando, automaticamente, após esta data, a importância de 150,77 (cento e cinquenta reais e setenta e sete centavos) para cada filho. A presente Ajuda será creditada como ajuda de custo no rol do Art. 457 § 2º da CLT e não haverá o recolhimento dos tributos.

**Parágrafo Primeiro** - O benefício acima será extensivo à mãe adotiva e aos empregados do sexo masculino (pai viúvo, separado judicialmente ou divorciado) que tenham a responsabilidade do filho com situação atestada pela justiça.

**Parágrafo Segundo** - Quando ocorrer de os cônjuges trabalharem na mesma empresa o auxílio não será cumulativo, sendo pago somente a um dos cônjuges, ficando previamente estabelecidos qual dos cônjuges

receberá o auxílio.

**Parágrafo Terceiro** A ajuda de custo/babá será concedido à empregada após o término do cumprimento da licença maternidade a partir da solicitação formal e entrega da certidão de nascimento da criança, sem retroatividade. No ato o setor pessoal entregará a beneficiária comprovante do recebimento da solicitação e da certidão e efluará o crédito no evento **INDENIZAÇÃO**, sem encargos sociais.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL**

Fica proibida a contratação de Fisioterapeutas e Terapeutas ocupacionais, sem o devido registro no Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

As empresas, quando solicitadas, se obrigam, na rescisão do contrato de trabalho de seus empregados, a fornecer uma carta de apresentação, onde constará o seu tempo de serviço e a função desempenhada, desde que sua dispensa tenha sido imotivada, ficando o empregador isento desta obrigação nos casos de demissão por justa causa e a pedido.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO**

As empresas que desejarem realizar as homologações das rescisões de contrato de trabalho, no Sindicato dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais do Estado do Ceará, deverão agendar atendimento e pagarem o valor de R\$ 210,00 (duzentos e dez reais).

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROIBIÇÃO DE CONTRATAÇÃO**

Fica vetada a contratação de Fisioterapeutas e/ou Terapeutas Ocupacionais da base territorial aos sindicatos acordantes como estagiários ou profissionais de qualquer outra categoria, para exercer função específica do Fisioterapeuta ou Terapeuta ocupacional.

**Parágrafo Primeiro:** Para cada setor de uma instituição que tiver número superior a 04 (quatro) Fisioterapeutas e/ou Terapeuta ocupacional deves obrigatoriamente, ter um coordenador, fisioterapeuta ou terapeuta ocupacional, sem contudo, gerar algum tipo de recompensa.

**Parágrafo Segundo:** Entende-se como “setor” toda unidade delimitada estruturalmente com perfil específico de pacientes e profissionais e que contenha rotina de própria, independentemente de ser similar ou não a outros setores.

**Parágrafo Terceiro:** As contratações de estagiários deverão obedecer a Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008, bem como, a resolução 432 do COFFITO de 27 de setembro de 2013.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA ANOTAÇÃO NA CTPS**

Será registrado na carteira de trabalho do funcionário, o período em que o profissional for designado para exercer cargo de chefia ou supervisão, bem como as anotações de gratificações e outras vantagens decorrentes do efetivo da função.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA DEMISSÃO PRÓXIMO À APOSENTADORIA**

Ao empregado que for dispensado sem justa causa e tenha mais de 05 (cinco) anos de serviços contínuos na empresa, e concomitantemente, falte no máximo 24 (vinte e quatro) meses para se aposentar, a empresa indenizará integralmente o valor das contribuições ao INSS, correspondente ao período necessário para que se complete o tempo de aposentadoria, com base no último salário reajustado na forma da presente Convenção Coletiva de Trabalho, reembolso esse que não terá natureza salarial.

**Paragrafo Único:** Neste caso, o profissional se compromete a informar com 24 (vinte e quatro) meses de antecedência a data da sua aposentadoria.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE**

Fica convencionado que a empregada, quando devidamente comprovada a gravidez perante o empregador, por comunicação obrigatória da empregada, a estabilidade provisória desde o início da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto, podendo, todavia, o empregador rescindir o contrato de trabalho da empregada gestante no curso do prazo acima previsto, nas hipóteses de justa causa e pelo processo estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No caso de doença profissional ou acidente de trabalho, por um período de 12 (doze) meses após o término da licença previdenciária, conforme a legislação vigente.

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

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

Para o empregado contratado para uma carga horária de 30 (trinta) horas semanais, a escala de trabalho ou de plantões em hospitais e clínicas, somente será nas seguintes modalidades de horário:

a) Para o expediente diurno ou noturno em escala de plantão a jornada poderá ser de 12 x 36, ou seja, 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, desde que, não ultrapasse a carga horária máxima semanal. Em cada jornada de 12 (doze) horas deverá existir um período de descanso de pelo menos 1 (uma) hora para repouso ou alimentação.

b) Para o expediente diurno a jornada deverá ser de 6 (seis) horas durante 5 (cinco) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TOLERÂNCIA**

As empresas concederão aos seus empregados uma tolerância de 15 (quinze) minutos diários para bater o cartão ou assinar o livro de ponto na entrada da empresa, benefício esse que não poderá exercer a 4 (quatro) dias de trabalho no mês.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

Somente mediante acordo entre a empresa interessada e o Sindicato Laboral poderá ser instituída a compensação de jornada de trabalho, conforme Lei 9.601/98 e artigo 59 da CLT.

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA REDUÇÃO PROPORCIONAL

Fica autorizada a redução da carga horária com a redução proporcional da remuneração, conforme o artigo 7º, VI, da CF/88, respeitados os pressupostos do artigo 468 da CLT.

**Parágrafo primeiro:** Para ter validade, fica o empregado com o dever de elaborar carta de próprio punho requerendo esta redução e enviar para o email do sindicato, [sinfito.ce@gmail.com](mailto:sinfito.ce@gmail.com), para que dessa forma o sindicato fique ciente e faça a sua anuência.

**Parágrafo segundo:** Na carta de próprio punho deve conter, nome do profissional, número do CREFITO, telefone de contato do profissional, email do profissional, empresa que está requerendo a redução, cargo, horário de trabalho, carga horária que irá reduzir, e os motivos.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE FAMILIAR ENFERMO

As empresas concederão, mediante requerimento do empregado, licença sem remuneração para o acompanhamento de familiar enfermo, assim entendidos aqueles considerados como dependentes econômicos pelo INSS, devidamente comprovado e atestado através de parecer emitido pelo Serviço Social da Empresa, por até 02 (dois) períodos, com duração máxima de 20 (vinte) dias cada um deles.

**Parágrafo Único:** Fica estabelecido neste ato que a condição de dependência aludida no caput desta cláusula será comprovada perante o Setor de Pessoal.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS FALTAS PARA APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

Serão abonadas as faltas dos profissionais da categoria, decorrentes de participação em eventos científicos, congressos, cursos, palestras, jornadas ou seminários, que se prestem ao aprimoramento profissional, de sua especialidade, no limite de 02 (dois) eventos anuais, desde que obedeçam aos seguintes critérios:

- a) Que exista solicitação prévia, para aprovação do empregador, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias;
- b) Que o afastamento se limite a no máximo 10% (dez por cento) dos profissionais existentes na empresa, naquele período;
- c) Que não ocorra prejuízo de atendimento aos usuários da empresa; e
- d) Que o afastamento não ultrapasse o período máximo de 05(cinco) dias.
- e) No caso de consultas médicas e exames de filhos menores de 12 (doze) anos e de pais idosos até 06 (seis) dias por ano, mediante comprovação através de atestado médico.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E PAGAMENTO EM DOBRO

Os profissionais das categorias que, atendendo as necessidades da instituição empregadora, forem obrigados a prestarem serviços no dia do repouso semanal, têm direito ao repouso em outro dia da semana ou as horas trabalhadas pagas em dobro.

**Parágrafo Único:** Os profissionais das categorias que atendendo as necessidades da instituição empregadora, forem obrigados a prestarem serviço em dias feriados, que caíam em dias da semana (segunda a sábado), terão o pagamento da diária feito em dobro, sendo facultado ao empregador conceder 01 (uma) folga compensatória, além das folgas existentes.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORÁRIO DE AMAMENTAÇÃO**

As empregadas, em fase de amamentação, poderão usar 2 (dois) períodos diários de 1/2 (meia) hora, antes e ao final da jornada de trabalho, ficando a critério destas a escolha do período e momento, até completar 06 (seis) meses após o parto.

**Parágrafo Único:** A empregada poderá optar por 01 (um) período de 01 (uma) hora antes ou ao final da jornada. No caso de gêmeos o período é dobrado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESOLUÇÃO DO CONSELHO FEDERAL DE FISIOTERAPIA OCUPACIONAL - COFFITO**

As empresas deverão seguir a resolução do COFFITO nº 444 e 445 de 26 de Abril de 2014 que fixa e estabelece os parâmetros assistenciais fisioterapêuticos nas diversas modalidades prestadas pelo fisioterapeuta. Caso o número de pacientes atendidos pelo fisioterapeuta/terapeuta ocupacional exceda o determinado pela resolução nº 444 e 445, o empregador deverá pagar ao empregado ou prestador de serviços o valor referente a cada atendimento extra realizado, no mês seguinte.

## **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIRIGENTE SINDICAL**

Fica desde já assegurado à Diretoria Executiva do sindicato, mediante comprovação, o direito de se ausentar de sua jornada laboral, sem prejuízo de sua remuneração, quando esta se encontrar a serviço dos interesses do sindicato da categoria que representa, participação em conselhos, convocação por parte de órgãos do governo para discutir assuntos de interesse da categoria. Fica desde já limitada a liberação de no máximo 04 (quatro) diretores.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Os Estabelecimentos de Serviços de Saúde associados ou não associados recolherão ao SINDESSEC Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado Ceará, como Contribuição Assistencial Patronal, um valor correspondente a 2,5% (dois e meio por cento) do valor bruto da folha de pagamento dos meses de fevereiro e julho de 2021, com vencimentos no dia 30 dos meses de março e agosto, de acordo com a validade da presente convenção. Os estabelecimentos de serviços de saúde poderão também, efetuar o pagamento da contribuição assistencial em três parcelas, tanto a do mês de março (março, abril, maio) como a do mês de agosto (agosto, setembro, outubro). Neste caso o percentual corresponderá a 3,5% (três e meio por cento) da folha de pagamento de fevereiro e julho de 2021. O referido desconto é destinado ao desenvolvimento patrimonial do sindicato e é obrigatório, salvo quando houver oposição individual da empresa associada, manifestada no prazo de 10 (dez) dias após o registro da Convenção junto a SRT/CE, por escrito e protocolada junto à secretaria do sindicato patronal, ou por carta postada com aviso de recebimento (AR) nos correios, remetida a entidade sindical, conforme Ordem de Serviço nº 1 de 24 de março de 2.009 do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo Primeiro** - A Contribuição Assistencial Patronal, prevista na Convenção Coletiva de Trabalho de 2020, registrada na SRT/CE e aprovada em Assembleia Geral Extraordinária, cuja ATA encontra-se á

disposição dos interessados. Nesta data foi decidido, por unanimidade dos presentes pela continuidade do pagamento desta contribuição. A Contribuição Assistencial Patronal atinge toda a categoria, e tem seu fundamento legal no Art. 513 letra "e" da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

**Parágrafo Segundo** - O valor mínimo da Contribuição Assistencial Patronal será de R\$ 110,00 (cento e dez reais) valendo inclusive para os Estabelecimentos que não possuem empregados. Em caso de atraso, acrescentar multa de R\$ 16,00 (dezesesseis reais) mais juros de R\$ 0,90 (noventa centavos) ao dia.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL**

No mês que for concedido a reajuste salarial decorrente desta convenção coletiva de trabalho, a instituição empregadora descontará, a título de contribuição assistencial, 5,5% (cinco inteiros e cinco décimos por cento) da remuneração dos fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais, associados ou não do sindicato, salvo quando houver oposição individual do empregado associado ou não, manifestada no prazo de 10 ( dez ) dias após a assinatura da presente convenção, por escrito e protocolada junto a secretaria do sindicato laboral, ou por carta postada com aviso de recebimento (AR) nos correios, ou através do e-mail: [sinfito.ce@gmail.com](mailto:sinfito.ce@gmail.com), remetida àquela entidade sindical. O sindicato profissional deverá enviar para as empresas, até o prazo de 15 (quinze) dias antes do fechamento da folha de dezembro, a relação dos empregados que se opõem ao desconto e o nome do empregado.

**Parágrafo primeiro** – O recolhimento a que se refere à clausula acima será efetuado para o SINFITO-CE , na conta corrente N 140-1 , agência 1956, Operação 003, CNPJ 12.247.805.0001-13, CAIXA ECONÔMICA FEDERAL e enviado o comprovante de depósito e relação nominal dos contribuintes por email. No prazo de 30 (trinta) dias do mês subsequente ao do registro da presente convenção coletiva de trabalho, sob pena de multa de 2% (dois por cento) e sob pena de tendo ou não efetuado o desconto, responsabilizar-se pelo montante da taxa.

**Parágrafo segundo** – O sindicato laboral responsabiliza-se por qualquer ônus de natureza pecuniária que as empresas venham a arcar, no âmbito administrativo ou judicial em decorrência de multas por força do desconto fixado na presente cláusula.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONVENÇÃO E GANHO**

Nenhum empregado poderá ter seus ganhos diminuídos por motivo da aplicação da presente convenção, nem dela poderá ser excluído, seja qual for o seu tempo de serviço e o cargo ou função que desempenha na empresa.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MULTA POR VIOLAÇÃO**

Na hipótese de violação desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficam as partes acordadas, que derem causa a violação, sujeitas a multa igual a R\$ 1.898,57 (hum mil e oitocentos e noventa e oito reais e cinquenta e sete reais) ao sindicato profissional prejudicado, com exceção das Cláusulas que são reproduções da legislação, devendo apenas o sindicato laboral notificar a empresa que está descumprindo a lei.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DURAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

As cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho terão a duração de 12 (doze) meses, ou seja, de 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022. Por se tratar de uma Convenção Coletiva de Trabalho onde as

partes negociam interesses mútuos durante a sua vigência, as cláusulas pactuadas somente serão consideradas válidas durante o prazo estabelecido. Serão asseguradas as condições estabelecidas durante o período eventualmente vago entre o término de vigência desta Convenção até a assinatura do exercício da próxima.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FORO COMPETENTE**

As controvérsias por ventura resultante da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho no Estado do Ceará, se antes não forem solucionadas pelas partes convenentes. E por estarem justas e acordadas, as partes firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, para um só efeito legal, uma das quais indo para registro na Superintendência Regional do Trabalho no Estado do Ceará.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DOS PROFISSIONAIS**

As empresas se comprometem a enviar a cada ano ao email: [Sinfito.ce@gmail.com](mailto:Sinfito.ce@gmail.com) do Sindicato dos Fisioterapeutas e Terapeutas Ocupacionais, quando solicitados, relação dos profissionais da categoria registrados pelo regime da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPOSIÇÃO AMIGÁVEL**

No caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente instrumento coletivo, fica estabelecido que os sindicatos convenentes deverão primeiramente instituir mesa de entendimento visando uma composição amigável do conflito. A negociação dar-se-á através de comunicação escrita, no prazo de 48:00 (quarenta e oito) horas, ao sindicato patronal com cópia para a empresa infratora que, em resposta, envidará esforços para intermediar o conflito em igual prazo.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REEMBOLSO**

Os fisioterapeutas ou terapeutas que tiverem de se utilizar de veículo próprio para deslocamento fora de seu local de prestação de serviço, farão jus ao reembolso das despesas decorrentes estipuladas previamente entre as partes.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UTI**

As empresa que tiverem UTI deverão obedecer a norma da RDC7 da Anvisa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS**

Fica assegurado aos fisioterapeutas ou terapeutas ocupacionais o gozo de 30 (Trinta) dias de férias ou 20 (Vinte) dias com conversão de 10 (Dez) dias em abono pecuniário, conforme acordado entre empresa e empregado.

**Parágrafo único:** A data inicial do período de gozo de férias não poderá coincidir com descanso semanal remunerado, feriado ou dia já compensado, devendo ser no primeiro dia útil da semana.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS**

Por este instrumento e na melhor forma de direito, com fundamento no Inc. XXVI do Art. 7º da Constituição Federal e forma do Art. 611 e seguintes da CLT e de acordo com os termos da Lei nº 9.601/98 de 21 de Janeiro de 1998 Art. 6º, as partes resolvem instituir pelo presente documento o Regime Especial de Compensação de Horas - Banco de Horas.

- a) Ratificado o regime de compensação de horas de trabalho semanal em vigor, a empresa adotará, segundo a necessidade de serviço, o sistema de compensação de horas, de modo que o acréscimo de horas em um ou mais dia (s) seja compensado com a correspondente redução de soma das jornadas de trabalho normais previstas para o período respectivo e a observância do repouso semanal remunerado.
- b) As horas excedentes à jornada diária normal, prestadas por força do regime compensatório ora instituído, em nenhuma hipótese serão consideradas como extraordinárias e nem ensejarão qualquer repercussão no cálculo das férias, 13º salário, aviso prévio ou outra parcela qualquer típica dos contratos de trabalho.
- c) O sistema de compensação de horas de trabalho (BANCO DE HORAS) ora instituído, poderá ser implantado de forma parcial em setores da empresa, conforme a necessidade do serviço.
- d) A empresa informará mensalmente a posição individual dos empregados indicando o saldo acumulado, credor - horas cumpridas antecipadamente para compensação futura, ou devedor - horas não trabalhadas sujeitas a recuperação posterior.
- e) Os cartões ponto poderão indicar com a rubrica BH - Banco de Horas, os dias em que tenha havido horas trabalhadas e não trabalhadas, sujeitas a compensação futura.
- f) O limite máximo mensal de horas suscetíveis de compensação não poderá exceder a 40 horas por funcionário.
- g) Independentemente da jornada cumprida, a remuneração mensal dos empregados será calculada de acordo com a jornada normal prevista para o mês, respeitando a frequência individual dos trabalhadores.
- h) A ausência ao trabalho dos empregados convocados para a prestação de horas além da jornada normal será considerada como falta para todos os efeitos legais, descontando-se o valor correspondente, caso as horas respectivas tenham sido pagas anteriormente.
- i) Ao final do período de um ano será procedido o ajuste do sistema. Os empregados que tiverem prestado mais horas de trabalho do que a soma das jornadas previstas receberão, na primeira folha de pagamento subsequente, o crédito das horas excedentes acrescidas do adicional extra legal. Os empregados que tiverem prestado menos horas de trabalho do que a soma das jornadas ficam dispensadas de recuperá-las, iniciando-se com o saldo zero o novo período de compensação.
- j) Os ajustes do Sistema de Compensação Especial de horário de Trabalho (Banco de Horas) conforme item "i" serão efetuados sempre no mês de março de cada ano.

l) No caso de rescisão de contrato de trabalho será procedido o ajuste do sistema da seguinte forma:

**Rescisão por Incentiva da Empresa:**

1-O empregado com saldo credor receberá o valor correspondente ao seu crédito no banco de horas acrescido do adicional legal.

2-O empregado com saldo devedor terá zerado o seu débito no banco de horas sem qualquer desconto na rescisão.

**Rescisão Por Iniciativa do Empregado:**

1-O empregado com saldo credor receberá o valor correspondente ao seu crédito de horas como horas normais, isto é sem acréscimo de adicional.

2-O empregado com saldo devedor terá o valor correspondente ao seu débito de horas descontado dos haveres rescisórios.

**3-** Na hipótese do pagamento de diferenças previstas neste instrumento a competência dos encargos de INSS e FGTS será no mês do pagamento.

**4-** No caso de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do empregado as horas extras computadas no "Banco de Horas" serão pagas dentro do prazo estipulado neste instrumento por meio de rescisão complementar.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

A instituição empregadora descontará, quando for formalmente solicitada, mensalmente dos fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais **sindicalizados** ao SINFITO, (art. 545 da CLT) o percentual de 1% (um por cento) sobre o salário base, referente à mensalidade sindical do mesmo ou o pagamento da anuidade junto com ao Sinfito-CE.

**Parágrafo Primeiro:** A instituição após efetuar o desconto supra, deverá no prazo de 30(trinta) dias, depositar o valor no Banco Caixa Econômica Federal, Agência 1956, Conta 140-1, Operação 003, CNPJ 12.247.805.0001-13, enviando as relações dos descontos efetuados para o sindicato.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

O Sindicato Laboral e a empresa interessada poderão instituir contrato por prazo determinado conforme lei 9.601/98, devendo para tanto a empresa interessada suscitar por escrito.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TROCA DE PLANTÕES**

É assegurado ao profissional abrangido pela presente Convenção coletiva de trabalho, que trabalha em jornada de 12 x 36 horas, a troca de, no máximo, 3 (três) plantões por mês, com a comunicação prévia, por escrito, à chefia imediata, que enviará a respectiva comunicação ao setor de recursos humanos e desde que:

- a) a troca não comprometa a realização de trabalho e nem a rotina de escala dos empregados da empresa, posto tratar-se de acertos em que há comunhão de interesses entre os empregados permutantes;
- b) seja respeitado o intervalo intrajornada de, no mínimo, 11 (onze) horas entre um plantão e outro;
- c) seja respeitado o descanso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas a cada seis dias trabalhados.
- d) prévia notificação à chefia/gestor.

**Parágrafo primeiro** - Em caso de troca de plantão, ficam autorizadas as jornadas de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso e/ou de 12 (doze) horas de trabalho por 24 (vinte e quatro) horas de descanso, desde que o total de horas no mês em que ocorreram as trocas de plantões não ultrapasse o quantitativo de horas resultantes da jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

**Parágrafo segundo** - O empregado que trabalha 6 (seis) horas diárias fica autorizado, em caso de troca de jornada, a trabalhar 12 (doze) horas consecutivas, desde que:

- a) seja concedido o intervalo mínimo de uma hora para repouso, sem o custeio, por parte do empregador, da alimentação neste dia da troca;
- b) seja respeitado o descanso remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas a cada seis ou sete dias trabalhados;
- c) a quantidade de horas trabalhadas no mês não ultrapasse a carga horária mensal ordinária;

d) seja limitada a 2 (duas) trocas, por mês;

e) seja respeitado o intervalo intrajornada de, no mínimo, 11 (onze) horas entre nas trocas.

**Parágrafo terceiro** - Para os empregados com carga horária semanal indicada no parágrafo segundo, é assegurado apenas a troca de 02 (duas) jornadas mensais.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CASO FORTUITO, FORÇA MAIOR, PANDEMIAS, CALAMIDADE**

Fica desde já ajustado, convencionando e acordado que as EMPRESAS podem se utilizar de todas as condições previstas em Legislação Específica editadas em decorrência de Caso Fortuito, Força Maior, Pandemia ou qualquer outra calamidade, assim como flexibilizar direitos trabalhistas para atender as legislações pertinentes aos temas, sendo dispensadas dos ajustes individuais ou coletivos.

**E por estarem justos e acordados, as partes firmam presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.**

**Fortaleza, 26 de outubro de 2021.**

**LUIZ ARAMICY BEZERRA PINTO  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO CEARA**

**IBSEN PONTES MOREIRA PINTO  
PROCURADOR**

**SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO CEARA**

**ARNALDO JOSE BARROS WANDERLEY  
PROCURADOR**

**SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DO CEARA**

**MARIO MUNIZ AMORIM  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS FISIOTERAPEUTAS E T OCUACIONAIS DO CEARA**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL DO SINDESSEC**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - PROCURAÇÃO SINDESSEC**

[Anexo \(PDF\)](#)

## ANEXO III - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL DO SINFITO

[Anexo \(PDF\)](#)

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