



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

PROTOCOLO DE REGISTRO NO MTE: PR003343/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/08/2013
PROTOCOLO DA SOLICITAÇÃO: MR042050/2013
PROTOCOLO DO PROCESSO: 46212.010085/2013-72
DATA DO PROTOCOLO: 19/08/2013

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

UNIAO DOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 77.636.363/0001-42, neste ato representado(a) por seu representante, Sr(a). LIA MELLO DE ALMEIDA;

ASSOCIACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 03.884/0001-59, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). JOSE PEREIRA;

Fazem 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 2013 a 30 de abril de 2014 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **farmacêuticos lotados em hospitais e estabelecimentos de saúde**, com abrangência territorial em **PR-Cianorte, PR-Cidade Gaúcha, PR-Guaporema, PR-Indianópolis, PR-Japurá, PR-Moreira Sales, PR-Rondon, PR-São Manoel do Paraná, PR-São Tomé, PR-Tapejara e PR-Tuneiras do Oeste**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL

Concedida a categoria profissional como reposição salarial o percentual correspondente a 7,5% (sete vírgula cinco por cento), sobre o salário auferido no mês de Abril de 2013.

Parágrafo Primeiro: Com a aplicação do reajuste previsto nesta Cláusula ficam zeradas todas e quaisquer diferenças salariais aplicadas às categorias no período de Maio/2012 a Abril/2013.

Artigo Segundo - O reajuste salarial do mês de maio de 2013, deverá ser pago pelos empregadores na folha de pagamento do mês de maio/2013, a ser pago até o 5º dia útil do mês subsequente.

Artigo Terceiro: O piso salarial da categoria, a partir de primeiro de maio de 2013, fica fixado em R\$ 2.025,00 (dois mil e vinte e cinco reais) para uma jornada de 44 horas semanais.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

SÚMULA QUARTA - DOMINGOS E FERIADOS

As horas trabalhadas em dias de domingos ou feriados serão pagas de acordo com a Súmula 444 - TST, desde que não seja dada compensatória, ficando garantida a folga semanal normal, excluídas as hipóteses da cláusula 26ª da presente CCT.

Artigo Único: Assegura-se a integração de todos os pagamentos a título de horas extra e adicional noturno no cálculo do repouso semanal remunerado. Será utilizado o divisor 180 (cento e oitenta) para os que trabalharem em jornadas de 36 (trinta e seis) horas semanais e 220 para aqueles com jornada semanal de 44 horas.

SÚMULA QUINTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

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

SÚMULA SEXTA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

Em caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário, na folha de pagamento ou adiantamento, em prejuízo do empregado, a empresa obriga-se a efetuar o pagamento da respectiva diferença no prazo de até 3 (três) dias úteis, contados a partir da data da constatação da diferença.

SÚMULA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Em caso de rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social até o 1º dia útil imediatamente subsequente ao término do contrato ou até o 10º dia contado da notificação de demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou rescisão antecipada do seu cumprimento, e, no mesmo prazo, proceder ao pagamento dos haveres devidos na quitação. Na hipótese da mora se

da pela ausência do empregado, a empresa comunicará, por escrito e contra recibo, ao Sindicato Profissional, que terá 5 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará a empresa desobrigada de qualquer sanção.

SULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

SULA NONA - PAGAMENTOS

Os empregadores que não efetuarem o pagamento da remuneração em moeda corrente deverão proporcionar aos empregados tempo para o recebimento junto a agência bancária, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário.

Prazo Único: Os pagamentos efetuados através de cheques terão que ser até às 13h30min horas, do 5º (quinto) dia útil de cada mês.

SULA DÉCIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

É obrigatório o fornecimento do comprovante de pagamento ao empregado, com a discriminação de valores, verbas e o código das verbas e descontadas, inclusive discriminado o valor do depósito do FGTS.

SULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIO FORA DO PRAZO

O pagamento do salário mensal deve ser realizado na forma e prazo legais. O pagamento salarial efetuado fora do prazo legal implica multa de 0,30% (zero virgula trinta por cento) do total da remuneração mensal, em favor do empregado Farmacêutico por dia de atraso, acrescida da correção monetária aplicável no período.

SULA DÉCIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Estabelecidas em cumprimento à lei 7238 de 29/10/84 e visando dar tratamento uniforme ao pagamento da indenização adicional, estabelecidas

) o tempo do aviso prévio cumprido ou indenizado integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais; b) somado o tempo do aviso prévio indenizado ao contrato de trabalho é devida a indenização adicional quando a projeção da contratual ocorrer no período de 30/4/ de cada ano; c) somado o tempo do aviso prévio indenizado ao contrato de trabalho, não é devida a indenização adicional, quando o tempo do aviso prévio recair no período posterior a 30/4/ ou anterior a 31/3/ de cada ano.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

SULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO ANTECIPADO DO 13º SALÁRIO

As empresas anteciparão o 13º salário para os empregados que solicitarem, por escrito e assinado, nos termos da lei.

Adicional de Hora-Extra

SULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) até o limite de 90 (noventa) horas mensais e de 120 (cento e vinte por cento) para as que excederem este número, os quais incidirão sobre o valor do salário/hora normal, ressalvada a possibilidade de acordo de compensação.

Parágrafo Único: Após a segunda hora extra de cada dia será fornecido ao trabalhador lanche gratuitamente.

Adicional de Tempo de Serviço

SULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

É concedido a todos os empregados a partir da sua admissão na empresa, o adicional por tempo de serviço de 2% (dois por cento) sobre o salário base do empregado, contado desde 01.05.1982, a ser pago destacadamente.

Adicional Noturno

SULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

adicional noturno será de 45% (quarenta e cinco por cento) e terá como base de cálculo o salário base do empregado. Será devido no executado das 22h00min às 05h00min horas do dia seguinte, compreendendo assim 8 horas noturnas independentemente do tempo de 01 (uma) hora para descanso ou refeição de acordo com a cláusula 24 (Jornada de trabalho) § 5º desta CCT, exceto as condições que optarem por um intervalo superior a 01 hora, quando pagarão as horas efetivas de trabalho noturno.

Artigo Primeiro: O adicional noturno será pago integral no mês em que o empregado gozar licença prêmio, gala ou luto, na concessão de compensação por banco de horas.

Artigo Segundo: A hora noturna será considerada reduzida, nos termos do artigo 73, § 1º da CLT.

Artigo Terceiro: A hora noturna desde que laborada em regime extraordinário à jornada do empregado deverá ser incluída no Banco de Horas na razão de 1(uma) hora e 27 (vinte e sete) minutos.

Artigo Quarto: O adicional noturno será pago quando o labor ocorrer em feriado, mesmo que tenha havido a folga compensatória em dias legais, quando noturno e habitual o labor do empregado.

Adicional de Insalubridade

ARTÍCULO DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Dependente de perícia médica o adicional de insalubridade será pago na forma da Portaria nº 3214/78 – NR 15 – Anexo 14, para os empregados das funções discriminadas:

20% (vinte por cento) sobre o valor do salário mínimo nacional para os farmacêuticos em laboratórios e farmácia hospitalar.

40% (quarenta por cento) sobre o valor do salário mínimo nacional para os farmacêuticos em setores de isolamento de doenças infecciosas e laboratórios anatomopatológicos.

40% (quarenta por cento) sobre o valor do salário mínimo nacional para os farmacêuticos trabalhadores em setores de manipulação e administração de quimioterápicos.

Adicional de Sobreaviso

ARTÍCULO DÉCIMA OITAVA - PLANTÃO À DISTÂNCIA

empregados que ficarem à disposição da empresa, mediante escala de sobreaviso, fica assegurada a remuneração correspondente (em terço) do salário contratual, no período escalado, cujo benefício não exclui o pagamento de horas extras efetivamente trabalhadas nas emergências.

Auxílio Alimentação

ARTICULO DÉCIMA NONA - ALIMENTAÇÃO

Estabelecimentos abrangidos pela presente CCT fornecerão refeições gratuitas, consistente em almoço ou jantar, a seus empregados que os mesmos laborarem nas jornadas de 12X36 horas e nos plantões de 12 horas, cujo benefício, não integrará a remuneração contratual. As empresas, sempre que possível, deverão dar prioridade às refeições.

Parágrafo Único: Nas demais jornadas fornecerão lanche que deverá consistir de, no mínimo, leite, café, pão com margarina ou outro equivalente.

Auxílio Transporte

ARTICULO VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE

As empresas concederão vale transporte a seus empregados, gratuitamente, atendidos os requisitos da Lei 7.619/83, para a sua utilização.

Auxílio Creche

ARTICULO VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Estabelecimentos que tiverem em seu quadro 15 (quinze) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos, propiciarão local ou celebrarão convênios com creche para guarda e assistência dos filhos em idade de 0 (zero) a 6 (seis) anos.

Outros Auxílios

SULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CESTA NATALINA

empresas fornecerão cesta de natal a todos os seus farmacêuticos.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

SULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando dada a utilização do contrato de experiência, quando da readmissão de empregado para exercer a mesma função, durante o prazo de 01 (um) ano a contar da data do seu desligamento.

Parágrafo Único: Fica acordado que o contrato de experiência não poderá ter prazo de duração superior a 90 (noventa) dias.

SULA VIGÉSIMA QUARTA - RETENÇÃO DA CTPS – INDENIZAÇÃO

A empresa que reter a CTPS do empregado após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, responderá por uma indenização correspondente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, desde que o empregado tenha requerido por escrito esta devolução.

Aviso Prévio

SULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado e deverá especificar a natureza da dispensa (sem justa causa ou com justa causa), mediante contrarrecibo, devendo esclarecer se o empregado deve ou não trabalhar no período.

Parágrafo Primeiro: O aviso prévio deverá conter o dia, local e horário de recebimento das verbas rescisórias, sendo que o não comparecimento de qualquer uma das partes no dia, horário e local estabelecido no referido aviso, a parte presente após 30 (trinta) minutos deverá solicitar a entidade homologadora declaração de não comparecimento da parte ausente.

Parágrafo Segundo: Durante o prazo do aviso prévio, dado pelo empregado, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, transferência de local, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, responderá pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias. Quando for demissionário o trabalhador, será possível a mudança do local de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Com a nova lei do Aviso prévio Lei 12.506/2011, que tem a seguinte redação:

O Aviso Prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contêm até 01(um) ano de serviço na empresa. Parágrafo único: Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 03(três) dias por ano de serviço prestado na empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias. As partes buscando entendimento comum, em comum acordo e de forma unificada acordam o seguinte:

A modalidade de Aviso Prévio estabelecida pela Lei 12.506/2011, é dirigida única e exclusivamente quando ocorrer a hipótese de extinção do Aviso Prévio pelo empregador, ou seja, quando o empregador tiver a obrigação ou optar por indenizar o Aviso Prévio, não se fazê-lo nesta nova modalidade. Para deixar claro, o empregado somente será obrigado a cumprir ou indenizar, quando for o caso, o Aviso Prévio.

Quando a demissão for por iniciativa do empregado Farmacêutico, independentemente da quantidade de anos que o mesmo tiver na empresa, e independentemente se o Aviso Prévio for cumprido ou pago pelo empregado, o Aviso Prévio será de 30 dias.

Quando a demissão for por iniciativa do empregador, com Aviso cumprido pelo empregado, o tempo de cumprimento do referido Aviso Prévio será de 30 dias, na forma do artigo 487, inciso II da CLT, com a redução prevista no artigo 488 da CLT, INDEPENDENTEMENTE da quantidade de anos de trabalho na empresa, sendo que após o primeiro ano de trabalho na mesma empresa o empregador indenizará o empregado (R\$ 1.000,00) a cada ano trabalhado, conforme tabela abaixo:

Exemplo demonstrativo do Aviso Prévio, segundo a Lei 12.506/2011 e Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/MTE

Tempo de Serviço	Aviso Prévio
(anos completos)	(nº de dias)
00	30
01	33
02	36
03	39
04	42
05	45
06	48
07	51
08	54
09	57
10	60
11	63
12	66
13	69

14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

atualizada em conformidade com a Nota Técnica 184/2012 MTE aprovada em 07/05/2012.

fica acordado que o Aviso Prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, por isso se aplica a projeção do Aviso Prévio na contagem do tempo integral do Aviso.

SULA VIGÉSIMA SEXTA - ALTERAÇÕES NO CONTRATO DURANTE O AVISO PRÉVIO

te o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações do contrato de trabalho, inclusive de local de trabalho, sem sofrer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias, ressalvados os casos de dispensa por justa causa.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

SULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA

proibida a contratação pelas empresas, de Farmacêuticos para qualquer serviço ou tarefa, por meio de prestadoras de mão de obra, incluindo os serviços especializados, trabalho temporário ou aqueles que digam respeito à atividade meio dos empregadores.

Portadores de necessidades especiais

SULA VIGÉSIMA OITAVA - DEFICIENTES FÍSICOS

empresas, em respeito à Lei, promoverão a admissão de deficientes físicos, em funções/atividades compatíveis.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

SULA VIGÉSIMA NONA - ALTERAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

termos do artigo 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho qualquer alteração do contrato somente será lícita com a concordância do empregado e, ainda assim, desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízos para o mesmo.

Artigo único – Considera-se alteração ilícita do contrato de trabalho a transferência de local, setor e horário de labor, sem concordância do empregado.

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

Qualificação/Formação Profissional

ARTIGO TRIGÉSIMA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO

O empregado, comprovadamente matriculado em curso de aperfeiçoamento, receberá facilidades da empresa para adequação de seu horário de trabalho, quando se matricular em cursos atinentes à sua profissão, possibilitando seu aperfeiçoamento técnico, desde que isso não prejudicar seu trabalho.

Adaptação de função

ARTIGO TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUTOMAÇÃO

Quando os empregados que tiverem suas funções extintas ou modificadas por alterações tecnológicas nos meios ou processos de produção, a empresa, dentro das possibilidades da empresa, recomenda-se o treinamento adequado para a aprendizagem e possível readaptação às novas funções.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

ARTIGO TRIGÉSIMA SEGUNDA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL

A empresa não fará desconto nos salários ou mesmo imposição de pagamento aos empregados, por danificação de equipamentos de trabalho, bem como material perdido, excetuando-se as ocorrências dolosas devidamente comprovadas.

Assédio Moral

ARTIGO TRIGÉSIMA TERCEIRA - ASSÉDIO MORAL

ática de combate ao Assédio Moral, este poderá ser um tema durante a realização das SIPATs, mediante a realização de palestras, distribuição de folhetos, a critério dos membros da CIPA.

Estabilidade Mãe

SÚMULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

É garantida a estabilidade no emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, desde que a mesma apresente ao empregador, mediante contra recibo, atestado médico oficial comprobatório do estado gravídico.

Parágrafo Primeiro – Caso não apresente a empregada à comprovação de seu estado gravídico, relativamente ao contrato de trabalho, no prazo de 60 (sessenta) dias da rescisão contratual, tem-se que a mesma renunciou ao direito à estabilidade ou ocultou o seu estado gravídico para fins legais.

Parágrafo Segundo - A licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias, na forma da legislação previdenciária.

Parágrafo Terceiro: É devido também à segurada que adotar ou que obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança, nas seguintes condições: a) se a criança tiver até um ano de idade, o salário maternidade será de 120 (cento e

doze) dias; b) se a criança tiver mais de um ano e até quatro anos de idade, o salário maternidade será de 60 dias; c) se a criança tiver mais de quatro anos de idade, o salário maternidade será de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Quarto: O salário maternidade com todos os adicionais previstos na CCT, para a empregada é pago pela empresa. Para a segurada, inclusive, a segurada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção será pago pelo INSS.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

SÚMULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

É garantida a estabilidade no emprego ao empregado que sofreu acidente de trabalho, mediante comunicação da CAT, fica assegurada a estabilidade de 12 (doze) meses no emprego, na forma do art. 118, da Lei 8213/91 e sua alteração.

Parágrafo Único - Nos casos de acidente de trabalho de qualquer natureza as empresas devem encaminhar o CAT em letra legível para o INSS.

s determinados pela lei.

Estabilidade Aposentadoria

SÚMULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO APOSENTADO

Empregados que comprovarem por escrito estar em um prazo de 03 (três) anos da aquisição ao direito de aposentadoria, fica garantido o emprego e a remuneração. Uma vez atingido o tempo necessário ao requerimento do benefício, optando o empregado por continuar trabalhando, cessa a garantia do emprego prevista nesta cláusula.

Prêmio Único - Todo empregado que vier a aposentar-se fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de sua última remuneração, o qual será pago no mês da aposentadoria.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

SÚMULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO

Em decorrência da peculiaridade das atividades desenvolvidas pela categoria abrangida por esta CCT, e, tendo em vista os setores que habitualmente fazem turnos contínuos, fica pactuado para todas as empresas, sem a necessidade de acordo individual de compensação, desde que respeitado o limite de 220 horas mensais, a adoção das seguintes jornadas; **a**) - Jornada de trabalho de 12x36 horas (doze horas de trabalho com folga nas trinta e seis horas seguintes),

com período noturno ou diurno; **b**) - Jornada de trabalho de 6x12 horas, isto é, de 6 (seis) horas diárias, com um plantão de 12 (doze) horas por semana, em qualquer dia; **c**) - Jornada de trabalho de 08h48min (oito horas e quarenta

oito minutos) diárias, para compensação daquelas horas de sábados, ressalvando-se o direito daqueles empregados contratados para o turno de 8 horas diárias de segunda a sexta-feira; **d**) - Jornada de trabalho de 8 (oito) horas para o farmacêutico de segunda a sexta-feira, com plantão de 12 (doze) horas após duas folgas em finais de semana, respeitada a carga horária mensal, que se excedida será compensada no banco de horas.

Prêmio Primeiro: Nas jornadas acima se encontra implícita a compensação de horário e não serão devidas quaisquer horas extras por excesso de trabalho.

Prêmio Segundo: No sistema de 12X36 horas, já se encontram compensados automaticamente os domingos trabalhados.

Prêmio Terceiro: Fica convencionado que as empresas remunerarão de acordo com a Súmula 444 TST, além do salário mensal normal.

As horas trabalhadas em feriados nacionais, estadual, municipal, inclusive daqueles feriados que coincidirem com o domingo em regime de sistema de jornada (12x36 horas, 6x12 horas), ficando facultada a empresa a concessão de folga compensatória quando entretida, desde que devido o pagamento.

Parágrafo Quarto: Considerando que no trabalho noturno o empregado fica impossibilitado de sair do local de trabalho em face da ausência de transporte coletivo público, fica pactuado que as empresas permitirão que os empregados permaneçam durante o intervalo de uma hora de descanso, sem acréscimo na sua jornada de trabalho, para o turno 12 x 36, no refeitório ou local destinado para descanso, desde que esta permanência caracterize horas extras, salvo se existente trabalho durante este intervalo.

Parágrafo Quinto: Para as jornadas de seis horas terão os empregados um intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos e, para aquelas superiores a 6 (seis) horas fruirão de uma hora no mínimo para intervalo. -Tais

Os intervalos serão anotados nos cartões-ponto, exceto os quinze minutos para lanche. O trabalhador que não fruir o intervalo de 1 (uma) hora deverá comunicar por escrito ao Departamento Pessoal da Empresa de sua omissão. Ao assinar o cartão-ponto o empregado, sem ressalva quanto à fruição do intervalo de uma hora, tem-se que este foi fruído. O empregado terá no máximo 10 (dez) dias úteis para assinar o cartão-ponto após o encerramento deste.

Parágrafo Sexto: Ocorrendo necessidade imperiosa em face de motivo de força maior, inclusive a resultante da ausência do profissional para manter a continuidade ao serviço inadiável, a duração diária do trabalho do empregado poderá exceder o limite legal. Permanecendo o empregado no trabalho, o direito do empregado ao crédito correspondente em banco de horas.

Prorrogação/Redução de Jornada

SÚMULA TRIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Estabelecido nas Categorias (Econômica e Profissional), até 30/04/2014 o regime de compensação de horas de trabalho, denominado BANCO DE HORAS, na forma do que dispõem os parágrafos 2º e 3º do artigo 59, da CLT, com a redação dada pelo artigo 6º, da Lei nº 13.467, de 21 de janeiro de 1998, Dec. n.º 2.490, de 04 de fevereiro de 1998 e, nos termos do inciso XIII, do artigo 7º, da CF/88.

Parágrafo Primeiro: Pelo sistema retro adotado, as Empresas poderão exigir labor em dias normais de trabalho até uma jornada de 08 (oito) horas ou 12 (doze) horas para aqueles de escalas 12 x 36 ou 6 x 12, mediante a compensação em outros dias, afastado o respectivo disposto no artigo 66, da CLT.

Parágrafo Segundo: As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não serão consideradas como horas extraordinárias e, sobre elas não incidirão qualquer adicional, salvo nas hipóteses disciplinadas adiante:

Parágrafo Terceiro: O sistema do BANCO DE HORAS poderá ser aplicado, tanto para antecipação de horas de trabalho, com liberação

ior, quanto para liberação de horas com reposição posterior. O saldo credor de horas de cada trabalhador poderá ser compensado na seguinte forma: folgas adicionais seguidas ao período de férias; folgas coletivas, a critério da empresa; folgas individuais, negociadas em acordo entre o empregado e sua supervisão. Ainda, a critério da empresa, o empregado mesmo que não tenha saldo credor de horas poderá ter folgas coletivas ou individuais, com o correspondente débito no Banco de Horas, para posterior compensação.

Cláusula Quarto: Em qualquer das situações acima, fica estabelecido que: a) no cálculo de compensação, para cada hora trabalhada a compensação de jornada de trabalho, será computada como 1 (uma) hora de liberação; b) a compensação ocorrerá nos prazos abaixo; c) as horas credoras no banco de horas dos empregados poderão ser pagas com adicional de 1.25%, na folha de pagamento de competência anterior do fechamento do banco de horas; d) o saldo de horas não pagas como acima definido, será pago, na forma da cláusula (HORAS EXTRAS), desta CCT; e) todas as jornadas cumpridas pelo trabalhador serão consignadas em cartões-ponto, os quais serão utilizados para a apuração da carga horária do período contratado:

As horas credoras ou devedoras do banco de horas até a data de 30/04/2013, serão compensadas até a data de 31/10/2013.

As horas credoras ou devedoras do banco de horas até a data de 31/10/2013 serão compensadas até a data de 30/04/2014.

As horas credoras ou devedoras do banco de horas até a data de 30/04/2014 serão compensadas até a data de 31/10/2014.

Cláusula Quinto: Faculta-se a estipulação de outra modalidade de fechamento do Banco de Horas, o que deverá ocorrer mediante Acordo de Trabalho.

Cláusula Sexto: a) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa pelo empregador, sem que tenha havido a compensação integral das horas trabalhadas, será feito o confronto entre as horas compensadas e as prorrogadas. Havendo crédito a favor do trabalhador, este fará jus ao pagamento das horas devidas como extraordinárias, com o adicional previsto na cláusula da CCT aplicável às categorias aqui envolvidas, ao preço vigente por ocasião da rescisão contratual. Se houver débito pelo trabalhador as horas não compensadas serão perdoadas; b) No caso de pedido de demissão pelo empregado, eventuais horas não compensadas pelo mesmo, serão pagas de forma simples quando da rescisão contratual.

Cláusula Sétimo: Os empregados que não quiserem participar do Banco de Horas deverão comunicar por escrito ao empregador, no prazo de até 60 (sessenta) dias, a contar da homologação desta CCT. O empregado admitido terá 60 (sessenta) dias para definir sua opção no Banco de Horas.

Cláusula Oitavo: O período de férias do trabalhador não poderá ser utilizado para compensação de banco de horas.

Cláusula Nono: As Empresas deverão manter quadro de débito ou crédito do saldo de horas, e fornecer a cada 60 (sessenta) dias, o balanço desse saldo mediante solicitação dos trabalhadores. Aqueles empregados que apresentarem débito de horas no Banco, quando contratado pela empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e se negarem ao cumprimento da escala, sofrerão desconto no salário mensal do número de horas correspondentes e o conseqüente número de horas no Banco, porque pagas. E também o trabalhador quando precisar ocupar o banco de horas, deverá comunicar por escrito a empresa com 72 horas de antecedência, desde a data final para a semana subsequente, sendo que a mesma após notificação deverá conceder as horas ao trabalhador, se não o fizer, deverá justificar o mesmo por escrito.

Artigo Décimo: A adoção do sistema de flexibilização de jornada de trabalho não descaracteriza o acordo de compensação de jornada estabelecido anteriormente ali definido pelas entidades sindicais.

Artigo Décimo Primeiro: O Acordo Coletivo referente ao Banco de Horas deverá ser enviado ao SINDIFAR-PR para protocolo de registro, observadas as normas convencionais.

Artigo Décimo Segundo: O Banco de Horas não implicará em justificativa ou abono de faltas junto ao CRF-PR.

Intervalos para Descanso

ARTICULO TRIGÉSIMA NONA - DESCANSO INTRA-JORNADA

Para jornada de 06 (seis) horas terão os empregados um intervalo de intrajornada de 15 (quinze) minutos e, para aquela jornada superior a 06 (seis) horas fruirá de uma hora no mínimo para intervalo. Tais intervalos serão anotados no cartão-ponto, exceto os quinze minutos de intervalo de almoço. O trabalhador que não fruir o intervalo de uma hora deverá comunicar, por escrito, ao departamento de pessoal da empresa antes do término da jornada. Ao assinar o cartão-ponto o empregado, sem realizar qualquer ressalva quanto à fruição do intervalo de uma hora, tem-se considerado que o intervalo foi fruído. O empregado terá no máximo 10 (dez) dias úteis para assinar o cartão-ponto, após o encerramento deste.

Controle da Jornada

ARTICULO QUADRAGÉSIMA - CARTÕES PONTO

Os cartões e outros controles de ponto deverão refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada a retirada de dados do registro da hora em que este encerrar o trabalho diário, bem como o registro por outra pessoa que não seja o titular do cartão.

Artigo Primeiro – Os horários de entrada e saída, assim como aqueles de descanso, devem ser anotados nos controles de forma correta. Ao assinar o cartão-ponto o empregado ratifica os horários ali lançados, não podendo reclamar posteriormente, salvo, se opuser ressalva antes de assinar. Em caso de falta do trabalhador ou quando o trabalhador não anotar o registro de seu cartão ponto o empregador poderá abater o ponto faltante do cartão-ponto.

Artigo Segundo - Será concedida tolerância de 5 (cinco) minutos no caso de atraso, não podendo ser descontado no salário, nem considerado na jornada normal.

Faltas

ARTICULO QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS

As ausências legais a que aludem os incisos II, III e IV, do artigo 473, da CLT, respeitados os critérios mais vantajosos, ficam ampliadas para:

- a) - 5 (cinco) dias úteis, em caso de casamento; b) - 5 (cinco) dias consecutivos, no caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, para os empregados do sexo masculino; c) - 5 (cinco) dias consecutivos, no caso de falecimento de pai, mãe, irmãos ou cônjuge, ou de pessoa declarada em CTPS, como dependente econômico ou parceiros com relacionamento estável, com comprovação posterior do fato ocorrido; d) - 02 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro, sogra, avó, avô e netos; e) - 02 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de bisavó e bisavô, genro e nora.

Parágrafo Único: Considera para efeitos de fruição dos benefícios retro, o dia da ocorrência do fato, como de início da contagem.

ARTICULO QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DOAÇÃO DE SANGUE

As empresas concederão ao empregado que solicitar previamente junto a empresa, licença de 01 (um) dia, a cada 3 (três) meses de trabalho, para doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

ARTICULO QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AMAMENTAÇÃO

Até o período de aleitamento materno, assim compreendido até que a criança complete 6 (seis) meses de idade, as empresas concederão à empregada 02 (dois) intervalos de 30 (trinta) minutos cada um, podendo ser cumulativos.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

ARTICULO QUADRAGÉSIMA QUARTA - DAS FÉRIAS E PROPORCIONAIS

concessão de férias poderá ocorrer em dois períodos, garantidos a duração mínima legal para cada período. No caso de jornada de trabalho, o início das férias deverá coincidir com aquele de escala de trabalho, exceto em sábados e domingos.

Parágrafo Primeiro – Nos casos de pedido de demissão, o empregado que possuir trinta dias ou mais de serviço e menos de 01 (um) ano terá direito ao recebimento das férias proporcionais.

Parágrafo Segundo – Sugere-se aos empregadores a elaboração de escala de férias.

Parágrafo Terceiro - Fica assegurada uma gratificação em valor equivalente a 1/3 (um terço) da remuneração, que será paga aos empregados por ocasião da concessão das férias, nos termos da Constituição Federal em vigor.

Parágrafo Quarto - O empregado que retornar do período de férias gozadas terá o emprego garantido pelo prazo de 30 (trinta) dias.

ARTICULO QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS EM DOBRO

Quando as férias forem concedidas após o período legal, a empresa deverá pagá-las em dobro, conforme artigo 137, da CLT.

Remuneração de Férias

ARTICULO QUADRAGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO ANTECIPADO DAS FÉRIAS

Os empregadores efetuarão o pagamento das férias 2 (dois) dias antes do início da mesma, em valor não superior ao líquido de seus salários, considerando os descontos legais e aqueles autorizados.

Licença Remunerada

ARTICULO QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PRÊMIO

Quando completar a 07 (sete) dias de licença remunerada, o empregado que, na vigência desta Convenção, completar 03 (três), 06 (seis), 09 (nove), 12 (doze), 15 (quinze), 18 (dezoito), 21 (vinte e um), 24 (vinte e quatro), 27 (vinte e sete), 30 (trinta) anos e 33 (trinta e três) anos de efetivo trabalho na mesma empresa, ressalvado os períodos de afastamentos previstos na cláusula 15ª da presente CCT, além da licença prêmio, terá direito a uma licença prêmio.

Artigo Primeiro: A falta de fruição, pelo empregado, da licença retro, até a aquisição da próxima licença, implica em renúncia dela pelo empregador de qualquer pagamento em dinheiro.

Artigo Segundo: A licença prêmio quando indenizada na rescisão será pelo valor da remuneração (salário bruto).

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

ARTIGO QUADRAGÉSIMA OITAVA - VESTIÁRIOS

As empresas concederão vestiários completos (armários com chaves, banheiros masculino e feminino com chuveiros), para utilização dos empregados.

Uniforme

ARTIGO QUADRAGÉSIMA NONA - UNIFORME

Quando exigidos pelos empregadores estes fornecerão, gratuitamente, até 02 (dois) uniformes por ano, segundo os padrões da indústria.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

ARTIGO QUINQUAGÉSIMA - CIPAS

As empresas se obrigam a constituir, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPAS, na forma da lei, e estas deverão comunicar, no prazo de dez dias úteis após a realização das eleições, a lista dos eleitos, caso sejam Farmacêuticos (titulares e suplentes), para ser encaminhada em protocolo junto ao SINDIFAR-PR.

Exames Médicos

ARTIGO QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES DE SAÚDE

ames realizados quando da admissão, demissão e outros determinados por lei, ou da conveniência do empregador, serão por el do. Deverão ser realizados os testes para se detectar AIDS e HEPATITES C e D desde que solicitados pelo Médico do Trabalho

Cláusula Única – Fica acordado que todos os empregadores fornecerão no ato da rescisão contratual ou no caso de solicitação pelo empregado para fins de aposentadoria o PPP (PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO), o qual será elaborado em duas vias. Uma via que no caso de rescisão contratual, uma via será entregue para o Farmacêutico e outra via o empregador arquivará na empresa de acordo com o contido na Instrução Normativa nº 99 de 05 de dezembro de 2003.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS, PSICOLÓGICOS E ODONTOLÓGICOS

Atestados fornecidos por profissionais médicos e os odontológicos de urgência, serão bastante para a justificação da ausência no trabalho, salvo, se a empresa possuir médico do trabalho contratado, o qual poderá examinar o trabalhador e emitir laudo conclusivo, se necessário.

Cláusula Primeira: O empregador aceitará o atestado de acompanhante em caso de internamento hospitalar do filho de até 14 (quatorze) anos de idade, com limite de 15 (quinze), dias por ano no caso de internamento, e no período da consulta do menor.

Cláusula Segunda: Considera-se para efeito desta cláusula, o dia de ocorrência do fato como início da contagem do prazo.

Cláusula Terceira: O empregado que necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente a empresa, apresentado em no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas do início do afastamento, comprovação através de atestado médico.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE

O empregado Farmacêutico lotado em hospitais, quando enfermo, poderá ter o atendimento do empregador, em regime de internação hospitalar via SUS, mediante a liberação de vaga pela central de leitos do Município.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

SULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ATIVIDADES SINDICAIS

empresas permitirão acesso do Sindicato dos Farmacêuticos, após comunicar a chefia da empresa, para afixação de cartazes, edição e distribuição de boletins informativos da categoria.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

SULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

representação da entidade e participação em encontros, palestras, reuniões, assembléias, congressos, cursos e outras promoções sindicais, ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pelo Sindicato Profissional, e com anuência da empresa, até 1 (um) empregado por estabelecimento, que terá licença remunerada pelo empregador, no limite de 08 (oito) dia/ano, cabendo ao indicado, no caso de licença, prova de participação no evento no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

Acesso a Informações da Empresa

SULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LISTAGEM DE EMPREGADOS

empresas fornecerão, sempre que o Sindicato Profissional solicitar, listagem dos empregados onde conste: nome, cargo ou função, categoria profissional, endereço e valor de todas as verbas que compõem a remuneração.

Contribuições Sindicais

SULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/REVERSÃO SALARIAL

empresas descontarão diretamente dos salários referente ao mês de agosto de 2013, a quantia de 5% (cinco por cento) do salário bruto do empregado farmacêutico, e destinando ao Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná, mediante repasse, através de guias próprias, até o 5º (quinto) dia posterior ao desconto.

Parágrafo primeiro: Os empregados admitidos após a data prevista na cláusula acima e que não sofreram o desconto previsto nesta cláusula, o sofrerão no primeiro mês de contratação.

Parágrafo segundo: Em caso de atraso no desconto ou no repasse dos valores descontados, a empresa pagará uma multa de 0,34% (trinta e quatro por cento) ao dia, calculada sobre os valores devidos.

Artigo terceiro: As empresas poderão colher dos empregados da categoria, manifestação por escrito, se os mesmos opõem-se a... no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data de homologação da presente CCT, a qual deverá ser protocolada junto ao Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná.

RESOLUÇÃO QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As empresas ficam obrigadas a descontar na forma dos artigos nº 578 e seguintes da CLT, da folha de pagamento do mês de março de 2013, a Contribuição Sindical, no valor de um dia de salário de seus empregados Farmacêuticos, e recolhê-las na forma da lei, através das próprias, em nome do Sindicato dos Farmacêuticos do Estado do Paraná.

RESOLUÇÃO QUINQUAGÉSIMA NONA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas pagarão a Contribuição Confederativa 2013, nos termos fixados pelo Conselho de Representantes da Federação dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado do Paraná – FEHOSPAR, como segue:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2013.

ENQUADRAMENTO	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO	VALOR DA PARCELA ÚNICA - 10% DESC. PAGTO ATÉ 28/02/13	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA
Hospitalar	137,00	123,30	4	37,25	9	18,22
Clínicas Ambulatoriais	523,00	470,70	4	133,75	9	61,11
Hospitalar até 10 empregados	523,00	470,70	4	133,75	9	61,11
Hospitalar até 20 empregados	783,00	704,70	4	198,75	9	90,00
Hospitalar até 30 empregados	1044,00	939,60	4	264,00	9	119,00
Hospitalar com mais de 30 empregados	2608,00	2347,20	4	655,00	9	292,78
Hospitalar até 49 leitos	1566,00	1409,40	4	394,50	9	177,00
Hospitalar até 149 leitos	2086,00	1877,40	4	524,50	9	234,78
Hospitalar acima de 149 leitos	2608,00	2347,20	4	655,00	9	292,78

Clínicas com leitos equivalem a hospitais.

Artigo Primeiro: O pagamento deverá ser realizado através de Boleto Bancário emitido pela FEHOSPAR, conforme enquadramento estabelecido na tabela anexa.

Parágrafo Segundo: O Sindicato Patronal e/ou FEHOSPAR poderão realizar a cobrança judicial dos inadimplentes relativamente aos empregados disciplinados.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

ARTICULO SEXAGÉSIMA - ACORDO COLETIVO

Qualquer Acordo Coletivo que altere as condições de trabalho só terá validade se realizado com assistência da entidade sindical da categoria farmacêutica.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

ARTICULO SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA CONVENCIONAL

O descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas, neste instrumento coletivo e em obediência ao disposto no artigo 613, inciso III, do T, o empregador fica sujeito à multa de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), por ação, que deverá reverter em favor da parte prejudicada.

Parágrafo único – Em caso de descumprimento das cláusulas aqui convencionadas, pelo Sindicato dos Farmacêuticos ou mesmo, quando o empregador, por via de seu corpo jurídico parcelas ou valores disciplinados ou contrários às cláusulas e condições aqui normatizadas, fica sujeito à multa penal de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), por ação.

Outras Disposições

ARTICULO SEXAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DO INSS. CRIME

Estabelece-se aos empregadores que se encontra em vigor a Lei 9.983/2000, que define como crime a ausência de recolhimento das contribuições previdenciárias descontadas dos empregados e não recolhidas ao INSS.

ARTICULO SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FORO

leito o foro da Vara do Trabalho de Cianorte, como o competente para dirimir todas as dúvidas decorrentes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, renunciando-se a outro, por mais privilegiados que seja. O presente ajuste é considerado firme e valioso para todos os efeitos legais, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho dos componentes da classe e da categoria em sua base territorial.

LIA MELLO DE ALMEIDA
Presidente
SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DO PARANA

JOSE PEREIRA
Vice-Presidente
FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA