



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

PROTOCOLO DE REGISTRO NO MTE: PR003342/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/08/2013
PROTOCOLO DA SOLICITAÇÃO: MR042019/2013
PROTOCOLO DO PROCESSO: 46212.010086/2013-17
DATA DO PROTOCOLO: 19/08/2013

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

CATEGORIA DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE MARINGÁ, CNPJ n. 95.642.054/0001-67, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANGELO ANTONIO PEREIRA LIMA;

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

Assinam 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-Astorga, PR-Atalaia, PR-Colorado, PR-Doutor Camargo, PR-Floraí, PR-Florópolis, PR-Floridópolis, PR-Iguaraçu, PR-Itaguajé, PR-Itambé, PR-Ivatuba, PR-Lobato, PR-Mandaguaçu, PR-Mandaguari, PR-Marialva, PR-Mariporã, PR-Munhoz de Melo, PR-Nossa Senhora das Graças, PR-Nova Esperança, PR-Ourizona, PR-Paiçandu, PR-Presidente Prudente, PR-Rio Branco, PR-Santa Fé, PR-Santa Inês, PR-Santo Inácio, PR-São Jorge do Ivaí, PR-Sarandi e PR-Uniflor.**

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, correspondente ao reajuste do período de 1/5/2012 a 30/4/2013.

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.

Parágrafo Segundo: 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.

Parágrafo Terceiro: 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 quinto dia útil do mês subsequente, com os respectivos retroativos.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

SÚMULA QUARTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Em caso de rescisão contratual, ficam os empregadores obrigados a dar baixa na Carteira de Trabalho até o 1º dia útil imediato à data do pagamento. Com relação ao pagamento das verbas rescisórias este deverá ser realizado até o 1º dia útil imediato ao término do contrato, sendo o 1º dia contado da notificação de demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu trabalho, e, no mesmo prazo, proceder ao pagamento dos haveres devidos na quitação. Na hipótese da mora ser motivada pela ausência do empregado, a empresa comunicará, por escrito e contra recibo, ao Sindicato Profissional, que terá 05 (cinco) dias para sua manifestação. Persistindo a ausência, ficará a empresa desobrigada de qualquer sanção.

Parágrafo Único: O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito, sem qualquer acréscimo, até o último dia legal, sendo que se o pagamento recair no sábado, domingo e feriado, o referido pagamento deverá ser realizado até o último dia útil que anteceda o prazo legal.

SÚMULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Os empregadores são obrigados a fornecerem envelopes de pagamento ou contracheques, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive o valor a ser recolhido ao FGTS.

Parágrafo Único: As empresas pagarão os salários e todas as verbas que compõem a remuneração do empregado até o 5º dia útil do mês subsequente ao trabalho.

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 é obrigada a efetuar o pagamento da respectiva diferença no prazo de até 03 (três) dias úteis, contados a partir da data da constatação da diferença.

SULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO FORA DO PRAZO

O pagamento do salário mensal deve ser realizado na forma e prazo legal. O pagamento salarial fora do prazo implicará na multa de 03 (três por cento, vírgula trinta por cento), dia de atraso, que será calculado sobre o valor líquido devido e deverá ser regularizado até a folha de pagamento seguinte.

SULA OITAVA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

De acordo com as normas em cumprimento à lei 7238 de 29/10/84 e visando dar tratamento uniforme ao pagamento da indenização adicional, estabelecem-se: a) 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 a projeção do tempo do aviso prévio recair no período posterior a 30/4 ou anterior a 31/3 de cada ano.

SULA NONA - SERVIÇO EM UTI MÓVEL

Os farmacêuticos que exercerem exclusivamente as suas atividades laborais nas ambulâncias, UTIS móveis, e em serviços de home care, farão jus ao adicional de insalubridade, farão jus ao adicional de risco de vida, na razão de 20% sobre o salário mínimo nacional.

SULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

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

SULA DÉCIMA PRIMEIRA - FERIADOS

É garantido o pagamento ou folga do trabalho nos dias de feriados das zero hora às vinte e quatro horas.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

SULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Adicional por tempo de serviço correspondente a 0,5% (meio cento) por ano de serviço trabalhado na mesma empresa, incidente sobre o salário base do empregado, a ser pago destacadamente, ficando excluído para do cômputo do tempo de serviço o período de afastamento pelo INSS.

Parágrafo Primeiro: A partir de 01/05/2010, não haverá mais o limitador de 10 anos, até então constante nas CCTs anteriores, passando a vigorar a regra do caput, a partir da presente data a todos àqueles trabalhadores que completarem um novo anuênio. Acordam as partes que o tempo de serviço prestado pelos trabalhadores com mais de 10 anos na empresa até 30/4/2010, não será computado para fins de adicional por tempo de serviço.

Parágrafo Segundo: Fica assegurado que o adicional por tempo de serviço não será descontado proporcionalmente, em caso de falta justificada por atestado médico, licenças gala ou luto, na concessão de licença prêmio e na compensação por banco de horas.

Parágrafo Terceiro: Garante-se aos empregados constantes da folha de pagamento do mês de junho/2000, o percentual integral até o mês de junho/2000, passando o novo adicional a ser regido pelo caput a partir do mês de julho/2000.

Parágrafo Quarto: Aos empregados que tinham 10 (dez) anos ou mais, de serviço na mesma empresa, fica garantida a manutenção do adicional por tempo de serviço atual pago na folha de pagamento de abril/1999.

Adicional Noturno

SULA DÉCIMA QUARTA - 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 quando executado das 22h00min às 05h00min horas do dia seguinte, compreendendo assim 8 horas noturnas independentemente de intervalo de 01 (uma) hora para descanso ou refeição de acordo com a cláusula 15º. § 5º desta CCT, exceto as instituições que optarem por 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 a licença prêmio, licenças gala ou licença em razão da concessão na compensação por banco de hora.

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 01(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 virtude das férias legais, quando noturno e habitual o labor do empregado.

Adicional de Insalubridade

ARTÍCULO DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Independente 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 trabalhadores em laboratórios e farmácia hospitalar.

40% (quarenta por cento) sobre o valor do salário mínimo nacional para os trabalhadores 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.

Artigo Único: Fica assegurado que o adicional de insalubridade não será descontado proporcionalmente em caso de falta justificada em razão de estado médico, licença gala ou luto, na concessão de licença prêmio e na concessão por banco de horas.

Adicional de Sobreaviso

ARTICULO DÉCIMA SEXTA - PLANTÃO À DISTÂNCIA

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

Prêmios

ARTICULO DÉCIMA SÉTIMA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

Concedido um prêmio assiduidade correspondente a 10% (dez por cento) do salário base ao empregado que não possuir, atrasos e inclusive saídas antecipada, atestados e nos casos de ausências legais, durante o mês, a ser pago destacadamente.

Parágrafo Único: Fica acordado que o prêmio de assiduidade será concedido nos casos de licenças gala ou luto, na concessão de licença e na compensação por banco de horas, e em caso de atestado médico quando o mesmo for em virtude de Acidente de Trabalho.

Auxílio Alimentação

ARTICULO DÉCIMA OITAVA - ALIMENTAÇÃO

Estabelecimentos abrangidos pela presente CCT fornecerão refeições gratuitas a seus empregados farmacêuticos, quando os mesmos estiverem nas jornadas de 12/36 e nos plantões de 12 horas, cujo benefício não integrará a remuneração do trabalhador.

Parágrafo único: o lanche deverá consistir de, no mínimo, leite, café, pão com margarina ou outro complemento e será ofertado aos empregados em jornadas de 06 horas ou mais. O almoço e/ou jantar deverá ser de boa qualidade. Tais utilidades não terão natureza salarial.

Auxílio Transporte

ARTICULO DÉCIMA NONA - AUXÍLIO TRANSPORTE

Conforme os termos da Lei nº. 7.619/87, e do Decreto nº. 95.247, nenhum trabalhador poderá arcar com mais de 6% (seis por cento) de seu salário para fazer frente às despesas de locomoção no trajeto residência-trabalho e vice-versa, sendo que o excedente deverá ser custeado pela empresa.

empregador na forma da legislação pertinente.

Cláusula Única: Fica pactuado que as empresas efetuarão o repasse do vale transporte aos seus empregados sempre no mesmo dia do mês.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA DECESSOS - PLANO FUNERAL

As empresas empregadoras mantém o plano funeral que deverá prever, a partir de 01/08/2013, cobertura mínima de R\$ 3.000,00 (três mil reais) para o denominado **decessos e mais R\$ 6.000,00 (seis mil reais)** a título de seguro de vida para o titular por morte de qualquer causa e R\$ 3.000,00 (três mil reais) para o cônjuge, com custeio integral a cargo do empregador, ficando a cargo das entidades seguradoras a sugestão da seguradora.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CRECHE

As empresas empregadoras que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão e manterão convênios com creches para guarda e assistência dos filhos menores de 06 (seis) meses.

Cláusula Única: Retornando ao trabalho as mães, e não possuindo o empregador creches ou convênios, receberão uma ajuda creche de 20% (vinte por cento) do salário mínimo nacional para seu filho para o quinto e o sexto mês.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RETENÇÃO DA CTPS - INDENIZAÇÃO

As empresas que retiverem a CTPS do empregado após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, efetuarão uma indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, desde que o empregado tenha requerido por escrito esta devolução.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JUSTA CAUSA

empregado despedido por justa causa deve receber da empresa comunicação escrita com a declaração do motivo determinante, nos termos do art. 482, da CLT ou outro dispositivo legal infringido pelo trabalhador.

Aviso Prévio

ARTICULO VIGÉSIMA QUARTA - 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 contrarecibo, 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 presente aviso, a parte presente após 30 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, inclusive transferência de local, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias. Quando for demissionário o trabalhador, será possível a transferência 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 20.048 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 e buscando entendimento mútuo, 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 rescisão do Aviso Prévio pelo empregador, ou seja, quando o empregador tiver a obrigação ou optar por indenizar o Aviso Prévio, não fazendo-o nesta nova modalidade. Para deixar claro, o empregado somente será obrigado a cumprir ou indenizar, quando for o caso de rescisão do Aviso Prévio.

Quando a demissão for por iniciativa do empregado Farmacêutico, independentemente da quantidade de anos que o mesmo tiver trabalhado 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 em parcelas mensais de R\$ 1.000,00 (um mil reais) a cada ano trabalhado, conforme tabela abaixo:

o 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.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

SULA VIGÉSIMA QUINTA - LOCADORAS DE MÃO DE OBRA

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

Outros grupos específicos

SULA VIGÉSIMA SEXTA - ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

De acordo com o art. 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho, qualquer alteração do contrato de trabalho, somente será lícita com o consentimento do empregado, e ainda assim, desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízo para o mesmo.

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

Qualificação/Formação Profissional

SULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO

As empresas poderão assegurar ao farmacêutico a flexibilização de sua jornada de trabalho, sem redução da sua duração, quando o empregado requerer matrícula em cursos de aperfeiçoamento.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

SULA VIGÉSIMA OITAVA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL

É vedado o desconto no salário do empregado ou mesmo imposição de pagamento, por danificações de equipamentos de trabalho, ocorridas no exercício das funções, exceto nos casos de imperícia, imprudência, negligência ou dolo, devidamente comprovados.

Assédio Moral

SULA VIGÉSIMA NONA - ASSÉDIO MORAL

Para a efetivação da política 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

ARTIGULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

É garantida a estabilidade de emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (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 a 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: 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

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

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

ARTIGULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

É garantido 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 nº. 8213/91 e sua alteração.

Estabilidade Aposentadoria

ARTIGULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE AO APOSENTADO

É garantida a estabilidade de emprego ao empregado que comprovarem até o ato da rescisão contratual estar a 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou idade e, desde que o seu contrato de trabalho na mesma empresa tenha pelo menos 05 (cinco) anos de duração. Não haverá estabilidade no emprego, à exceção da ocorrência de justa causa, na forma da lei, devidamente comprovada.

Parágrafo Único: Aposentado o empregado, qualquer que seja a espécie (especial, proporcional, tempo de serviço, idade), caso seja

devido pela empresa, esta deverá pagar a multa do FGTS relativamente a todo tempo de serviço prestado ao empregador

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

ARTICULO TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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, que seja 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 o 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 na semana, em qualquer dia; **c)** - Jornada de trabalho de 08h48min (oito horas e quarenta

minutos) diárias, para compensação daquelas horas de sábados, ressalvando-se o direito daqueles empregados contratados para o turno diurno 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 um 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.

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

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

Artigo Terceiro: Fica convencionado que as empresas remunerarão de forma simples, além do salário mensal normal, todas as horas trabalhadas em feriados nacionais, estadual, municipal, inclusive daqueles feriados que coincidirem com o domingo em qualquer sistema de trabalho (12x36 horas, 6x12 horas), ficando facultada a empresa a concessão de folga compensatória quando então será indevido o pagamento.

Artigo 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 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.

Artigo Quinto: Para as jornadas de seis horas terão os empregados um intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos e, para aquelas superiores a 06 (seis) horas fruirão de uma hora no mínimo para intervalo. Tais intervalos serão anotados nos cartões-ponto, com 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 realizar qualquer ressalva quanto à

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 de encerramento deste.

Artigo 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, no entanto, o direito do empregado ao crédito correspondente em banco de horas.

Prorrogação/Redução de Jornada

SÚMULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA REDUZIDA

As empresas poderão contratar empregados com a jornada em regime de tempo parcial, nos termos do art. 58-A, da CLT e seus parágrafos.

SÚMULA TRIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Antes de 30/04/2014, 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 9.601, 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.

Artigo Primeiro: Pelo sistema retro adotado, as Empresas poderão exigir labor em dias normais de trabalho até uma jornada de 08 (oito) horas de segunda a sexta-feira e de 12 (doze) horas para aqueles de plantões, respeitado o intervalo do artigo 66, da CLT.

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

Artigo Terceiro: O sistema do BANCO DE HORAS poderá ser aplicado, tanto para antecipação de horas de trabalho, com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior. O saldo credor de horas de cada trabalhador poderá ser compensado sob a 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.

Artigo Quarto: Em qualquer das situações acima, fica estabelecido que: a) no cálculo de compensação, para cada hora trabalhada em prorrogação de jornada de trabalho, será computada como 01 (uma) hora de liberação; b) a compensação ocorrerá nos prazos abaixo:

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 CCT; e) todas as jornadas cumpridas pelo trabalhador serão consignadas em cartões-ponto, os quais serão considerados para a contagem 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.

Artigo Quinto: 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. b) Havendo crédito em favor do trabalhador, este fará jus ao pagamento das horas devidas como extraordinárias, com o adicional previsto na cláusula da CCT, no mesmo nível às categorias aqui envolvidas, ao valor vigente por ocasião da rescisão contratual. Se houver débito pelo trabalhador as horas não compensadas serão perdoadas; c) No caso de pedido de demissão pelo empregado, eventuais horas não compensadas pelo mesmo, serão pagas de forma simples quando da rescisão contratual.

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

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

Artigo Oitavo: As Empresas deverão manter quadro de débito ou crédito do saldo de horas, e fornecer a cada 60 (sessenta) dias, aos empregados, o saldo 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 consequente número de horas no Banco, porque pagas. E também o empregador quando precisar ocupar o banco de horas, deverá comunicar por escrito a empresa com 72 horas de antecedência, desde que seja 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 Nono: A adoção do sistema de flexibilização de jornada de trabalho não descaracteriza o acordo de compensação de jornada de trabalho ali definido pelas entidades sindicais.

Artigo Décimo: O Acordo Coletivo referente ao Banco de Horas deverá ser enviado ao SINDIFAR-PR para homologação desde que não contrariadas as normas convencionais.

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

Parágrafo Décimo Segundo: Faculta-se a estipulação de outra modalidade de fechamento de banco de horas, o que deverá ocorrer mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

Faltas

ARTICULO TRIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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) 05 (cinco) dias úteis, em caso de casamento; b) 05 (cinco) dias consecutivos, no caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, para os empregados do sexo masculino; c) 05 (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.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

ARTICULO TRIGÉSIMA SÉTIMA - AMAMENTAÇÃO

Até o período de aleitamento materno, assim compreendido até que a criança complete 06 (seis) meses de idade, as empresas deverão à empregada 02 (dois) intervalos de 30 (trinta) minutos cada um, podendo ser cumulativos.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

ARTICULO TRIGÉSIMA OITAVA - DAS FÉRIAS E PROPORCIONAIS

A concessão de férias poderá ocorrer em dois períodos, garantida 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, domingos e feriados.

Artigo 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.

Artigo Segundo: Sugere-se aos empregadores a elaboração de escala de férias, ressalvando a possibilidade de cancelamento ou alteração por parte da empresa, diante de situações emergenciais.

Artigo Terceiro: Sempre que as férias forem concedidas após o período legal a empresa deverá pagá-las em dobro, conforme o art. 130 da CLT.

Remuneração de Férias

ARTIGULA TRIGÉSIMA NONA - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

É 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.

Artigo Primeiro: Fica acordado que os empregadores efetuarão o pagamento das férias 02 (dois) dias antes do início da mesma.

Artigo Segundo: Fica acordado que a empresa que optar por férias coletivas deverá estabelecer o mínimo de 10 (dez) dias de férias coletivas.

Licença Remunerada

ARTIGULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA PRÊMIO

Até 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 serviço na mesma empresa, ressalvado os períodos de afastamentos previstos nas cláusulas 16ª e 40ª da presente CCT, além da licença prêmio.

Artigo Primeiro: A falta de fruição, pelo empregado, da licença retro, até a aquisição da próxima licença, implica em renúncia dela e não dá direito ao 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

Uniforme

SULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES

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

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

SULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CIPAS

As empresas se obrigam a constituir, durante a vigência desta Convenção, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPAS, nos termos da lei e, deverá a empresa comunicar por escrito no prazo de dez dias úteis após a realização das eleições, a lista dos Farmacêuticos (titulares e suplentes), mediante protocolo junto ao Sindicato.

Exames Médicos

SULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES DE SAÚDE

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

Aceitação de Atestados Médicos

SULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS 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, caso contrário, não será.

Artigo Primeiro: 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.

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

Parágrafo Terceiro: O empregado que ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à empresa, apresentando 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

ARTICULO QUADROAGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE

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

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

ARTICULO QUADROAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão à disposição do sindicato, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, e folders do Sindicato que serão encaminhados previamente ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se de sua afixação dentro das 24(vinte e quatro) horas posteriores ao recebimento. Não serão permitidas as matérias político-partidárias, exceto as a quem quer que seja.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

ARTICULO QUADROAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTE SINDICAL/DIRIGENTE SINDICAL/ELEIÇÕES

A representação da entidade sindical e participação em palestras e reuniões afins poderá ser indicado pelo Sindicato Profissional, em seu endereço, um farmacêutico por empresa, o qual terá licença remunerada pelo empregador cabendo ao indicado, no regresso, a participação no evento.

Parágrafo Único: Fica acordado que na data em que a entidade sindical profissional realizar eleições para nova composição de sua Diretoria e Conselho Fiscal, os componentes das chapas concorrentes na referida eleição serão liberados pelo empregador nos dias de trabalho, sem quaisquer descontos referentes a estes dias.

Contribuições Sindicais

SÚMULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas pagarão a Contribuição Confederativa 2012, nos termos fixados pelo Conselho de Representantes da Federação dos Médicos e Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado do Paraná – FEHOSPAR, como segue:

VALORES 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
Consultório	137,00	123,30	4	37,25	9	18,25
Clínicas Ambulatoriais	523,00	470,70	4	133,75	9	61,11
Consultório até 10 empregados	523,00	470,70	4	133,75	9	61,11
Consultório até 20 empregados	783,00	704,70	4	198,75	9	90,00
Consultório até 30 empregados	1044,00	939,60	4	264,00	9	119,00
Consultórios com mais de 30 empregados	2608,00	2347,20	4	655,00	9	292,78
Hospitais até 49 leitos	1566,00	1409,40	4	394,50	9	177,00
Hospitais até 149 leitos	2086,00	1877,40	4	524,50	9	234,78
Hospitais acima de 149 leitos	2608,00	2347,20	4	655,00	9	292,78

Clínicas com leitos equivalem a hospitais.

Parágrafo Primeiro: O pagamento deverá ser realizado através de Boleto Bancário emitido pela FEHOSPAR, conforme enquadramento estabelecido nesta Súmula.

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

SÚMULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 cada ano, dos funcionários Farmacêuticos, a Contribuição Sindical, no valor de um dia de trabalho de seus empregados, e recolhê-las de acordo com a lei, através de guias próprias, em nome do Sindicato dos Farmacêuticos do Estado do Paraná.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/REVERSÃO SALARIAL

As 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, destinando-o ao Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná, mediante repasse que será feito até o 5º (quinto) dia do mês seguinte 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.

Parágrafo terceiro: As empresas poderão colher dos empregados da categoria, manifestação por escrito, se os mesmos opõem-se ao desconto, 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.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDOS E ADITAMENTOS À CCT

Os sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais ou o Sindicato Profissional e as Empresas, poderão firmar, conjuntamente, aditamentos a presente ou Acordos Individuais e/ou Coletivos de Trabalho, para especificar, restringir ou ampliar os direitos aqui estabelecidos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

As partes se comprometem a se reunirem, quando convocadas, para reverem as cláusulas econômicas firmadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA CONVENCIONAL

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

Cláusula Única: Em caso de descumprimento das cláusulas aqui convenionadas, pelo Sindicato Laboral ou mesmo, quando postulado pelo grupo jurídico parcelas ou valores disciplinados ou contrários às cláusulas e condições aqui normatizadas, fica sujeito à cláusula penal no mesmo percentual por ação disciplinado no caput da presente cláusula.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DO INSS. CRIME

Em conformidade com a Lei nº 9.983/2000, que alterou o Código Penal Brasileiro, tornando como crime a ausência das contribuições ao INSS e de outros tributos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FORO

Fica eleito o foro da Comarca de Maringá para fins de dirimir eventuais dúvidas originadas da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Este ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho dos integrantes e da categoria em sua base territorial.

ANGELO ANTONIO PEREIRA LIMA

Presidente

SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DE MARINGA

LIA MELLO DE ALMEIDA

Presidente

SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DO PARANA