

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR004448/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/10/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR070197/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.021764/2016-10  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/10/2016

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

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

E

FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 40.313.884/0001-59, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). JOSE PEREIRA;

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 2016 a 30 de abril de 2017 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**, com abrangência territorial em **Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Guaporema/PR, Indianópolis/PR, Japurá/PR, Jussara/PR, Moreira Sales/PR, Rondon/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Tomé/PR, Tapejara/PR e Tuneiras do Oeste/PR.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL

É concedida a toda categoria profissional, como reposição salarial, o percentual correspondente a 9% (nove por cento), dividido em 2 (duas) vezes da seguinte forma:

- a) 4,5% (quatro virgula cinco por cento) que será pago na folha de salários do mês de maio/2016 e será calculado sobre os salários pagos em abril/2016;
- b) 4,5% (quatro virgula cinco por cento) que será pago na folha de salários do mês de outubro/2016, devendo o percentual ser calculado sobre o salário do mês de abril/2016 e somados ao valor resultante do mês de maio/2016.
- c) As duas parcelas de reajuste não são acumulativas, não gerando qualquer diferença salarial durante o período de 01/05/2016 a 31/08/2016.

**Parágrafo Primeiro** - O reajuste salarial do mês de maio de 2016, deverá ser pago pelos empregadores na folha de pagamento do mês de outubro/2016, com seus devidos retroativos, até o 5º dia útil do mês subsequente, ressalvados as instituições que já concederam o reajuste nas folhas de competência do mês de maio/2016. Em caso de antecipação a menor, deverá ser complementada as diferenças na folha de agosto/2016.

**Parágrafo Segundo:** O piso salarial da categoria, para uma jornada de 44 horas semanais fica assim fixado:

a) A partir de 01/05/2016 a 31/08/2016 será de R\$ 2.457,84 (dois mil, quatrocentos e cinquenta e sete reais e noventa e quatro centavos)

b) De 31/08/2016 a 30/04/2017 será de R\$ 2.563,68 (dois mil, quinhentos e sessenta e três reais e sessenta e oito centavos)

**Parágrafo Terceiro:** Com a aplicação do reajuste previsto nesta Cláusula, ficam zeradas todas e quaisquer diferenças salariais aplicáveis às categorias no período de Maio/2015 a Abril/2016.

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - DOMINGOS E FERIADOS**

Todas as horas trabalhadas em dias de domingos ou feriados serão pagas de acordo com a Sumula 444 - TST, desde que não seja dado folga compensatória, ficando garantida a folga semanal normal, excluídas as hipóteses da cláusula 36, §3º da presente CCT.

**Parágrafo Único:** Assegura-se 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.

#### **CLÁUSULA 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 trabalho.

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

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA NONA - 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 implicará na multa de 0,30% (zero virgula trinta por cento) do total da remuneração mensal, em favor do empregado Farmacêutico por dia de atraso, além da correção monetária aplicável no período.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 100% (cem por cento) para as que excederem este número, os quais incidirão sobre o valor do salário/hora normal, ressalvada a existência 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**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

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

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno é de 45% (quarenta e cinco por cento) e terá como base de cálculo o salário base do empregado. Será devido no trabalho executado das 22h00min às 05h00min horas do dia seguinte, compreendendo assim 8 horas noturnas independentemente do horário de 01 (uma) hora para descanso ou refeição de acordo com a cláusula 38 (Jornada de trabalho) § 5º desta CCT, exceto as instituições que optarem por um intervalo superior a 01 hora, quando pagarão as horas efetivas de trabalho noturno.

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

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

**Parágrafo 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.

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

### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 exercentes das funções discriminadas:

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

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

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

### **Adicional de Sobreaviso**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANTÃO À DISTÂNCIA**

Aos empregados que ficarem à disposição da empresa, mediante escala de sobreaviso, fica assegurada a remuneração correspondente à 1/3 (um terço) do salário contratual. Quando chamado, registra-se o ponto, e cessa-se a remuneração do plantão e as horas trabalhadas devem ser pagas de acordo com a Clausula 11 desta CCT ou compensadas. As horas trabalhadas e assim remuneradas serão excluídas da contagem das horas sobreaviso.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ALIMENTAÇÃO**

Os estabelecimentos abrangidos pela presente CCT fornecerão refeições gratuitas, consistente em almoço ou jantar, a seus empregados, quando os mesmos laborarem nas jornadas de 12X36 horas e nos plantões de 12 horas, cujo benefício, não integrará a remuneração do empregado. 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 complemento.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

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

### **Auxílio Morte/Funeral**

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA DECESSOS - PLANO FUNERAL

Fica mantido o plano funeral, que deverá prever , uma cobertura mínima de R\$ 3.000,00 (três mil reais) para o denominado decessos funerários (titular, cônjuge e filhos menores de 21 anos) , e mais R\$ 6.000,00 (seis mil reais) a título de seguro de vida por morte de qualquer natureza do titular, e R\$ 3.000,00 (três mil reais) para morte de qualquer natureza do cônjuge, com custeio integral a cargo do empregador, ficando a cargo das entidades convenientes a definição da seguradora.

**Parágrafo Primeiro** – Para o cumprimento do constante no caput da cláusula, o Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Maringá e Região - SHESSMAR, instituiu o Fundo Assistencial Funeral, que foi aprovado em Assembleia Geral da categoria em 09/10/2014, e reformado em 17/04/2015 do qual poderão fazer parte, os associados contribuintes do SHESSMAR e em pleno gozo de seus direitos sociais, mediante manifestação expressa.

**Parágrafo Segundo** - O Fundo Assistencial Funeral será regido por regulamento próprio, aprovado em Assembleia Geral em 09/10/2014 e reformado em 17/04/2015 somente poderá ser alterado mediante nova Assembleia.

**Parágrafo Terceiro** – Para os que aderirem ao Fundo Assistencial Funeral, a tabela de pagamento por funcionário será a seguinte:

Número de Funcionários	Valor mensal por funcionário
01	R\$ 20,00
02-05	R\$ 12,00
06-10	R\$ 10,00
11-19	R\$ 6,00
20 em diante	R\$ 2,00

**Parágrafo Quarto** - Os empregadores que não participarem do Fundo Assistencial Funeral, deverão obrigatoriamente contratar outra de remuneração de cobertura nos valores fixados, sob pena de responderem diretamente pelas indenizações fixadas, além de multa por descumprimento da CCT.

### Auxílio Creche

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXILIO CRECHE

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

### Outros Auxílios

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - CESTA NATALINA

As empresas fornecerão cesta de natal a todos os seus farmacêuticos.

## **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Será vedada a utilização do contrato de experiência, quando da readmissão de empregado para exercer a mesma função, durante o período 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 ao valor de 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, desde que o empregado tenha requerido por escrito esta devolução.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 contra recibo, 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 poderá 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 a empresa pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias. Quando for demissionário o trabalhador, será possível a alteração do local de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Com a nova lei do Aviso prévio Lei 12.506/2011, que tem a seguinte redação: Art 1º 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 mesma empresa. **Parágrafo único:** Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 03(três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias. As partes buscando entendimento uniforme, em comum acordo e de forma unificada acordam o seguinte:

a) A modalidade de Aviso Prévio estabelecida pela Lei 12.506/2011, é dirigida única e exclusivamente quando ocorrer a hipótese de indenização do Aviso Prévio pelo empregador, ou seja, quando o empregador tiver a obrigação ou optar por

indenizar o Aviso Prévio, deverá fazê-lo nesta nova modalidade. Para deixar claro, o empregado somente será obrigado a cumprir ou indenizar, quando for o caso, 30 dias de Aviso Prévio.

b) 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.

c) Quando a demissão for por iniciativa do empregador, com Aviso cumprido pelo empregado, o tempo de cumprimento do referido Aviso 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 mais 03(três) a cada ano trabalhado, conforme tabela abaixo:

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

<b>Tempo de Serviço</b> <b>(anos completos)</b>	<b>Aviso Prévio</b> <b>(nº de dias)</b>
<b>00</b>	<b>30</b>
<b>01</b>	<b>33</b>
<b>02</b>	<b>36</b>
<b>03</b>	<b>39</b>
<b>04</b>	<b>42</b>
<b>05</b>	<b>45</b>
<b>06</b>	<b>48</b>
<b>07</b>	<b>51</b>
<b>08</b>	<b>54</b>
<b>09</b>	<b>57</b>
<b>10</b>	<b>60</b>
<b>11</b>	<b>63</b>
<b>12</b>	<b>66</b>
<b>13</b>	<b>69</b>
<b>14</b>	<b>72</b>
<b>15</b>	<b>75</b>
<b>16</b>	<b>78</b>
<b>17</b>	<b>81</b>
<b>18</b>	<b>84</b>
<b>19</b>	<b>87</b>
<b>20</b>	<b>90</b>

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

d) 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 para a contagem do tempo integral do Aviso.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ALTERAÇÕES NO CONTRATO DURANTE O AVISO PRÉVIO**

Durante o prazo de aviso prévio, dado por qualquer das partes, ficam vedadas as alterações do contrato de trabalho, inclusive de local ou qualquer 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

As partes em cumprimento à lei 7238 de 29/10/84 e visando dar tratamento uniforme ao pagamento da indenização adicional, estabelecem que: 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 à indenização adicional quando a projeção da contratual ocorrer no período de 1/4/ a 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.

#### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA**

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

#### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DEFICIENTES FÍSICOS**

As 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**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ALTERAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO**

Nos 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.

**Parágrafo 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**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO**

O farmacêutico, 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 venha beneficiar seu trabalho.

### **Adaptação de função**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUTOMAÇÃO**

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

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL**

Fica vedado o 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**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ASSÉDIO MORAL**

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

## Estabilidade Mãe

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica garantida a estabilidade no emprego à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, devendo a mesma apresentar 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 extinto, 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 vinte) 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 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 as demais, inclusive, a segurada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção será pago pelo INSS.

## Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

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 os órgãos determinados pela lei.

## Estabilidade Aposentadoria

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO APOSENTADO

Aos empregados que comprovarem através de certidão emitida pelo INSS, estarem em um prazo de 03 (três) anos da aquisição ao direito de aposentadoria, fica assegurado 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.

**Parágrafo 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**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO**

Em decorrência da peculiaridade das atividades desenvolvidas pela categoria abrangida por esta CCT, e, tendo em vista os setores que atualmente fazem turnos contínuos, fica pactuado para todas as empresas, sem a necessidade de acordo individual de compensação, e 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), para 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 e oito minutos) diárias, para compensação daquelas horas de sábados, ressalvando-se o direito daqueles empregados contratados para jornada de 8 horas diárias de segunda a sexta-feira.

**Parágrafo Primeiro:** Nas jornadas acima se encontra implícita a compensação de horário e não serão devidas quaisquer horas extras pelo seu cumprimento.

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

**Parágrafo Terceiro:** Fica convencionado que as empresas remunerarão de acordo com a Sumula 444 TST, 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 jornada (12x36 horas, 6x12 horas), ficando facultada a empresa a concessão de folga compensatória quando então será indevido 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, sem 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 jornadas superiores a 6 (seis) horas fruirão de uma hora no mínimo para intervalo. –Tais 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 realizar qualquer 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 dar continuidade ao serviço inadiável, a duração diária do trabalho do empregado poderá exceder o limite legal. Permanecendo, contudo, o direito do empregado ao crédito correspondente em banco de horas.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS**

Fica mantido nas Categorias (Econômica e Profissional), até 30/04/2017 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 n.º 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.

**Parágrafo Primeiro:** Pelo sistema retro adotado, as Empresas poderão exigir labor em dias normais de trabalho até uma jornada de 8 ( oito ) horas de segunda a sexta-feira e de 12 (doze) horas para aqueles de plantões, afastado o respeito ao intervalo do artigo 66, da CLT.

**Parágrafo Segundo:** As horas trabalhadas em prorrogação de jornada para fins de compensação, no regime de Banco de Horas, não se caracterizam 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 posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior. O saldo credor de horas de cada trabalhador poderá ser compensado da seguinte forma: folgas adicionais seguidas ao período de férias; folgas coletivas, a critério da empresa; folgas individuais, negociadas de comum 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.

**Parágrafo 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 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 25%, na folha de pagamento de competência do mês anterior do fechamento do banco de horas; d) o saldo de horas não pagas como acima definido, será pago, na forma da cláusula 11, desta CCT; e) todas as jornadas cumpridas pelo trabalhador serão consignadas em cartões-ponto, os quais serão considerados para a apuração da carga horária do período contratado:

a) - Todas as horas credoras ou devedoras do banco de horas até a data de 30/04/2016, serão compensadas até a data de 31/10/2016.

b) - Todas as horas credoras ou devedoras do banco de horas até a data de 31/10/2016 serão compensadas até a data de 30/04/2017.

c) - Todas as horas credoras ou devedoras do banco de horas até a data de 30/04/2017 serão compensadas até a data de 31/10/2017.

**Parágrafo 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 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; c) No caso de pedido de demissão pelo empregado, eventuais horas não compensadas pelo mesmo, serão descontadas de forma simples quando da rescisão contratual.

**Parágrafo Sexto:** 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 participação no Banco de Horas.

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

**Parágrafo Oitavo:** As Empresas deverão manter quadro de débito ou crédito do saldo de horas, e fornecer a cada 60 (sessenta) dias, extratos desse saldo mediante solicitação dos trabalhadores. Aqueles empregados que apresentarem débito de horas no Banco, quando convocados 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 trabalhador quando precisar ocupar o banco de horas, deverá comunicar por escrito a empresa com 72 horas de antecedência, desde que não 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.

**Parágrafo Nono:** A adoção do sistema de flexibilização de jornada de trabalho não descaracteriza o acordo de compensação de jornada, consoante ali definido pelas entidades sindicais.

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

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESCANSO INTRA JORNADA**

Para a 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 para lanche. O trabalhador que não fruir o intervalo de uma hora deverá comunicar, por escrito, ao departamento de pessoal da empresa a sua omissão. Ao assinar o cartão-ponto o empregado, sem realizar qualquer ressalva quanto à fruição do intervalo de uma hora, tem-se que esse foi fruído. O empregado terá no máximo 10 (dez) dias úteis para assinar o cartão-ponto, após o encerramento deste.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CARTÕES PONTO**

Os cartões e outros controles de ponto deverão refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada à retirada dos mesmos 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.

**Parágrafo Primeiro** – Os horários de entrada e saída, assim como aqueles de descanso, devem ser anotados nos controles de forma real. Ao assinar o cartão-ponto o empregado ratifica os horários ali lançados, não podendo reclamar posteriormente, salvo, se opuser ressalva a respeito. Em caso de falta do trabalhador ou quando o trabalhador não anotar o registro de seu cartão ponto o empregador poderá abonar por escrito.

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

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 ampliados para: a) - 5 (cinco) dias consecutivos, 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 úteis, no caso de falecimento de pai, mãe, irmãos e filhos 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; bisavó; bisavô e netos; e) – 01 (um) dia no caso de falecimento de genro e nora.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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)**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AMAMENTAÇÃO**

Durante 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**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS E PROPORCIONAIS**

A concessão de férias poderá ocorrer em dois períodos, garantidos a duração mínima legal para cada período. No caso de jornada de 12 x 36, 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 fará jus 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS EM DOBRO**

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

### Remuneração de Férias

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 direitos, considerando os descontos legais.

### Licença Remunerada

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PRÊMIO

Fará jus a licença remunerada, abaixo 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 40, da presente CCT, além da licença maternidade, e respeitando os limites estabelecidos quanto aos dias de fruição em face de entrega de atestados médicos, odontológicos e psiquiátricos de acordo com a tabela abaixo:

Dias de Atestados em um período de 03 anos	
Número em dias de Atestados	Dias de fruição
0-10 dias	8
11-20 dias	7
21-30 dias	6
31-40 dias	5
41 dias em diante	0

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

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

**Parágrafo Terceiro:** A licença prêmio poderá ser revertida em pecúnia a critério do empregador.

**Saúde e Segurança do Trabalhador**  
**Condições de Ambiente de Trabalho**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - VESTIÁRIOS**

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

**Uniforme**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES**

Desde que exigidos pelos empregadores, estes fornecerão gratuitamente até 02 (dois) uniformes por ano, segundo os padrões da empresa, os quais deverão ser devolvidos quando da rescisão contratual, sob pena de desconto de seu valor. O valor a ser descontado será o histórico de compra, reduzido o desgaste natural de utilização.

**CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CIPAS**

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

**Exames Médicos**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - EXAMES DE SAÚDE**

Os exames realizados quando da admissão, demissão e outros determinados por lei, ou da conveniência do empregador, serão por ele custeados e serão realizados a cada 12 (doze) meses.

**Parágrafo Único** - Fica acordado que todos os empregadores fornecerão no ato da rescisão contratual, ou no caso de solicitação pelo empregado no caso de aposentadoria o PPP (PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO), o qual será elaborado em duas vias originais no caso de rescisão contratual, o qual será entregue no momento da rescisão uma via para o trabalhador e outra via o empregador arquivará a mesma de acordo com o contido na instrução normativa de nº 99 de 05 de dezembro de 2003.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS, PSICOLÓGICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os 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, o qual prevalecerá.

**Parágrafo 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 no caso de internamento, e no período da consulta do menor.

**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 necessitar ficar afastado de suas atividades por motivo de doença deverá comunicar imediatamente à 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 SEGUNDA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE**

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

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATIVIDADES SINDICAIS**

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

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Para a representação da entidade e participação em encontros, palestras, reuniões, assembleias, 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 regresso, prova de participação no evento no prazo de 72 (setenta e duas) horas.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LISTAGEM DE FUNCIONÁRIOS**

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

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/REVERSÃO SALARIAL**

As empresas descontarão na folha de pagamento do mês de competência de outubro/2016, o percentual de 5% (cinco por cento) do salário base, de todos farmacêuticos abrangidos pela presente CCT.

**Parágrafo Primeiro:** Os valores serão recolhidos através de boleto bancário emitido pelo Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná até o dia 10/10/2016.

**Parágrafo Segundo:** As empresas deverão encaminhar ao SINDIFAR uma relação contendo o nome do empregado, o valor de seu salário base e o desconto efetuado.

**Parágrafo Terceiro:** O recolhimento da aludida contribuição efetuada fora do prazo estipulado no parágrafo primeiro, acarretará à empresa o acréscimo de multa no importe de 0,30% (zero vírgula trinta por cento) ao dia de atraso, limitada a 2% (dois por cento), acrescida dos juros legais.

**Parágrafo Quarto:** Para o empregado admitido na vigência desta convenção a empresa deverá recolher a taxa de reversão salarial e a contribuição sindical, descontando-os na folha de pagamento do segundo mês subsequente à admissão, desde que estes recolhimentos não tenham sido efetuados anteriormente.

**Parágrafo Quinto:** Em cumprimento à Ordem de Serviço de Nº. 01 de 24 de Março de 2009, Publicada no Boletim Administrativo de nº. 06-A de 26/03/2009, do Ministro do Trabalho e Emprego, fica assegurado aos “empregados não associados”, o DIREITO DE OPOSIÇÃO à “Taxa de Reversão Assistencial”, prevista no caput dessa cláusula e deverá fazê-lo no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data de assinatura da presente CCT. Este Direito de Oposição também é assegurado aos empregados associados ao SINDIFAR-PR.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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, a Contribuição Sindical, no valor de um dia de salário de seus empregados Farmacêuticos, e recolhê-las na forma da lei, através de guias próprias, em nome do Sindicato dos Farmacêuticos do Estado do Paraná.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas pagarão a Contribuição Confederativa 2016, 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 2016

ENQUADRAMENTO	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO	VALOR DA PARCELA ÚNICA - 10% DESC. PAGTO ATÉ 27/02/2016	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA
Consultório	R\$171,37	R\$ 154,23	4	R\$ 45,84	9	R\$ 23,95
Clínicas Ambulatoriais	R\$ 653,19	R\$ 587,87	4	R\$166,30	9	R\$ 82,83
Laboratório até 10 empregados	R\$ 653,19	R\$ 587,87	4	R\$166,30	9	R\$ 82,83
Laboratório até 20 empregados	R\$ 978,12	R\$ 880,31	4	R\$ 247,53	9	R\$ 122,55
Laboratório até 30 empregados	R\$ 1303,04	R\$ 1.172,74	4	R\$ 328,76	9	R\$ 162,26
Laboratórios com mais de 30 empregados	R\$ 3.254,83	R\$ 2.929,35	4	R\$ 816,71	9	R\$ 400,81
Hospitais até 49 leitos	R\$ 1.954,00	R\$ 1.758,60	4	R\$ 491,50	9	R\$ 241,82

Hospitais até 149 leitos	R\$ 2.603,86	R\$ 2.343,47	4	R\$ 653,97	9	R\$ 321,25
Hospitais acima de 149 leitos	R\$ 3.254,83	R\$ 2.929,35	4	R\$ 816,71	9	R\$ 400,81

1) Clínicas com leitos  
equivalem a hospitais.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento deverá ser realizado através de Boleto Bancário emitido pela FEHOSPAR, conforme enquadramento da empresa.

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

### Disposições Gerais

#### Regras para a Negociação

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ACORDO COLETIVO

Todo e 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

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MULTA CONVENCIONAL

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas, neste instrumento coletivo e em obediência ao disposto no artigo 613, inc. VIII, da CLT, 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 postular via seu corpo jurídico parcelas ou valores disciplinados ou contrários às cláusulas e condições aqui normatizadas, fica sujeito à cláusula penal de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), por ação.

#### Outras Disposições

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DO INSS. CRIME

Alerta-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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FORO**

Fica eleito 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 abranger, 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**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ASSEMBLEIA CATEGORIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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