CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2017/2018

Que entre si ajustam **Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná,** Registro Sindical nº 55718301221-0 e CNPJ/MF nº 77.636.363/0001-42, sito a Rua Prof. Duílio Calderari, 270, Curitiba/PR, CEP 80.045-305, fone (041) 3223-3472 e **Sindicato das Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado do Paraná**, Registro Sindical nº 24290019824/87 87 e CNPJ/MF sob nº 76695667/0001-18 sito a Av. João Gualberto, 623 – 6º andar salas 605/607, CEP: 80.030-000 - Curitiba/Pr, fone (041) 3254-8774; por seus representantes *infra*-assinados, mediante as seguintes cláusulas e condições:

01. VIGÊNCIA

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 12 (doze) meses, a partir de 1º de setembro de 2017 a 31 de agosto de 2018.

02 - CATEGORIAS ABRANGIDAS

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a categoria diferenciada dos farmacêuticos que mantenham vínculo empregatício com empresas representadas pela Entidade Patronal convenente, **estabelecidas no Estado do Paraná, exceto nos municípios de: Londrina, Cambé, Sertanópolis, Rolândia e Ibiporã.**

03 - CORREÇÃO SALARIAL

O piso salarial vigente em 1º de setembro de 2016, de R$ **3.018,05** (três mil e dezoito reais e cinco centavos) será acrescido de 2,23% (dois vírgula vinte e três por cento), a partir de 1º de setembro de 2017, passando ao valor de **R$ 3.085,35** (três mil e oitenta e cinco reais e trinta e cinco centavos), para jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e o valor de **R$ 1.542,68** (hum mil, quinhentos e quarenta e dois reais e sessenta e oito centavos), para jornada de 22 horas semanais.

3Parágrafo primeiro – Na hipótese de existência de diferença salarial decorrente da aplicação desta Convenção, a mesma deverá ser paga junto aos salários do mês subseqüente ao do seu registro na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRT/PR.

Parágrafo Primeiro - Aos empregados admitidos no período compreendido entre Setembro de 2.016 a Agosto de 2.017 a correção a que se refere esta cláusula poderá ser aplicada proporcionalmente.

Parágrafo Segundo - Faculta-se às empresas a compensação de reajustes ou antecipações concedidos espontaneamente ou compulsoriamente após Setembro/2015, ficando, porém, vedadas às compensações de majorações salariais decorrentes de: a) Término de Aprendizagem; b) - Implemento de Idade; c)Promoção por antiguidade ou merecimento; d) - Transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade; e) - equiparação salarial determinada.

Parágrafo Terceiro - Os empregados que em Setembro/2016 percebiam salários superiores à faixa de **R$ 10.459,67 (dez mil, quatrocentos e cinquenta e nove reais e sessenta e sete centavos), terão reajuste de 1,73 % (um vírgula setenta e três por cento)** em setembro/2017, podendo negociar diretamente com a empresa o reajuste na

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br

faixa restante dos salários.

Parágrafo Quarto - Aos empregados admitidos no período compreendido entre Setembro de 2.016 a Agosto de 2.017 a correção a que se refere esta cláusula poderá ser aplicada proporcionalmente conforme a seguinte tabela:

- Setembro/2016 - 2,23%;
- Outubro/2016 2,04%;
- Novembro/2016 - 1,85%;
- Dezembro/2016 - 1,66%;
- Janeiro/2017 - 1,48%;
- Fevereiro/2017 - 1,29%;
- Março/2017 - 1,11%;
- Abril/2017 - 0,92%;
- Maio/2017 - 0,74%;
- Junho/2017 - 0,55%;
- Julho/2017 - 0,36%;
- Agosto/2017 - 0,18%.

Parágrafo Quinto - Faculta-se às empresas a compensação de reajustes ou antecipações concedidos espontaneamente ou compulsoriamente após Setembro/2016, ficando, porém, vedadas às compensações de majorações salariais decorrentes de: a) Término de Aprendizagem; b) - Implemento de Idade; c)Promoção por antiguidade ou merecimento; d) - Transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade; e) -equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado. por sentença judicial transitada em julgado.

04 – P.R. (PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA).

As empresas pagarão aos empregados com contrato de trabalho vigente em 01/09/2016, o valor equivalente a **40% (quarenta por cento)** sobre a remuneração mensal devida em Setembro/2017 (salário base + adicionais de insalubridade ou periculosidade, de turno e de transferência), a título de P.R.(Participação nos Resultados), facultando-se a limitação desses valores ao mínimo de **R$ 728,00 (setecentos e vinte e oito reais) e no máximo R$ 2.928,00 (dois mil, novecentos e vinte e oito reais)** por empregado, que deverão ser pagos até as seguintes datas:

a) - Se no valor mínimo de R$ **728,00 (setecentos e vinte e oito reais)**, em uma única parcela a ser paga até 10/12/2017;

b) - Se em valor superior, a metade deverá ser pago até 10/12/2017, facultando - se o pagamento do restante até 10/04/2018, desde que se respeite o valor mínimo de R$ **728,00 (setecentos e vinte e oito reais)**.

As quantias devidas a este título deverão ser pagas proporcionalmente aos meses trabalhados no período entre Setembro/2016 a Agosto/2017, na proporção de 01/12 do P.R. por mês trabalhado.

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br

Fica consignado como meta para obtenção do P.R que o empregado não poderá ter mais que cinco faltas injustificadas no período de 01/09/2016 a 31/08/2017.
Recomenda-se que as empresas, na medida do possível, façam Acordos de Participação nos Resultados, com metas e resultados definidos diretamente com seus empregados, desde que respeitados os valores mínimos estabelecidos nesta cláusula.

.

05. ADICIONAL DE HORA EXTRA

O trabalho suplementar, assim considerado aquele que se realizar além do limite legal, ou do horário previsto em eventual acordo de compensação, será pago com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal se o aumento da jornada ocorrer de segunda-feira a sábado, e com um acréscimo de 110% (cento e dez por cento), se o aumento da jornada ocorrer em domingo ou feriado.

06 - ADICIONAL NOTURNO

O Trabalho exercido no período compreendido entre 22:00 horas de um dia e 05:00 horas do dia seguinte, será remunerado com o adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal, salvo alteração na legislação vigente para maior.
A Súmula 60 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) – (Res. N. 129/2005 – DJ 20.04.2005), afirma que:
"I – O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula n. 60).
II – Cumprida integralmente a jornada do período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art.73, 5º.Da CLT (ex OJ n.6)"

07 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade, quando devido, terá seu respectivo percentual aplicado sobre o maior valor vigente a título de salário normativo da categoria profissional, nos percentuais fixados em perícia ou laudo técnico elaborado por profissional habilitado.

08 – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Nos termos do Enunciado 364 do TST, faz jus ao adicional de periculosidade, o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeite-se a condições de risco, nos percentuais fixados em perícia ou laudo técnico elaborado por profissional habilitado, aplicado sobre o maior valor vigente a título de salário normativo da categoria profissional. O referido adicional não é devido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.
Parágrafo Primeiro - A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, é admitida, ficando sujeitas as regulamentações pactuadas em acordo coletivo de trabalho.

09 - ADIANTAMENTO E PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Salvo manifestação expressa do empregado em sentido contrário, as empresas concederão adiantamento de pelo menos 40% (quarenta por cento) do salário nominal de cada empregado até o dia 20 (vinte) de cada mês e *pagamento dos salários até o dia 05 (cinco) do mês subseqüente ao mês* em que o trabalho tenha sido realizado, desde que o empregado não esteja em férias ou tenha apresentado saldo negativo no mês anterior.
Quando o pagamento for efetuado através de cheque, as empresas providenciarão

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br

condições e meios para que o empregado possa descontar o cheque no mesmo dia do pagamento, sem prejuízo no seu horário de refeição e descanso, exceto no caso de cheque salário.
As empresas efetuarão pagamento ou adiantamento (vale) aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento, exceto quando depositado em conta corrente do empregado.

10 – REFLEXOS DOS SALÁRIOS VARIÁVEIS
A média das horas extras habituais, adicionais noturnos, adicionais de insalubridade ou de periculosidade, prêmios de produção e outras verbas de natureza salarial habitualmente pagas pela empresa, terão seus reflexos nos Descansos Semanais Remunerados (DSR´s), 13o. Salário, Férias, Aviso Prévio Indenizado e no FGTS.

11- CONVOCAÇÃO EXTRAORDINÁRIA
Na hipótese de convocação do empregado durante o seu período de repouso, para prestar serviços emergenciais, fica-lhe garantido o pagamento mínimo de 3 (três) horas extraordinárias, quando a atividade de trabalho ocorrer em perímetro urbano, e, em caso contrário, 5(cinco) horas extraordinárias.

12 - ADIANTAMENTO DO 13o. SALÁRIO
As empresas colocarão à disposição dos empregados, no mês de janeiro de cada ano, formulário no qual os mesmos firmarão opção para receber a antecipação da primeira parcela do décimo terceiro salário por ocasião das férias, ou até 31 de outubro de cada ano.
Parágrafo único - Não havendo opção ou manifestação em contrário, por parte do empregado, a primeira parcela será paga até 31 de outubro de cada ano.

13- VALE-MERCADO
Até o décimo dia de cada mês, as empresas fornecerão a seus empregados que percebam até 5 (cinco) vezes o maior Salário Normativo da categoria, **vale-mercado** em valor nunca inferior R$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais**),** dos quais, poderão ser descontados até R$ 5,00 (cinco reais) dos salários dos empregados.
As empresas que concedem cesta-básica aos seus funcionários em valor superior ao disposto em Convenção Coletiva, deverão aplicar o percentual do reajuste de 3% (três por cento) no valor vigente em Agosto/2017.
Parágrafo primeiro - Todo e qualquer valor de custeio e subsídio despedido pela empresa, ainda que integral, para a concessão da cesta básica ou vale-mercado, não integrará a remuneração do empregado, sob qualquer hipótese, não podendo ser considerado valor utilidade salarial para os efeitos legais, mesmo que seja pago em Folhas de Pagamentos de Salários.
Parágrafo segundo - A empresa fica desobrigada de fornecer a cesta básica ou vale-mercado ao empregado que tiver mais que 3 (três) faltas injustificadas ao serviço durante o mês anterior.
Parágrafo terceiro – o empregador concederá a cesta básica ou vale-mercado durante todo o período do afastamento por acidente de trabalho ao empregado acidentado.
Parágrafo quarto – a empregada em licença maternidade fará jus ao recebimento da cesta básica ou vale mercado concedida pelo empregador.
Parágrafo quinto – a empresa concederá cesta básica ou vale mercado durante 120 dias a contar da data do afastamento por auxílio doença ao empregado.

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br

As disposições contidas nesta cláusula são compreendidas apenas durante a vigência desta convenção, não assegurando quaisquer direitos futuros, individuais ou coletivos, a qualquer título.

14 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão alimentação aos seus empregados em suas dependências, com subsídios de no mínimo 80% (oitenta por cento) de seus custos, e quando não puderem manter serviços de alimentação em suas dependências, fornecerão vale-alimentação com a mesma subvenção.

As empresas concederão aos empregados que começam o trabalho entre as 06:00 e às 07:00 horas, salvo manifestação expressa em sentido contrário pelo empregado, um desjejum composto de pelo menos: café ou chá, leite, pão e margarina.

O desconto do Auxilio Alimentação poderá ser diferenciado, porém, na média será no máximo de 20%, de forma que beneficie aqueles empregados com salários menores.

Recomenda-se para as empresas com maiores disponibilidades de recursos, que subsidiem em maiores percentuais este benefício.

Parágrafo Único - A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles, o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), a Contribuição Previdenciária e Imposto de Renda.

15 – PREENCHIMENTO DE VAGAS

Nos casos de abertura de processo seletivo, dar-se-á preferência ao recrutamento interno com extensão do direito a todo empregado, sem distinção de cargo ou área de atuação.

A realização de testes práticos, teóricos ou operacionais para fins de admissão, não poderão ultrapassar dois dias, exceto nos casos de exame médico pré-admissional.

Recomenda-se que as empresas, na medida do possível, ofereçam emprego a pessoas com deficiências físicas, reservando-lhes atribuições compatíveis.

16 - EXAMES MÉDICOS

As empresas se obrigam a realizar exames médicos admissionais, periódicos e em razão da rescisão contratual, ficando a seu critério local e tipos de exames, em conformidade com o respectivo Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional. Os resultados serão entregues ao empregado mediante recibo.

Parágrafo único - A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles, o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), a Contribuição Previdenciária e o Imposto de Renda.

17 - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas que não possuam ambulatório médico manterão em seus estabelecimentos materiais necessários para a prestação de primeiros socorros.

As empresas da categoria econômica oferecerão condições de remoção, em caso de acidente do trabalho e ou doença, quando necessário atendimento médico hospitalar em caráter emergencial.

18 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

I - Não será celebrado o contrato de experiência no caso de empregados contratados para a

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br

mesma função anteriormente exercida na empresa, desde que esteja no máximo a 6 (seis) meses sem vínculo com a empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviço na mesma função, como mão de obra temporária.
II - O contrato de experiência não terá prazo inferior a 30 (trinta) dias e deverá conter a assinatura do empregado, devendo a este ser entregue a 2ª (segunda) via do documento.
III – Nos casos de rescisão antecipada ou término do Contrato de Experiência, as empresas anotarão no campo 23 (causa do afastamento) no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, quem tomou a iniciativa do desligamento, se a empresa ou o empregado.

19 - SUBSTITUIÇÃO DE EMPREGADO

Admitido o empregado para o lugar de outro dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

20 - UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes aos seus empregados, quando obrigarem o seu uso, bem como calçados se por elas padronizados quanto à marca, desenho e tipo.
Parágrafo primeiro - Os empregados serão responsáveis pelo bom uso e conservação dos uniformes e calçados recebidos, podendo as empresas, em caso de abuso, cobrar o valor dos que fornecerem a partir do terceiro, inclusive, em 01 (um) ano, contável da entrega do primeiro.
Parágrafo segundo – As empresas que utilizam produtos comprovadamente nocivos à saúde do trabalhador e ao meio ambiente são responsáveis pela lavagem dos uniformes de seus empregados que manipulam tais produtos, de acordo com as normas vigentes. Consideram-se produtos nocivos à saúde do trabalhador os dispostos na legislação que regula a Previdência Social. As empresas poderão realizar diretamente a lavagem dos uniformes, ou contratar serviços de terceiros, desde que o tratamento dos efluentes resultantes da lavagem obedeça à legislação vigente de proteção ao meio ambiente.

21 - MEDIDAS PREVENTIVAS

As empresas adotarão as medidas de prevenção de acidentes e doenças profissionais em caráter coletivo, fornecendo gratuitamente o EPI (Equipamento de Proteção Individual), em perfeito estado de conservação, conforme Portaria 3214/78 e suas Normas Regulamentadoras.
Recomenda–se que as empresas adotem para seus empregados, programa de GINÁSTICA LABORAL, através de profissionais habilitados, para prevenir e melhorar a qualidade de vida profissional ou pessoal.
O Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná (Profissional), poderá a seu critério, acompanhar as diligências de fiscalização das condições de saúde, higiene e segurança do trabalho, inclusive por intermédio de técnico de sua escolha.

22 - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas obrigam-se a registrar na Carteira de Trabalho a função que o empregado estiver exercendo, anotando as devidas alterações de cargos e salários, exceto nos casos de substituição temporária e toda promoção será acompanhada de aumento salarial não compensável.
No prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar da rescisão do contrato de trabalho, a CTPS será obrigatoriamente apresentada contra recibo, pelo empregado à empresa, para

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br

que esta, em igual prazo, anote nela a data de saída, restituindo-a, após, ao seu titular.

23 - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão firmar acordos diretamente com seus empregados, mediante assinatura de concordância destes, para os seguintes casos:

a) **extinção do trabalho aos sábados** - quando as horas de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com o acréscimo de até, no máximo duas horas diárias, de maneira que nesses dias seja completada a carga horária semanal, respeitados os intervalos da Lei.

b) **compensação de dias intercalados entre feriados** – de preferência anualmente, mediante acréscimos nas jornadas diárias de trabalho, visando a concessão de maiores folgas nos feriados.

Parágrafo primeiro: para a validade dos acordos acima mencionados, bastará a homologação do Sindicato profissional, o qual a seu critério, poderá recusar a forma de abaixo-assinado e realizar assembleia com os empregados abrangidos.

Parágrafo segundo: Os demais Acordos Coletivos de Trabalho (fixação ou extinção de turnos de trabalho, instituição do Banco de Horas, etc.), deverão ser submetidos à apreciação e deliberação de assembleia dos empregados abrangidos, especialmente convocada pelo sindicato profissional, o qual firmará o acordo se houver concordância da maioria dos empregados e não contrariar qualquer dispositivo legal. Os empregados admitidos durante a vigência do acordo, poderão a ele expressamente aderir, sem a necessidade de homologação do Sindicato.

Parágrafo terceiro: Os minutos destinados a trocas de roupas e marcação do ponto, desde que a somatória diária não ultrapasse 10 (dez) minutos acumulados entre inícios e términos das jornadas de trabalho, não serão considerados elastecimento do horário de trabalho e conseqüentemente não acarretará direito a horas extras ou nulidade do acordo de compensação de horário.

24 - TEMPO GASTO NO TRANSPORTE PARA O TRABALHO

Nos casos em que as empresas vierem a fornecer, financiar ou subsidiar transporte para o trabalho, o tempo gasto nos períodos e trajetos entre a residência do empregado e o local de trabalho e vice-versa e/ ou seu valor, inclusive o financiado ou subsidiado, não serão considerados para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

25 - AUSÊNCIAS LEGAIS

As ausências legais a que se referem os incisos I, II, III do art. 473 da CLT, ficam ampliadas da seguinte forma:

a) 03 (três) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob a dependência econômica do empregado;

b) 03 (três) dias úteis em caso de casamento do empregado;

c) Até no máximo de 03 (três) dias por ano serão abonadas as ausências para exames, consultas ou internamento médico do cônjuge, ascendente ou descendente, desde que devidamente comprovadas;

Fica garantido o pagamento do Descanso Semanal Remunerado ao empregado que se apresentar ao trabalho com atraso, desde que permitido seu ingresso para cumprimento da jornada de trabalho.

As empresas, quando possível, promoverão o pagamento do PIS e do AUXÍLIO

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br

NATALIDADE no próprio local de trabalho, caso contrário, oferecerão condições para que o empregado possa ausentar-se durante o horário de trabalho, sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo Único: Os empregados que se atrasarem ou faltarem ao trabalho, deverão providenciar imediata comunicação à empresa, pessoalmente ou por intermédio de familiares. O comprovante para justificar o atraso ou ausência deverá ser entregue mediante protocolo na empresa com a máxima urgência, ou na pior das hipóteses, no prazo máximo de 10 (dez dias) a contar da data do início do afastamento e/ou do evento.

26 - ATESTADO MÉDICO

Para o devido abono de ausência ao serviço motivada por doença e tratamentos odontológicos, terão validade os atestados fornecidos pelo médico ou cirurgião dentista do INSS, de Plano de Saúde ou Particular.

As Declarações de atendimento abonam as horas declaradas pelo médico, e mais uma hora antes e uma hora depois do referido atendimento.

27 - EXAMES LABORATORIAIS

As empresas abonarão a ausência do empregado quando necessário submeter-se a exames laboratoriais, solicitados por médicos da empresa, médicos do Plano de Saúde e/ou Particular ou da Previdência Social.

28 - LICENÇA PARA CURSO DE APERFEIÇOAMENTO

Aos profissionais que se encontram cursando especialização, mestrado ou doutorado (em curso reconhecido oficialmente e com um mínimo de 360h), será concedida licença remunerada nos horários de trabalho que estiverem em aula.

Parágrafo único: quando da matrícula ou graduação no curso, a comunicação deverá ser feita expressamente ao empregador, com juntada do comprovante de freqüência e/ou término do curso, mediante recibo da empresa.

29 - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

Recomenda-se às empresas que mantenham convênios com terceiros, para prestação de assistência médica e odontológica, para seus empregados e respectivos dependentes e que concedam subsídio máximo possível, em relação ao custo do benefício e cuja adesão será facultativa pelo empregado.

As empresas que mantêm convênio médico para seus funcionários deverão viabilizar ao trabalhador dispensado, sem justa causa, o direito de utilizar o convênio médico após o seu desligamento, pelo prazo de 12 meses, desde que o mesmo assuma a parte eventualmente paga pela empresa, nos termos do artigo 30 da Lei 9656/1998.

A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles, o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), a Contribuição Previdenciária e o Imposto de Renda.

30 – CONVÊNIO FARMÁCIA

As empresas com mais de 10 empregados manterão convênios com farmácias, exclusivamente para os empregados comprarem medicamentos, mediante autorização do médico da empresa ou de pessoas por ela designadas.

Os medicamentos a serem utilizados pelo empregado durante o seu afastamento por motivos de Acidente de Trabalho, serão adquiridos mediante autorização da empresa, a

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br

qual subsidiará em pelo menos 60% (sessenta por cento) dos custos.
Parágrafo único - A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles, o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), a Contribuição Previdenciária e o Imposto de Renda.

31 - AUXÍLIO CRECHE

Às empresas obrigadas a manutenção de creches, na forma dos parágrafos 13 e 2º do artigo 389 da CLT e, conforme regulamentação da Portaria MTB 3296, de 03/09/86, fica facultado prover tal obrigação mediante reembolso direta à empregada beneficiária do valor das despesas que por ela forem efetuadas para a guarda, vigilância e assistência do filho no período de amamentação, até o limite de **R$ 561,00 (quinhentos e sessenta um reais)** para o período de 06 meses de trabalho.
Parágrafo primeiro - Dado seu caráter substitutivo do preceito legal (Arts. 389 da CLT), por ser liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração da empregada beneficiária para todos e quaisquer efeitos legais.
Parágrafo segundo - O reembolso será independente do tempo de serviço na empresa e cessará no mês em que o filho completar seis meses de idade ou cesse o contrato de trabalho, sendo válido o prazo de seis meses apenas para as empregadas que optarem pelo reembolso.
Parágrafo terceiro - A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles, o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), a Contribuição Previdenciária e o Imposto de Renda.
Parágrafo quarto: Para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a 02 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um, ou a critério da empregada, de 01(um) descanso de 01 (uma) hora, a ser usufruído no início ou no final da jornada. No caso de se adotar o descanso unitário no início ou final da jornada, recomenda-se que as partes o façam por documento escrito.

32 – AUXÍLIO EDUCAÇÃO

As empresas se comprometem a administrar adequadamente o Salário Educação instituído por legislação específica, recomendando-se aquelas com disponibilidade de recursos, que promovam a aquisição de materiais e uniformes escolares e, não sendo possível, que concedam empréstimos a tal título aos empregados, parcelando em pelo menos 4 (quatro) vezes o desconto.
Parágrafo único - As empresas que mantém programa de incentivo educacional a seus empregados, desde Que subvencione total ou parcialmente os custos pertinentes ao benefício, não incorrerão em custos adicionais decorrentes de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles, o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), Contribuição Previdenciária e o Imposto de Renda, ainda mais, referido benefício não terá natureza salarial.

33 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Recomenda-se às empresas, avaliarem possibilidade de manter apólice de seguro de vida em grupo, com prêmio compatível ao capital segurado.
Parágrafo único - A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como,

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br

não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles, o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), a Contribuição Previdenciária e o Imposto de Renda.

34 – MUDANÇA DE MUNICÍPIO

No caso de mudança de estabelecimento empresarial para distância superior a 40 km, recomenda-se que as empresas analisem a situação de cada empregado que não a possa acompanhar em razão do aumento de distância, e que proponha acordo para rescisão do contrato de trabalho, desde que assistido pelo Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná.

35 - FÉRIAS

As empresas observarão as seguintes normas, no que diz respeito às férias :

I) Quando possível, ao elaborar seu plano de férias, recomenda-se permitir ao empregado optar pelo período que deseja gozá-las.

II) Salvo manifestação em contrário pelo empregado, o início das férias se dará sempre no primeiro dia útil após o Descanso Semanal Remunerado.

III) Na hipótese de férias coletivas de final de ano, os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro não serão considerados para efeito de desconto nas férias vencidas ou vincendas.

Ao empregado com direito a férias vencidas, recomenda-se permitir por optar gozá-las integralmente nessa ocasião.

IV) Fará jus ao recebimento de férias proporcionais o empregado que pedir a rescisão do seu contrato de trabalho, independentemente de seu tempo de serviço.

V) A ocorrência de antecipação e/ou reajuste salarial coletivo na empresa, enquanto o empregado estiver em gozo de férias, implicará na complementação de remuneração por ocasião do pagamento do salário mensal.

VI) Quando as empresas concederem licenças remuneradas inferiores a 10 (dez) dias consecutivos, estas não serão contadas para efeito de perda do direito às férias. Nos casos em que o empregado perca o direito às férias por ter usufruído licença remunerada por mais de 30 dias, não perderá o direito ao recebimento do terço adicional de férias.

36 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

As empresas complementarão o 13o. Salário do empregado que esteve ou esteja afastado do trabalho em regime de benefício, na hipótese de ausência de cobertura pela Previdência Social a tal título, até o valor do salário que esse percebia na data do afastamento, devidamente reajustado, cessando os benefícios se o empregado não retornar dentro do prazo de um ano.

A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles, o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), a Contribuição Previdenciária e o Imposto de Renda.

37 – CONVÊNIO COM I.N.S.S.

Recomenda-se as empresas que façam convênios diretamente com o INSS, no sentido de anteciparem o benefício, pagando-o na data de quitação dos salários dos demais empregados, compensando-se posteriormente quando o INSS liberar o benefício.

38 - ABONO POR APOSENTADORIA

Ao empregado com mais 05 (cinco) anos de vínculo empregatício, a empresa pagará

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br

juntamente com a rescisão contratual um Abono nunca inferior ao seu salário nominal.
A empresa fica dispensada dessa obrigação se na rescisão indenizar o Aviso Prévio, como previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, ou em situação mais vantajosa ao empregado.
A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles, o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), a Contribuição Previdenciária e o Imposto de Renda.

39 - AUXÍLIO FUNERAL
As empresas pagarão aos dependentes do empregado que vier a falecer, um auxílio funeral de valor idêntico *ao salário nominal* do falecido, no máximo até 24 (vinte e quatro) horas após a apresentação da certidão de óbito.
Caso o empregado seja segurado pela empresa, através de Apólice de Vida em Grupo, por ela mantida, referido auxílio corresponderá ao *menor valor vigente a título de salário normativo da categoria profissional.*
Para os efeitos desta cláusula, a empresa pagará o benefício a um só dependente conforme seguinte ordem : 1) cônjuge, 2) filho(a), 3) pai ou mãe, 4) irmão(ã).
A concessão objeto desta cláusula não terá natureza salarial, bem como, não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluindo-se dentre eles, o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), a Contribuição Previdenciária e o Imposto de Renda.
Caso o empregado venha a falecer em decorrência de Acidente de Trabalho, independente de quem seja a culpa do acidente, a empresa por liberalidade pagará os direitos do empregado equivalente à dispensa sem justa causa, incluindo-se na rescisão do contrato de trabalho o Aviso Prévio Indenizado nos termos da cláusula 50 desta CCT e a multa equivalente a 40% do saldo do FGTS.

40 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE
Fica garantido o emprego à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, excetuados os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes.
No pedido de demissão ou acordo, a empregada deverá ser assistida pelo sindicato profissional, sob pena de nulidade.

41 – ABORTO LEGAL
Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 30 (trinta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato.

42 - GARANTIAS AO EMPREGADO ACIDENTADO NO TRABALHO
Ocorrendo acidente do trabalho, as empresas deverão emitir o formulário CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), enviá-lo à Previdência Social no primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência, e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente. As empresas deverão remeter cópia do CAT ao Sindicato Profissional no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da ocorrência.
Para os efeitos do disposto no Art. 118, da Lei no. 8.213, de 24.07.91, o empregado que

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br

sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, ressalvando-se as hipóteses de dispensa por justa causa, contrato por prazo determinado, pedido de demissão ou acordo entre as partes.
Os Sindicatos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, motivam, sem contudo implicar em obrigação convencional, que as empresas na medida de suas possibilidades, equiparem os efeitos legais do acidente de trabalho às doenças profissionais, levando em conta o aspecto social de tal medida.
No pedido de demissão e no acordo, o empregado deverá ser assistido pelo seu Sindicato Profissional, sob pena de nulidade.

43 - GARANTIA DE EMPREGO AOS ELEITOS PARA A C.I.P.A .
Aos empregados eleitos como membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho (CIPA), fica vedada a dispensa sem justa causa, desde o registro da candidatura até 01 (um) ano após o final do seu mandato, salvo pedido de demissão e/ou acordo, e com assistência do Sindicato dos Trabalhadores.
Nos termos do Enunciado 339 do TST: "O Suplente de CIPA goza de garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea a, do ADCT da Constituição da República de 1988 (Res. n. 39, 14.12.1994 - DJ 20, 21, 22 /12/1994)".
Quando solicitado pelo Sindicato profissional, recomenda-se que as empresas concedam licenças remuneradas aos integrantes da CIPA para participarem de Encontros de Cipeiros ou Congressos sobre Saúde do Trabalhador, patrocinados pelo Sindicato Profissional, limitadas tais licenças a cinco cipeiros por empresa e a cinco dias por ano.

44 - DISPENSA DE DIRETORES SINDICAIS
Fica assegurada aos diretores sindicais não licenciados, a dispensa remunerada, em 2 (dois) dias mensais, para que possam participar das reuniões, mediante ofício do Sindicato profissional, encaminhando o Calendário de reuniões para as empresas, após o depósito desta Convenção da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRT/PR).
Parágrafo único: Em havendo alteração no calendário de reuniões, ou reuniões extraordinárias, assegura-se da mesma forma a dispensa, pelo que o empregador será oficiado com antecedência.

45 – PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO
Quando a maioria dos membros da CIPA, no exercício de suas funções, constatarem que a vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderão de forma individual ou coletiva, suspender a realização da respectiva operação, comunicando imediatamente tal fato ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras.

46 – PREVENÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL
Recomenda-se às empresas, no caso de denúncias ou suspeitas sobre a prática de Assédio Moral praticada pelo seus prepostos, formalizadas pelos empregados, pessoalmente ou através do Sindicato, a tomarem as seguintes providências:
a) – Implementar através de equipe multidisciplinar de representante da empresa, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, assistente social, advogado trabalhista, representante do Sindicato profissional, investigação e programa de prevenção, os quais

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br

terão como objetivo: avaliar os fatores psicossociais, identificar e determinar os problemas; admitir a existência ou não dos problemas; definir a violência moral;
b) – Cabe a equipe multidisciplinar elaborar código de ética que vise coibir toda manifestação de discriminação (etnia/racial, sexual, idade, gênero) e de práticas nocivas a saúde física/mental e a segurança dos trabalhadores, em particular o assédio moral e o assédio sexual.
c) – Deverá a empresa encaminhar cópia protocolada do código para o sindicato da categoria, informar e sensibilizar os que comandam a empresa, como também, o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos a saúde em conseqüência do assédio moral, devendo o empregador informar sobre os custos de tal prática para a empresa; elaborar política de relações humana e ética em atos; difundir os resultados das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores.
1) – Convencionam as partes classificar como assédio moral toda conduta do empregador ou seus prepostos decorrentes de abuso de poder diretivo, de conduta agressiva e constrangedora, sendo assim consideradas, dentre outras:
1.1) – Toda manifestação de discriminação (etnia/racial, sexual, idade, gênero) e de práticas nocivas a saúde física/mental e a segurança dos trabalhadores, em particular o assédio moral e o assédio sexual.
1.2– Exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações de humilhações repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente em relações hierárquicas autoritárias, onde predominem condutas negativas em relação à ética, de longa duração de um, ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.
1.3 – Exigência de alcance de metas e índices de produtividade de difícil ou impossível cumprimento, fixadas unilateralmente pela empresa;
1.4 – Alteração unilateral do Contrato de Trabalho através de repetidas mudanças de função, de horário e de local de trabalho, no intuito de forçar o empregado a pedir demissão.

47 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PRESTES A APOSENTAR-SE

Ao empregado com mais de 06 (seis) anos de vínculo empregatício e que esteja comprovadamente a no máximo 12 (doze) meses de sua aposentadoria voluntária, ou seja, aposentadoria de *35 anos de serviço* ou *65 anos de idade* para pessoa do **sexo masculino**, e/ou decorrente de *30 anos de serviço* ou *60 anos de idade* para pessoas do **sexo feminino**, fica garantido o emprego ou salário até o cumprimento do referido tempo, ressalvando-se as hipóteses de pedido de demissão e/ou acordo entre as partes, desde que com assistência do sindicato profissional.
O empregado deverá informar ao ser empregador, de forma escrita e expressa, quando lhe estiver faltando somente 13 (treze) meses para se aposentar. Caso seja dispensado por qualquer motivo, deverá comunicar imediatamente à empresa sobre o seu direito à aposentadoria, se for o caso, para beneficiar-se desta concessão.

48 - DISPENSA COLETIVA

Sendo inevitável a dispensa coletiva, recomenda-se que as empresas, antes de efetuar as demissões, busquem uma das soluções alternativas:
A - Antecipação de férias ou férias coletivas;
B - Redução da jornada de trabalho;
C - Remanejamento do pessoal abrangido para outros setores da empresa;
D - Os que tenham interesses em se desligar da empresa (voluntariado).

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br

49 - AVISO PRÉVIO

As empresas observarão as seguintes disposições, relativamente a concessão de aviso prévio:

I) Aos empregados dispensados sem justa causa, exceto aqueles que estejam em cumprimento de contrato experimental, será obedecido o seguinte critério:

a) até 36 (trinta e seis) meses de vínculo empregatício = 30 (trinta) dias;

b) mais de 36 (trinta e seis) e menos de 60 (sessenta) meses de vínculo empregatício = 45 (quarenta e cinco) dias;

c) mais de 60 (sessenta) meses de vínculo empregatício = 60 (sessenta) dias;

d) Quando da aplicação das letras "b" e "c", os dias que excederem a 30 (trinta), serão pagos a título de indenização e não serão computados como tempo de serviço.

II) As reduções de horário a que alude o Artigo 488 da CLT, serão utilizadas a critério único do empregado, devendo a empresa no ato da comunicação do aviso prévio, permitir ao empregado optar: se utilizará a redução diariamente, no início ou final da jornada, ou se deixará de trabalhar nos últimos 07 (sete) dias, em ambos os casos sem prejuízo da remuneração.

III) No caso do empregado optar pela redução de duas horas ao término da jornada de trabalho, quando os sábados sejam totalmente compensados, a duração do trabalho não poderá exceder de 06h24min (seis horas e vinte e quatro minutos por dia).

IV) A empresa poderá dispensar expressamente o empregado de prestar serviços durante o Aviso Prévio sem prejuízo da remuneração, de modo a conceder-lhe mais tempo para procurar novo emprego, devendo pagar-lhe as verbas rescisórias no primeiro dia útil após o término do prazo respectivo.

V) Caso o empregado, quando desobrigado de comparecer ao trabalho, consiga um novo emprego, a empresa concederá a imediata rescisão contratual, indenizando-lhe, no prazo de 10 (dez) dias, o restante do tempo juntamente com as demais verbas trabalhistas devidas.

VI) Do empregado que pedir dispensa e pré avisar com antecedência de no mínimo 10 (dez) dias úteis, não poderá ser cobrado o aviso prévio.

50 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Quando da dispensa de empregado sob alegação de justa causa, a empresa deverá indicar ao empregado, por escrito, a(s) falta(s) cometida(s), sob pena de não poder argüi-la(s) posteriormente em juízo.

Se as alegadas faltas graves não forem provadas em Juízo, e/ou se forem julgadas insuficientes para caracterizar a dispensa por justa causa, a empresa deverá pagar ao empregado reclamante todos os direitos inerentes à dispensa injusta, mais uma indenização nunca inferior ao valor do seu salário mensal.

51 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Por força de disposição normativa ora ajustada, em conformidade com o disposto no Inciso XXVI, do Art. 7o., da Constituição Federal, as empresas ficam autorizadas a efetuarem os descontos em folha de pagamento de salários, dos valores referentes às rubricas previstas nesta cláusula convencional, sem que isto importe em infringência do disposto ao Art. 462, da CLT, ou em prejuízo de ordem salarial ao trabalhador:

(a) - dos valores de Taxa de Contribuição Assistencial/Reversão Salarial eventualmente previstas em Convenção Coletiva de Trabalho, as quais serão recolhidas nos prazos e

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br

condições estipulados no referido instrumento;
(b) - dos valores da Contribuição Sindical prevista em Lei;
(c) - Dos valores de Apólice de Seguro de Vida;
(d) - Dos valores de Mensalidades de Associações de funcionários;
(e) - Dos valores de Planos de Saúde
(f) - Dos valores na participação em Programas de Ações (participação acionária) .

Parágrafo Primeiro : É facultado às empresas participantes da categoria econômica, mediante prévia autorização do empregado, efetuar o desconto que corresponder à sua participação no custeio mensal dos benefícios de sua opção e subsidiados pela empresa, ou ainda, benefícios para os quais as empresas mantenham a intermediação na contratação de administração dos mesmos, inclusive os benefícios originários desta Convenção Coletiva de Trabalho. Os descontos devidos serão processados por ocasião do pagamento mensal de salários e deles deduzidos.

Parágrafo Segundo – Quando for descontado valor indevido do trabalhador, ou quando não lhe forem pagas as horas trabalhadas (normais e extraordinárias), a empresa deverá restituir-lhe os valores indevidamente descontados, bem como pagar os valores referentes às horas mencionadas até o dia 20 (vinte) do mesmo mês, junto com o Adiantamento Salarial.

Parágrafo Terceiro - As empresas poderão reajustar os descontos correspondentes à co-participação dos empregados nas despesas com alimentação e transporte fornecidos pela empresa, a partir do mês em que ocorrer o reajuste salarial.

52 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As empresas ficam obrigadas a descontar na forma da folha de pagamento do mês de março de 2017, a Contribuição Sindical, no valor de um dia de salário de seus empregados, e recolhê-las na forma da lei, através de guias próprias, em nome do Sindicato dos Farmacêuticos do Estado do Paraná. Esta cláusula tem validade até 10/11/2017 ou segue a legislação vigente.

53 - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito **até o décimo dia contado da data do desligamento** nos casos de: aviso prévio indenizado, dispensa por justa-causa e pedido de demissão com dispensa do cumprimento de aviso prévio. Nos términos de contrato ou de aviso prévio trabalhado, a quitação deverá ocorrer no primeiro dia útil após o desligamento.

Parágrafo primeiro - O atraso na quitação das verbas rescisórias ou na homologação, acarretará à empresa multa de 0,1% (um décimo por cento) por dia de atraso, incidente sobre o valor líquido devido, sem prejuízo do instituído no Parágrafo 8º do Artigo 477 da CLT, revertidas a favor do empregado prejudicado.

Parágrafo segundo - No comunicado de dispensa, a empresa comunicará por escrito ao empregado, o dia, a hora e o local em que será efetivada a quitação, a qual se dará sempre até às 15:00 horas no caso de pagamento em cheque visado, ou até às 18:00 horas no caso de pagamento em dinheiro ou depósito em conta corrente do empregado. A empresa estará isenta da multa prevista no parágrafo anterior, quando o empregado, mesmo expressamente avisado, deixar de comparecer, devendo o sindicato profissional atestar o comparecimento da empresa e a ausência do empregado.

Parágrafo terceiro - A multa de 40% sobre o FGTS será calculada com base no total dos depósitos efetuados pela empresa na conta vinculada do empregado, devidamente corrigidos pelos índices aplicáveis à sua atualização.

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br

Recomenda-se ao Sindicato dos Trabalhadores, antes de ajuizar qualquer reclamação trabalhista, consultar a empresa reclamada e/ou o Sindicato da categoria econômica sobre a possibilidade de sua solução conciliatória para a controvérsia, tendo em vista que o processo homologatório somente quita os valores especificados na respectiva rescisão contratual de trabalho.

54 – SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS

Recomenda-se às empresas favorecer a sindicalização dos seus empregados farmacêuticos promovendo a sua associação ao Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná quando da sua admissão.

55 – RELAÇÃO DE ASSOCIADOS

As empresas remeteram mensalmente ao Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná relação dos empregados farmacêuticos associados admitidos e demitidos, cujo objetivo é manter atualizado o cadastro de seus sócios.

56 - QUADRO DE AVISOS

As empresas reservarão local de fácil visibilidade de todos os empregados para afixação de Convenção Coletiva de Trabalho, Avisos, Notícias, Comunicados ou Editais do Sindicato Profissional, ficando vedado comunicados contendo matéria política partidária, religiosa ou de cunho ofensivo, os quais deverão ser afixados após o visto da direção da empresa.

57 - PENALIDADES

O atraso no pagamento dos salários, na quitação da última parcela do 13o. Salário, ou no pagamento das férias, acarretará multa equivalente a 0,1% (um décimo por cento) sobre o valor devido, por dia, até à data da quitação, revertida diretamente em favor do empregado prejudicado.

As empresas que não cumprirem nos prazos devidos, as disposições contidas nas cláusulas 53 e 54 – Contribuição Sindical e Contribuição Assistencial, respectivamente, estarão sujeitas a multa, juros de mora, correção monetária e honorários advocatícios, nos termos do art. 600 da CLT.

Excetuadas as cláusulas que já determinam penalidades, o não cumprimento de quaisquer outras, acarretará multa de 25% (vinte e cinco por cento) aplicada sobre maior valor vigente a título de salário normativo da categoria profissional, revertida a favor do empregado prejudicado.

58 - DIVERGÊNCIAS

As divergências decorrentes desta Convenção Coletiva de Trabalho serão solucionadas em primeira instância pelas Diretorias das Entidades convenentes. Na impossibilidade de solução de modo pactuado, as partes poderão recorrer aos órgãos competentes.

59 - AVISO PRÉVIO – OBTENÇÃO DE NOVO EMPREGO

O farmacêutico fica dispensado do cumprimento do prazo do aviso-prévio em caso de pedido de dispensa ou no caso de demissão, desde que tenha obtido novo emprego, devidamente comprovado, ficando desobrigado a prestar o cumprimento do restante do aviso ou pagá-lo em dinheiro, bem como, a empresa em caso de demissão, sem prejuízo das demais parcelas rescisórias.

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br

60 - CONDIÇÕES DE TRABALHO

As empresas devem promover um ambiente de trabalho compatível ao exercício profissional e à legislação sanitária vigente.

61 - ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Nos termos do art. 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho, qualquer alteração do contrato de trabalho, inclusive no tocante a jornada e turno de trabalho, somente será lícita com a concordância do empregado, e ainda assim desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízo para o mesmo.

62 - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

As correções efetuadas nas cláusulas econômicas: correção salarial, piso salarial da categoria e cesta básica, contemplam as reposições salariais e aumentos reais, ficando vedado ao Sindicato Profissional reivindicar novos aumentos à tais títulos, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, seja perante o Sindicato Patronal ou em Acordo Coletivo de Trabalho diretamente com as empresas abrangidas.

Parágrafo Primeiro: *Os acordos coletivos de trabalho deverão ter a participação obrigatória da Entidade Sindical Patronal, sob pena de nulidade.*

Parágrafo segundo: *O descumprimento desta disposição implicará em multa de 25% (vinte e cinco por cento) aplicada sobre o salário normativo multiplicada pelo número de empregado da empresa em que for realizado o acordo coletivo, em favor do Sindicato Patronal.*

63 – *CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO SINDICAL PATRONAL*

Por decisão da Assembleia Geral Extraordinária foi deliberado que todas as empresas associadas, pagarão ao Sindicato Patronal até o dia 31 de janeiro de 2018, a título de taxa de custeio sindical patronal, importância equivalente a uma parcela de 1% (um por cento) do salário nominal devido a seus empregados, no mês de novembro de 2017 somado ao valor da última contribuição sindical, antes obrigatória, recolhida ou devida no ano de 2017, bem como acrescido do valor da anuidade associativa, todas devidamente corrigidas de acordo com o reajuste da cláusula 4ª da CCT vigente.

Parágrafo Primeiro: O SINQFAR enviará boleto bancário com o valor a ser pago, e deverá ser recolhida até o dia 31 de janeiro de 2018.

64- FORO

Fica eleito como foro para dirimir dúvidas oriundas desta convenção, a qualquer das Varas do Trabalho de Curitiba, como preferencial sobre qualquer outra, por mais especial que seja, podendo o Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná ajuizar Ação de Cumprimento em nome de seus representantes em caso de não cumprimento de quaisquer de suas cláusulas.

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br

Curitiba, 02 de fevereiro de 2018.

Lia Mello de Almeida **Presidente** **Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná** **CPF Nº 405.058.479-49** **CNPJ.77.636.363/0001-42**	**Marcelo Ivan Melek** **Presidente** **Sindicato das Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado do Paraná** **CPF Nº. 024.946.349-03** **CNPJ. 76.695.667/0001-18**
Andrea Canisso Trevisan **Assessoria Jurídica – SINDIFAR-PR** **OAB/PR nº 27.204**	**Cassiana M. Medeiros Frazão Melek** **Departamento Jurídico SINQFAR** **OAB/PR 36.802**

Rua Duílio Calderari, 270 – Fone/fax: (41) 3223-3472 – Curitiba – PR – E-mail: info@sindifar-pr.org.br