



Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná
Rua Prof. Duílio A. Calderari, 270 – Hugo Lange - Curitiba – PR
CEP 80.040-250 - Fone/fax: 41 3223-3472
e-mail: secretaria@sindifar-pr.org.br site: www.sindifar-pr.org.br

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2018/2019 **HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE**

ABRANGÊNCIA. O presente Instrumento Normativo estabelece as normas e condições de trabalho que se aplicam aos farmacêuticos que laboram nos estabelecimentos de serviços de saúde localizados na Base Territorial do Sindicato patronal correspondente aos seguintes municípios: (**base territorial de cada Sindicato**).

01 – RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA. O Sindicato patronal reconhece no sindicato obreiro, competência não só para firmar o presente, mas também para atuar na qualidade de substituto processual, em favor dos farmacêuticos pelo inadimplemento de qualquer cláusula prevista no presente instrumento normativo.

02 – VIGÊNCIA. Este instrumento terá vigência por um ano, contados a partir de primeiro de maio de 2018 e com término previsto em 30 de abril de 2019.

03 – CORREÇÃO SALARIAL. A partir de primeiro de maio de 2018 os salários serão corrigidos aplicando-se o percentual sobre o salário praticado em trinta de abril de 2018, compensando-se os reajustes espontâneos concedidos neste período, respeitada a proporcionalidade. **Parágrafo Primeiro** – As diferenças salariais retroativas a maio, se houver, poderão ser pagas juntamente com os salários do mês de junho/18, inclusive o auxílio alimentação, e adicional insalubridade.

04 – SALÁRIO NORMATIVO. Assegura-se aos farmacêuticos abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, o salário normativo igual a **R\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais), para uma carga horária de 30 horas semanais**. Fica assegurado aqueles farmacêuticos, cuja remuneração seja superior ao salário normativo, um reajuste, na mesma proporcionalidade em que é reajustado o piso da categoria.

05 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. Será concedido a todos os farmacêuticos um auxílio mensal no valor de R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais). Tal auxílio poderá receber as denominações de vale alimentação, vale refeição, cesta básica ou auxílio alimentação e poderá ser concedido em dinheiro ou em vales/tickets. Tal benefício jamais será considerado como *salário in natura* e não integrará salário em hipótese alguma. Recomenda-se a todas as empresas obrigadas ao cumprimento desta CCT que procedam imediatamente ao seu registro no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT. **Parágrafo Primeiro** – As empresas que já concediam benefício similar, anteriormente a 01/05/98, concederão também este, destacadamente, sem qualquer compensação com o anteriormente praticado. **Parágrafo Segundo** – A presente cláusula somente poderá ser alterada ou excluída com anuência expressa das entidades ora convenientes, bem como sua majoração deverá ser objeto de negociação específica, não se aplicando automaticamente eventuais correções salariais



Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná
Rua Prof. Duílio A. Calderari, 270 – Hugo Lange - Curitiba – PR
CEP 80.040-250 - Fone/fax: 41 3223-3472
e-mail: secretaria@sindifar-pr.org.br site: www.sindifar-pr.org.br

futuras. **Parágrafo Terceiro** – O auxílio-alimentação será pago 12 vezes ao ano, inclusive quando em licença previdenciária.

06 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. Fica mantido o adicional por tempo de serviço, incidente sobre o salário base do farmacêutico, na proporção de 3% (três por cento) no terceiro ano trabalhado na mesma empresa, e, a partir do início de primeiro de maio de 1993 de 1% (um por cento) ao ano a partir do quarto ano de duração do contrato de trabalho, computado cada período a partir de 1977, quando foi concedido pela primeira vez o benefício, limitado ao máximo de 15% (quinze por cento), respeitando o direito já adquirido.

07 - PRÊMIO ASSIDUIDADE. Será concedido um prêmio assiduidade correspondente a 10% (dez por cento) do salário base ao farmacêutico que não possuir, qualquer atraso ou falta, durante o mês, nem mesmo as ausências legais, a ser pago destacadamente. **Parágrafo único:** Fica acordado que o prêmio de assiduidade será concedido nos casos de licenças gala ou luto, na concessão de licença prêmio e na compensação por banco de horas.

08 – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS. O adicional de horas extraordinárias prestadas além de 44ª hora semanal será de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, considerando-se o divisor de 220 (duzentos e vinte) para as jornadas de 44 horas semanais. Nas hipóteses de jornada reduzida, ou seja, 36 horas semanais, o adicional de horas extras, prestadas até a 44ª, inclusive será de 50% (cinquenta por cento), devendo ser considerado o divisor de 180 (cento e oitenta).

09– ADICIONAL NOTURNO. O adicional noturno será de 45% (quarenta e cinco por cento) e terá como base de cálculo o salário base do farmacêutico. Será devido no trabalho executado das 22h00min às 05h00min do dia seguinte, compreendendo assim 8 horas noturnas independentemente do horário de 01 (uma) hora para descanso ou refeição de acordo com a cláusula 15ª. **Parágrafo 5º** desta CCT, exceto as instituições que optarem por um intervalo superior a 01 (uma) hora, quando pagarão as horas efetivamente de trabalho noturno.

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

Segundo: A hora noturna será considerada reduzida, nos termos do artigo 73, parágrafo 1º da CLT. **Parágrafo Terceiro:** A hora noturna desde que laborada em regime extraordinário à

jornada do farmacêutico deverá ser incluída no Banco de Horas na razão de 1 hora e 27 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.

10 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Independente de perícia médica o adicional de insalubridade será pago na forma da Portaria nº 3214/78 – NR 15 – Anexo 14, independentemente do número de horas trabalhadas, para os exercentes das funções



Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná
Rua Prof. Duílio A. Calderari, 270 – Hugo Lange - Curitiba – PR
CEP 80.040-250 - Fone/fax: 41 3223-3472
e-mail: secretaria@sindifar-pr.org.br site: www.sindifar-pr.org.br

discriminadas: A) 40% (vinte por cento) sobre o salário base, para os farmacêuticos que laboram em laboratórios e farmácia hospitalar. B) 40% (quarenta por cento) sobre o salário base, para os farmacêuticos que laboram em setores de isolamento de doenças infecto-contagiosas e laboratórios anatomopatológicos. C) 40% (quarenta por cento) sobre o salário base, para os farmacêuticos trabalhadores em setores de manipulação e/ou administração de quimioterápicos. **Parágrafo Único** – O disposto nas letras “a” e “b”, aplica-se a todos os hospitais, inclusive os psiquiátricos, laboratórios de análises clínicas pertencentes aos hospitais e farmácias hospitalares.

11 – FERIADOS. Todas as horas trabalhadas em feriados serão pagas em dobro, desde que não seja dado folga compensatória. **Parágrafo Primeiro** – Assegura-se à integração dos pagamentos a título de horas extra e adicional noturno no cálculo do repouso semanal remunerado e feriado não compensado. Será utilizado o divisor de 220 horas para as jornadas de carga horária semanal de 44 horas e, de 180 horas para as jornadas de 36 horas. **Parágrafo Segundo:** Quando o feriado coincidir com o domingo, o farmacêutico que estiver escalado para trabalhar neste dia, terá direito à sua folga semanal rotineira e o pagamento em dobro ou uma folga compensatória adicional, em razão do trabalho no feriado, equivalente as horas trabalhadas no domingo do feriado.

12– ABONO APOSENTADORIA. Todo farmacêutico que contar com mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e que nela vier a se aposentar fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de sua última remuneração, desde que, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, comprove a mesma junto a empresa. Não realizando a comprovação dentro deste prazo, o empregado perde o direito a percepção do benefício. Preenchendo os requisitos acima, o empregado que no mesmo prazo, solicitar demissão por motivo de aposentadoria fará jus ao abono no valor de 1 ½ (uma vez e meia) da sua última remuneração.

13 – GARANTIA DE EMPREGO. Fica a relação de emprego garantida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, pelo período de 30 (trinta) dias a contar da data da assinatura deste instrumento, salvo comprovação de justa causa e mútuo consentimento manifestado perante o sindicato. **Parágrafo Único** – Fica garantido ao empregado o direito de renunciar a esta estabilidade desde que manifeste expressamente tal vontade e submeta a chancela sindical.

14 – COMPOSIÇÃO SALARIAL. Não será admitida, em nenhuma hipótese, a existência de salário complexivo e não será considerada paga, nenhuma parcela que expressamente não figurar destacadamente nos recibos mensais.

15 – GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE E LICENÇA PATERNIDADE. A empregada gestante fica assegurada a garantia no emprego na forma das disposições constitucionais, garantida em qualquer hipótese o período de 60 (sessenta) dias após o término da licença



Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná
Rua Prof. Duílio A. Calderari, 270 – Hugo Lange - Curitiba – PR
CEP 80.040-250 - Fone/fax: 41 3223-3472
e-mail: secretaria@sindifar-pr.org.br site: www.sindifar-pr.org.br

previdenciária. **Parágrafo Primeiro** – Para o ato de registro e acompanhamento do filho recém-nascido ou adotado legalmente, será concedido ao empregado pai, licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis. **Parágrafo Segundo** – A licença maternidade será de 180 (cento e oitenta) dias, e de 60 (sessenta) dias no caso de adoção legal.

16 – AMAMENTAÇÃO. Durante o período de aleitamento materno, assim compreendido até que a criança complete 6 (seis) meses de idade, as empresas concederão à empregada 2 (dois) intervalos de 30 (trinta) minutos cada um, podendo ser cumulativos e em dobro para o caso de gestação múltipla.

17 – ESTABILIDADE DE ACIDENTADO. Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado acidentado no trabalho, pelo prazo de 12 (doze) meses contados do término da licença previdenciária, desde que esta tenha sido de no mínimo 15 (quinze) dias.

18 – ESTABILIDADE AO PRÉ-APOSENTADO. Aos empregados que comprovarem estar em prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito a aposentadoria integral e especial e que estiverem trabalhando na mesma empresa por um período ininterrupto de 36 (trinta e seis) meses, ficarão assegurados o emprego e o salário, à exceção da ocorrência de justa causa, na forma da lei, devidamente comprovada. **Parágrafo Primeiro** – Aos empregados demitidos dentro do período de 60 (sessenta) e 37 (trinta e sete) meses que antecede, à aposentadoria, garante-se o pagamento de um abono correspondente a um salário seu. **Parágrafo Segundo** - A condição de estabilidade será comprovada pelo empregado através de documento oficial.

19 - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL EM CASO DE FECHAMENTO OU EXTINÇÃO DA EMPRESA. É vedada a demissão do dirigente sindical não liberado, quando a empresa em que trabalhava foi extinta ou fechada, pelo prazo de 6 (seis) meses, a contar do encerramento de suas atividades, devendo o empregador liberá-lo para o Sindicato em que é dirigente em regime de disponibilidade remunerada. Em caso de não disponibilização, tal período deverá ser indenizado. *Fundamentação:* estender a organização a todos locais de trabalho é medida que busca acima de tudo melhorar o relacionamento entre o Sindicato e os empresários. A garantia da estabilidade é necessária sob pena de inviabilizar-se o objetivo.

20 – FÉRIAS PROPORCIONAIS. Na cessação do contrato de trabalho, o empregado com menos de 12 (doze) meses de serviço, terá direito a férias proporcionais.

21 – FÉRIAS AMPLIADAS. Aos empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa será assegurado o gozo de férias ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias, no primeiro ano imediatamente após o implemento da condição. Uma vez adquirido este direito, após cada 05 (cinco) anos de trabalho, as férias voltarão a serem ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias. **Parágrafo Primeiro** – O início do gozo de férias somente poderá ocorrer após feriados, domingos e folgas semanais. **Parágrafo Segundo** – Será concedida a



Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná
Rua Prof. Duílio A. Calderari, 270 – Hugo Lange - Curitiba – PR
CEP 80.040-250 - Fone/fax: 41 3223-3472
e-mail: secretaria@sindifar-pr.org.br site: www.sindifar-pr.org.br

antecipação da primeira parcela do 13º salário, por ocasião da concessão das férias, sempre que o interessado o requerer dentro do prazo legal. **Parágrafo Terceiro** – O empregado que retornar do período de férias gozadas, seja ela de 30 ou 45 dias, terá o emprego garantido pelo prazo de 30 (trinta) dias. **Parágrafo Quarto** – O farmacêutico que assim desejar, poderá gozar suas férias por um período de 30 (trinta) dias corridos ou optar por fracioná-la em períodos iguais de 15 (quinze) dias.

22– PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS. Os empregadores efetuarão o pagamento das férias 02 (dois) dias antes do início das mesmas.

23 – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS. Fica assegurada a gratificação de férias nos termos do dispositivo constitucional a razão de 1/3 (um terço) do salário normal, a ser paga na concessão das férias e/ou na rescisão contratual.

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

25 – RESCISÃO DE CONTRATO. Na rescisão contratual serão obedecidas as normas constantes da Instrução Normativa nº 02 de 17.03.92, da Secretaria Nacional do Trabalho.

Parágrafo Único – Em ocorrendo atraso no pagamento das verbas rescisórias por culpa da empresa, a mesma pagará multa diária no valor de 2/30 avos por dia de atraso. Além da multa legal, excluída expressamente a multa administrativa.

26 – DISPENSA POR JUSTA CAUSA. No caso de dispensa por justa causa, fica o empregador obrigado a comunicá-la, por escrito, ao empregado, narrando os motivos da dispensa, dele recolhendo o respectivo recibo e encaminhando uma via para o sindicato obreiro.

27 – AVISO PRÉVIO.

O aviso prévio será concedido na proporção de 30 dias aos empregados que contem com até 1 (um) ano de trabalho na mesma empresa.

Parágrafo primeiro: O aviso prévio quando cumprido será sempre de trinta dias. Nas demissões sem justa causa, o aviso prévio proporcional que exceder a trinta dias, será sempre indenizado.

Parágrafo segundo: Ao aviso prévio serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, conforme tabela:

Tempo de Serviço na Empresa Dias de Acréscimo Dias de Aviso- Prévio

Tempo de Serviço (anos completos)	Aviso Prévio (nº de dias)
00	30
01	33
02	36

03	39
04	42
05	45
06	48
07	51
08	54
09	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20 ou mais	90

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

Parágrafo terceiro: 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 quarto – Nos casos de rescisão sem justa causa, o Aviso Prévio será metade indenizado.

28. 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.

29 – ALTERAÇÃO DE CONTRATO DURANTE O AVISO. Durante o prazo de aviso prévio por quaisquer das partes, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato respondendo a empresa pelo pagamento do restante do aviso e demais verbas rescisórias.



Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná
Rua Prof. Duílio A. Calderari, 270 – Hugo Lange - Curitiba – PR
CEP 80.040-250 - Fone/fax: 41 3223-3472
e-mail: secretaria@sindifar-pr.org.br site: www.sindifar-pr.org.br

30 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO. Será garantida a todo empregado substituto que exercer as mesmas funções, a percepção de salário idêntico ao do substituído ou equiparando, excluídas as vantagens de caráter pessoal.

Parágrafo único: A substituição superior a 60 (sessenta) dias deixará de ser eventual, passando o substituto a ser efetivado na função do substituído, exceto quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

31 – 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.

32 – CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO. O empregado receberá facilidade da empresa, para a adequação de seu horário de trabalho, quando se matricular em curso atinente à sua profissão ou curso que seja pré-requisito para sua especialização.

33. 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 úteis, em caso de casamento; b) – cinco (cinco) dias consecutivos, no caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana, para os empregados do sexo masculino; c) – 5 (cinco) dias consecutivos, no caso de falecimento de pai, mãe, irmãos 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 e avô; e) – 01 (um) dia no caso de falecimento de bisavô e bisavô.

34 – LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES SINDICAIS. Para representação da Entidade Sindical e participação em palestras e reuniões afins poderão ser indicados pelo Sindicato Profissional, mediante ofício, com anuência da Empresa: 01 (um) empregado por empresa quando esta contar com até 50 (cinquenta) empregados; 02 (dois) empregados por empresa quando esta contar com mais de 50 (cinquenta) até 199 (cento e noventa e nove) empregados; 03 (três) empregados por empresa quando esta contar com mais de 200 (duzentos) empregados; 04 (quatro) empregados por empresa que contar com mais de 400 (quatrocentos) empregados, os quais terão licença remunerada pelo empregador de até 07 (sete) dias por ano, consecutivos ou não, cabendo ao indicado, no regresso, a prova de sua participação no evento.

35 – DOAÇÃO DE SANGUE. As empresas concederão ao empregado que solicitar, licença de um dia por ano, para doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, ou toda vez que o empregador solicitar a doação voluntária.



Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná
Rua Prof. Duílio A. Calderari, 270 – Hugo Lange - Curitiba – PR
CEP 80.040-250 - Fone/fax: 41 3223-3472
e-mail: secretaria@sindifar-pr.org.br site: www.sindifar-pr.org.br

36 – JORNADA DE TRABALHO. A) JORNADA REDUZIDA: Fica mantida, na base territorial da entidade obreira signatária, a carga horária semanal de 36 horas de trabalho, nas atividades e setores dos estabelecimentos hospitalares e clínicas, que funcionem ininterruptamente, com doação de uma das seguintes hipóteses: 1 – Jornada de trabalho de 12X36, concedendo folga compensatória na semana em que a jornada for superior a 36 horas, não sendo devido pagamento de horas extras excedentes da sexta diária tendo em vista a compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte; 2 – Jornada de trabalho de 12X36 horas, pagando com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas trabalhadas que excederem a 36 horas semanais, até 44^a, inclusive. O excesso diário da 6^a hora não será considerado hora extra, em face de compensação pela ausência de trabalho no dia seguinte; 3 – Jornada de trabalho de 06 (seis) horas diárias da semana, com um plantão semanal de 12 (doze) horas, pagando com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas que excederem a 36 horas semanais, até a 44^a hora, inclusive. O excesso de 06 (seis) horas no plantão semanal não será considerado hora extra, face a plantão semanal, não será considerado hora extra, face a supressão de uma jornada diária, procedendo assim a devida compensação. 4 – Jornada de trabalho de 06 (seis) dias da semana, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais. **Parágrafo Primeiro** – Serão consideradas nulas de pleno direito, nos termos das CCTs anteriores, todas as alterações unilaterais de jornada promovidas por empregadores, visando descaracterizar os setores que até então vinham funcionando ininterruptamente. **Parágrafo Segundo** – Considerando a peculiaridade do regime 12X36 horas, os domingos trabalhados já estão automaticamente compensados em qualquer das hipóteses adotadas. **Parágrafo Terceiro** – Na jornada de 12X36, será obrigatória a concessão de um intervalo para descanso e alimentação de uma hora que será computado como jornada normal de trabalho, não sendo necessário o registro deste no controle de jornada, bem como, na jornada de 06 (seis) horas diárias, será obrigatório o intervalo de 15 (quinze) minutos, nos termos da lei. **Parágrafo Quarto** – Acordam as entidades signatárias que, para apuração de jornada noturna, será considerada a hora de sessenta minutos. Somente será considerada a redução da hora noturna para o cálculo do adicional noturno. **B) JORNADA NORMAL. 1 – Compensação 12x36.** Os empregadores, mediante acordo, individual de trabalho, poderão estabelecer com seus empregados, jornada de trabalho de 12 horas consecutivas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, na qual, por força da compensação existente não serão devidas horas extras, a não ser as eventuais excedentes de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, que serão pagas com adicional de 100% (cem por cento). Compreende, tal jornada, o repouso semanal remunerado e o intervalo para refeição e descanso. **2 – Compensação do Sábado.** O acréscimo de horas por jornada diária, com vistas a excluir o trabalho aos sábados,

não será considerado horas extras, desde que limitada carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas e estabelecido o ajuste mediante acordo individual de trabalho.

37 – SETORES ININTERRUPTOS. Para os efeitos da cláusula anterior, consideram-se setores de funcionamento ininterruptos, aqueles cujos serviços não sofram interrupção, havendo revezamento contínuo de turnos de trabalho. **Parágrafo Primeiro** – Os serviços em clínicas, hospitais e consultórios (desde que seja pessoa jurídica), pela sua natureza, serão sempre consideradas como ininterruptos com direito a jornada reduzida, independentemente do setor ou local onde o trabalhador prestar seu serviço. **Parágrafo Segundo** – Com o objetivo de nortear a interpretação do ora pactuado, alguns exemplos de situações práticas poderão ser tomados como parâmetros para a resolução dos eventuais problemas concretos: a) A farmácia e/ou dispensário de medicamentos, que mesmo estando algum período do dia desativado, (sem pessoal específico do setor), e havendo atividades no estabelecimento que necessitem de medicamentos e materiais próprios ou que possam ser encontrados naquele local, estes serão considerados como setor de trabalhos ininterruptos.

38 – PLANTÃO A DISTÂNCIA. Aos empregados sujeitos ao plantão à distância, entendido como tal o tempo normal de serviço, conforme escala, fora do local de trabalho, por determinação expressa do empregador, ou do superior hierárquico, fica assegurado o pagamento das horas de plantão à razão de 1/3 (um terço) da hora normal, garantindo o pagamento das horas efetivamente trabalhadas, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. As horas trabalhadas e assim remuneradas serão excluídas da contagem das horas de plantão à distância.

39 - PLANTÃO EM SOBREAVISO. Aos empregados sujeitos ao regime de trabalho em sobreaviso, entendido como tal o tempo a disposição após cumprir sua escala normal de trabalho, por determinação expressa do empregador ou do superior hierárquico, fica assegurado o pagamento das horas de sobreaviso à razão de 1/3 (um terço) da hora normal, garantindo o pagamento das horas efetivamente trabalhadas, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. As horas trabalhadas e assim remuneradas serão excluídas da contagem das horas sobreaviso.

40 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. O contrato de experiência será no máximo de 30 (trinta) dias, sendo vedada sua prorrogação. **Parágrafo primeiro:** Vedado também o referido contrato para quem tem 2 (dois) anos na função ou que tenha sido readmitido na empresa. **Parágrafo segundo:** O contrato de experiência, quando citado na CTPS, deverá conter visto com a ciência das partes. *Fundamentação:* o pedido visa evitar as fraudes e o abuso de certos empregadores quanto ao contrato de experiência, que para a categoria não necessita de mais de 30 dias.

41 – EXAMES MÉDICOS. Os exames médicos pré-admissionais, periódicos e demissionais serão obrigatórios nos termos da NR 07, da Portaria nº 3214/78. Sempre que solicitado pelo



Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná
Rua Prof. Duílio A. Calderari, 270 – Hugo Lange - Curitiba – PR
CEP 80.040-250 - Fone/fax: 41 3223-3472
e-mail: secretaria@sindifar-pr.org.br site: www.sindifar-pr.org.br

empregado, o médico fornecerá laudo médico de sua condição de saúde. **Parágrafo único** – ficam estabelecidos aos profissionais do setor de oncologia que sejam realizados exames específicos ao setor, de acordo com a necessidade detectada pelo departamento de medicina do trabalho da empresa.

42 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS. Os atestados médicos e odontológicos servirão de documento hábil para a justificação de faltas ao trabalho, garantida sempre a preferência legal nos casos de empresas que mantenham serviços próprios, sem prejuízo das disposições legais pertinentes.

43 – FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA. Nos casos de perícia judicial ou administrativa através da DRT, a empresa a ser periciada permitirá a presença de assistentes técnicos designados pelos Sindicatos signatários.

44 – CONTROLE DE JORNADA. Os cartões ponto, folhas ponto, sistemas informatizados e outros controles devem refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada à retirada dos mesmos ou bloqueio antes do registro da hora em que encerrar o trabalho diário bem como o registro por outra pessoa que não seja titular do cartão/senha. As horas extras deverão, obrigatoriamente, ser registradas no mesmo controle que registrar a jornada de trabalho. **Parágrafo Único** – Para apuração e pagamento das horas deverão ser respeitados critérios de fechamento do sistema de controle do ponto adotado por cada empresa.

45 – PAGAMENTOS. Os empregadores que não efetuarem o pagamento das remunerações em moeda corrente deverão deixar o cheque à disposição dos empregados até as 13:30 horas do quinto dia útil e proporcionar aos empregados, tempo hábil para recebimento junto ao Banco depositário, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de descanso e refeição, podendo, também, as empresas efetuarem os pagamentos por transferência eletrônica, desde que o depósito esteja disponível na conta bancária do funcionário até o quinto dia útil.

46 – UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA O TRABALHO. É obrigatório o fornecimento de uniforme para todos os empregados em estabelecimentos de serviços de saúde, fornecendo gratuitamente dois uniformes por ano, nos padrões estabelecidos por cada estabelecimento. Aqueles estabelecimentos que exigirem o uso de blusas de frio e sapatos em determinada padronagem ou cor deverão também fornecê-los graciosamente. **Parágrafo Primeiro** – A lavagem do uniforme é de responsabilidade do empregado, devendo a empresa fornecer meios para que ele o faça no próprio estabelecimento. **Parágrafo Segundo** – É obrigatório o fornecimento de aventais de proteção ao uniforme e ao contágio, sendo que esta vestimenta deverá permanecer no hospital para lavagem e desinfecção.



Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná
Rua Prof. Duílio A. Calderari, 270 – Hugo Lange - Curitiba – PR
CEP 80.040-250 - Fone/fax: 41 3223-3472
e-mail: secretaria@sindifar-pr.org.br site: www.sindifar-pr.org.br

47 – VESTIÁRIOS. As empresas concederão vestiários completos (armários e banheiros com chuveiro) femininos e masculinos para utilização dos empregados.

48 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO. Ficam obrigados os empregadores a fornecer os comprovantes de pagamento com a identificação do mesmo e contendo a discriminação de todas as parcelas pagas e respectivos descontos efetuados, inclusive o FGTS.

49 – ANOTAÇÕES DA CTPS. É obrigatória a anotação, na carteira de trabalho e previdência social, da efetiva função exercida pelo trabalhador, bem como das parcelas que compõem sua remuneração.

50 – CIPA. Tendo em vista que ambos os Sindicatos atribuem grande importância as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), resolvem os convenientes pactuar as seguintes normas complementares à legislação em vigor: **Parágrafo Primeiro – ELEIÇÕES** - O processo das CIPAs seguirá as seguintes normas: a) Com antecedência de 60 (sessenta) dias o estabelecimento de serviços de saúde publicará em local visível aos seus empregados o edital de convocação das eleições; b) Publicado o edital de convocação, a empresa comunicará ao sindicato, tanto patronal como profissional; c) Nos estabelecimentos de serviços de saúde que ainda não estabeleceram CIPAs, nos termos da legislação vigente, deverão fazê-lo no prazo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho. **Parágrafo Segundo – CURSOS E REUNIÕES** – Com vistas a prevenções de acidentes e infecções hospitalares, todos os integrantes da CIPA participarão de cursos promovidos pelo sindicato profissional, após entendimentos com a empresa quanto à oportunidade e local, em horário de expediente normal. Havendo interesse da empresa e do sindicato profissional, fica instituída a possibilidade de criação de cursos de aprimoramento profissional dos trabalhadores nas dependências da empresa em horário normal de trabalho.

51 – DANIFICAÇÕES DE MATERIAIS. Fica vedado o desconto, nos salários, dos valores atribuídos aos danos causados nos equipamentos de trabalho usados no exercício das funções, bem como material perdido, salvo comprovação de dolo, negligência ou imprudência por parte do empregado.

52 – LANCHES E REFEIÇÕES. Será fornecido graciosamente, lanche com padrão alimentar mínimo consistente de pão, café ou chá, margarina ou outro complemento, aos empregados que trabalhem em plantões de final de semana ou em jornada noturna. **Parágrafo Único** – Em hipótese nenhuma haverá integração dos valores pagos a título de alimentação/refeição aos salários.

53 – VALE TRANSPORTE. As empresas fornecerão vale transporte subsidiado aos empregados Farmacêuticos.

54 – AUXÍLIO CRECHE. Fica instituído o reembolso creche ou pré-escola, para crianças com 0 a 7 anos de idade, desde que comprovada a coincidência de horário de permanência da

criança no estabelecimento com o horário de trabalho da funcionária-mãe, desde que devidamente comprovadas as despesas pela funcionária-mãe e desde que o empregador não disponha de creche e pré-escola própria ou conveniada, ficando o valor a ser reembolsado limitado a R\$ 600,00 (seiscentos reais). **Parágrafo Primeiro** – O valor pago a este título não será integrado no salário dos empregados para os efeitos do art. 478 da CLT. **Parágrafo Segundo** – O referido benefício também será revertido à funcionária que comprovar ter a seus serviços empregada doméstica (babá) desde que, mensalmente, apresente a cópia do recibo de pagamento da empregada e comprove efetivação do registro de trabalho em CTPS e sua inscrição no INSS.

55 – PAGAMENTO ANTECIPADO DO 13º SALÁRIO. Será concedida a antecipação da primeira parcela do 13º salário, sempre que o interessado a requerer dentro do prazo legal, podendo o empregado optar pelo recebimento antes ou depois do gozo de férias.

56 – MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO. Em caso de atraso de salário a empresa pagará ao empregado, multa equivalente a 2/30 avos do salário, por dia de atraso, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa a mora. Fica excluída expressamente, a multa administrativa. Tal multa aplica-se somente aos casos de atraso do pagamento mensal.

57 – LISTAGEM DE EMPREGADOS. A empresa fornecerá ao Sindicato, listagem dos empregados, no início de cada semestre, ou sempre que for solicitado, onde conste nome, cargo ou função, formação profissional e endereço residencial.

58 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. As empresas descontarão diretamente dos salários dos funcionários farmacêuticos, referente ao mês de junho de 2017, a quantia de 5% (cinco por cento) do salário base do profissional, destinando-o ao Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná, mediante repasse que será feito até o 5º (quinto) dia posterior ao desconto. O recolhimento será devido a todos os empregados farmacêuticos abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, sindicalizados ou não, associados ou não. Este valor se refere à taxa de contribuição assistencial aprovada em Assembléia Geral da categoria profissional. **Parágrafo Primeiro** – Os empregados admitidos após a data prevista na cláusula anterior e que não sofreram o desconto previsto nesta cláusula, o sofrerão no primeiro mês de contratação. **Parágrafo Segundo** – Em caso de atraso no desconto ou no repasse dos valores descontados, a empresa pagará uma multa de 10% (dez por cento) ao mês, calculada sobre os valores devidos. **Parágrafo terceiro:** As empresas poderão colher dos empregados da categoria, manifestação por escrito, se os mesmos opõem-se ao desconto, com antecedência mínima de 10 (dez) dias da data prevista para o desconto, manifestação esta que deverá estar devidamente homologada pelo SINDIFAR-PR, dentro do prazo acima mencionado.



Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná
Rua Prof. Duílio A. Calderari, 270 – Hugo Lange - Curitiba – PR
CEP 80.040-250 - Fone/fax: 41 3223-3472
e-mail: secretaria@sindifar-pr.org.br site: www.sindifar-pr.org.br

59 – ATIVIDADES SINDICAIS. As empresas permitirão que o sindicato profissional, após comunicação a chefia da empresa, afixe cartazes, editais e distribua o boletim informativo da categoria.

60 – AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL. Ficam as empresas obrigadas a tomarem as assinaturas dos empregados sobre a data impressa, nos termos de rescisão do contrato de trabalho, pedidos de demissão e contrato de experiência, sob as penas de serem os mesmos invalidados juridicamente.

61 – DO BANCO DE HORAS. As horas extras devem ser coibidas. No caso de horas extras, as empresas poderão instituir, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, a compensação do excesso de horas de trabalho em um dia pela diminuição em outro. A apuração deverá ser feita no final do período de 60 (sessenta dias), iniciando a contagem sempre no primeiro dia útil do mês no qual decidir utilizar o instituto. **Parágrafo Primeiro** – O acordo será homologado pelo SINDIFAR-PR desde que observadas as normas convencionais. **Parágrafo Segundo** – Decorridos os 60 (sessenta) dias sem que as horas extras tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá pagá-las ao empregado com o adicional de 10% (cem por cento). **Parágrafo Terceiro** – Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, acrescido dos adicionais previstos na CCT. **Parágrafo Quarto** – A empresa manterá registro de freqüência, bem como controle de crédito de horas, que deverá ser informado ao empregado sempre que por ele solicitado. **Parágrafo Quinto** – Somente podem utilizar-se do instituto do banco de horas as empresas associadas ao sindicato patronal com suas obrigações sindicais em dia e também em dia com suas obrigações junto ao SINDIFAR-PR. **Parágrafo Sexto** – Para efeito de compensação no banco de Horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas, em tais dias, serem remuneradas em dobro.

62 – MULTA CONVENCIONAL. Além das penalidades previstas em lei fica instituída a multa correspondente a $\frac{1}{2}$ (meio) piso salarial da função do trabalhador, pelo descumprimento de cada cláusula da presente norma coletiva, exceto de cláusula que tiver previsão de multa própria.

63 – NEGOCIAÇÃO PERMANENTE. Sempre que necessário, as partes se reunirão para rever as cláusulas fixadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

64 - 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 01 (um) dia de trabalho, do salário de seus empregados farmacêuticos, e recolhê-las na forma da lei, através de guias próprias, em nome do Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná.



Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná
Rua Prof. Duílio A. Calderari, 270 – Hugo Lange - Curitiba – PR
CEP 80.040-250 - Fone/fax: 41 3223-3472
e-mail: secretaria@sindifar-pr.org.br site: www.sindifar-pr.org.br

65 - LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA. Fica proibida a locação de mão de obra. Nos locais e setores onde haja atividade-meio, será permitida a terceirização. O contrato de terceirização será homologado pelo SINDIFAR desde que observadas as normas convencionais e garantindo-se a representatividade sindical do sindicato obreiro.

66 - CONTRATAÇÃO PROPORCIONAL. As empresas poderão contratar trabalhadores com piso proporcional ao número de horas trabalhadas. **Parágrafo Primeiro:** o pagamento proporcional não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo vigente no país. **Parágrafo Segundo** – Respeitadas a norma acima e a norma coletiva, as contratações proporcionais serão homologadas pelo SINDIFAR.

67 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL (TEXTO A SER INSERIDO PELO PATRONAL)

68 - COMITÊ PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL. Fica instituída uma comissão permanente de mediação e arbitragem, composta por dois representantes indicados pelo sindicato patronal e dois representantes indicados pelo SINDIFAR-PR, para resolver problemas de natureza coletiva.

69 – BENEFÍCIOS. Ficam mantidos os benefícios, não constantes nesta CCT, já concedidos aos empregados Farmacêuticos.

70 – DIA DO FARMACÊUTICO – Fica reconhecido o dia 20 de janeiro de cada ano como o Dia do Farmacêutico, devendo os farmacêuticos, neste dia, ser remunerado com adicional de 50% sobre a hora normal.

71 - 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, investigação e programa de prevenção, os quais 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



Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná
Rua Prof. Duílio A. Calderari, 270 – Hugo Lange - Curitiba – PR
CEP 80.040-250 - Fone/fax: 41 3223-3472
e-mail: secretaria@sindifar-pr.org.br site: www.sindifar-pr.org.br

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 consequência 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.

72 - FORO. Fica eleito o foro da sede do sindicato obreiro, para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação ou cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.