



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2004-2005**

Pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, que entre si fazem **SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO PARANÁ** e **SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DO PARANÁ**, infra-assinados, por seus presidentes, ficam estabelecidas as seguintes cláusulas:

ABRANGÊNCIA:

O presente Instrumento Normativo estabelece as normas e condições de trabalho que se aplicaram aos trabalhadores nos estabelecimentos de serviços de saúde localizados na Base Territorial do Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Paraná e dos sindicatos obreiros signatários quais sejam: **Curitiba, Cerro Azul, Pontal do Sul, Caiobá, Almirante Tamandaré, Pinhais, Quatro Barras, Campina Grande do Sul, Colombo, Rio Branco do Sul, Bocaiúva do Sul, São José dos Pinhais, Campo Largo, Araucária, Mandirituba, Tijucas do Sul, Agudos do Sul, Piên, Paranaguá, Guaratuba, Matinhos, Campo do Tenente, Lapa, Balsa Nova, Quitandinha, Adrianópolis, Piraquara, Contenda, Rio Negro, Morretes, Antonina, Guaraqueçaba, Alexandra, Pontal do Paraná, Fazenda Rio Grande, Ilha do Mel, Assis Chateaubriand, Ouro Verde do Oeste, São José da Palmeira, Terra Roxa, Tupassi, Marechal Candido Rondon, Nova Santa Rosa, Palotina, Santa Helena, Toledo, Jesuítas, Formosa do Oeste, Guairá, Vera Cruz do Oeste, São Pedro do Iguaçu, Foz do Iguaçu, Matelândia, Medianeira, Missal, Santa Terezinha do Itaipu, São Miguel do Iguaçu, Ramilândia, Diamante do Oeste, Mercedes, Terra Roxa, Ortigueira, Reserva, Telêmaco Borba, Tibagi e Guaira.**

01) RECONHECIMENTO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

O SINDIPAR reconhece no sindicato obreiro, competência não só para firmar o presente, mas também para atuar na qualidade de substituto processual, em favor dos empregados 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 2004 e com término previsto para 30 de Abril de 2005.

3) CORREÇÃO SALARIAL

A partir de primeiro de maio de 2004 os salários serão corrigidos aplicando-se o percentual de 5,6% (cinco vírgula seis por cento) sobre os salários praticados em 30 de abril de 2003, compensando-se os reajustes espontâneos concedidos neste período, respeitada a proporcionalidade.

Parágrafo 1º: Aos admitidos após maio/2003 será garantido o percentual proporcional do índice em relação aos meses trabalhados.

Parágrafo 2º: Poderão ser compensados todos os reajustes espontâneos ou compulsórios concedidos no período de maio/03 a abril/04.

Parágrafo 3º: Com a aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula ficam zeradas todas e quaisquer diferenças salariais existentes no período de maio/03 a abril/2004.



SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DO PARANÁ

04) PISO INICIAL

O salário inicial para a categoria, a partir de primeiro de maio de 2004, fica fixado em R\$ 920,00 (novecentos e vinte reais) durante os três primeiros meses de contrato.

05) AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal no valor mínimo de R\$ 59,20 (Cinquenta e nove reais e vinte centavos). Tal auxílio poderá receber as denominações de vale alimentação, vale refeição, cesta básica ou auxílio alimentação e deverá ser concedido em vales/tickets. Tal benefício jamais será considerado como *salário in natura* e não integrará salário em hipótese alguma. Todas as empresas obrigadas ao cumprimento desta CCT deverão proceder imediatamente ao seu registro no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

Parágrafo 1º - As empresas que já concediam benefício similar, anteriormente a 01/05/98, concederão também este, destacadamente, sem qualquer compensação com o anteriormente praticado.

Parágrafo 2º – 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 futuras.

Parágrafo 3º - 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 empregado, na proporção de 3% no terceiro ano trabalhado na mesma empresa, e, a partir do início de 01.05.93, de 1% ao ano a partir do quarto ano de duração do contrato de trabalho, computado cada período a partir de 1976, quando foi concedido pela primeira vez o benefício, limitado ao máximo de 15% (quinze por cento), respeitando o direito já adquirido.

07) ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O adicional de horas extraordinárias prestadas além da 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).

08) ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de 30% sobre a remuneração da hora diurna, compreendido o período noturno entre 22:00 e 05:00 horas.

09) ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Independente de perícia médica o adicional de insalubridade será pago na forma da Portaria No. 3214/78 - NR 15 - Anexo 14, para os exercentes das funções discriminadas:

a) 20% (vinte por cento) sobre R\$ 285,00 para os trabalhadores em enfermagem geral, manutenção, lavanderia, serventes e empregados em laboratórios.

b) 40% (quarenta por cento) sobre R\$ 285,00 para os trabalhadores em setores de isolamento de doenças infecto-contagiosas e laboratórios anatomopatológicos.





SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DO PARANÁ

10) CONTRATAÇÃO PROPORCIONAL

As empresas que tiverem até 05 (cinco) funcionários, poderão contratar trabalhadores com piso proporcional ao número de horas trabalhadas, respeitando-se o salário mínimo vigente no País. Em empresas com seis a cinquenta funcionários, o número de contratações proporcionais não poderá exceder ao percentual de 20% (vinte por cento) do quadro de funcionários da empresa. De cinquenta e um a quinhentos funcionários, o percentual máximo é de 10% (dez por cento) e, empresas acima de quinhentos e um funcionários, o percentual máximo é de 5% (cinco por cento).

Parágrafo Único – Respeitadas as normas acima e a norma coletiva, as contratações serão homologadas pelo SINDESC.

11) FERIADOS

Todas as horas trabalhadas em feriados serão pagas em dobro, desde que não seja dado folga compensatória dentro do mesmo mês.

Parágrafo Único - 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 para as de 36 horas.

12) ABONO APOSENTADORIA

Todo empregado 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 noventa dias, comprove a mesma junto à empresa. Não realizando a comprovação dentro deste prazo, o empregado perde o direito a percepção do benefício.

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 compositivos 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 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.

Parágrafo Segundo - A licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias, na forma da legislação previdenciária, e de 30 (trinta) dias no caso de adoção legal.





SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DO PARANÁ

16) BOLSAS DE ESTUDO

As empresas abrangidas por esta convenção, na medida de suas possibilidades e interesse, utilizar-se-ão das opções previstas no Decreto Nº 87043/82 (salário educação), no sentido de oferecer aos seus empregados interessados, bolsas de estudo de 1º grau supletivo, com vistas a proporcionar-lhes condição legal para o curso de auxiliar de enfermagem.

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 PARA O CONVOCADO AO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada a estabilidade de emprego ao convocado para o serviço militar, sem vencimentos, durante o afastamento, como prevê a lei, ou seja, até 30 (trinta) dias após a baixa.

19) ESTABILIDADE AO PRÉ-APOSENTADO

Aos empregados que comprovarem estar em um prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito a aposentadoria integral e especial, excetuando-se a aposentadoria proporcional, 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 que, em 01.05.97, encontravam-se estáveis em conformidade com a antiga redação da cláusula, fica garantido o direito anteriormente assegurado.

Parágrafo Segundo - Aos empregados demitidos dentro do período de sessenta a trinta e sete meses que antecedem à aposentadoria, garante-se o pagamento de um abono correspondente a um salário seu.

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

Aqueles empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa (contados desde março de 1979 até 30 de abril de 2005) terão assegurado o direito adquirido ao 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 ser ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias. Para os demais o instituto das férias ampliadas está extinto.

Parágrafo Único - 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.

22) PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS

Os empregadores efetuarão o pagamento das férias 02 (dois) dias antes do início das mesmas.





SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DO PARANÁ

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 deverá sempre ser de:

a) 30 (trinta) dias para todos os trabalhadores.

Parágrafo Primeiro - Nos casos de rescisão sem justa causa, o Aviso Prévio será metade indenizado.

Parágrafo Segundo - Os empregadores que concederem a seus empregados, além do auxílio alimentação previsto na cláusula terceira, vale refeição ou vale alimentação ou cesta básica no valor mínimo mensal de R\$ 68,70 (Sessenta e oito reais e setenta centavos), poderão optar pelo cumprimento integral do aviso prévio que será, em sua totalidade, trabalhado.

28) 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 prévio e demais verbas rescisórias.

29) 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.

30) GARANTIA DE EXERCÍCIO DA FUNÇÃO

Fica garantido na contratação o exercício da respectiva função, bem como da remuneração a ela atribuída, inclusive aos detentores da denominação legal de atendente de enfermagem, auxiliar de enfermagem e técnico de enfermagem, no emprego atual ou emprego anterior.





SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DO PARANÁ

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) ABONO DE FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE

É garantido ao empregado estudante o abono de suas faltas ao serviço quando da prestação de exames escolares em horário diverso das atividades escolares normais, inclusive vestibulares ao ensino superior e em cursos profissionalizantes, desde que seja o empregador comunicado com antecedência de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior, exceto nos casos em que o exame seja marcado com prazo inferior.

Parágrafo Único - Desde que comprovada a situação escolar, fica vedada a prorrogação do horário de trabalho dos empregados estudantes.

33) CURSO PROFISSIONALIZANTE

O empregado estudante 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 profissionalização.

34) PROMOÇÃO PROFISSIONAL

A) Todo trabalhador que comprovadamente concluir curso profissionalizante, terá preferência, às vagas que surgirem no quadro funcional.

35) LICENÇA GALA E LICENÇA LUTO

Os empregadores concederão ao empregado, 03 (três) dias úteis de licença remunerada nos casos de casamento e 02 (dois) dias úteis nos casos de falecimento de pais, irmãos, cônjuge ou companheiro, filhos, inclusive adotivos e dependentes legais devidamente comprovados.

36) 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 está contar com até 50 empregados, 02 (dois) empregados por empresa quando está 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.

37) 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.

38) PLANTÃO A DISTÂNCIA

Aos empregados sujeitos ao plantão a distância 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





SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DO PARANÁ

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) 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

40) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será de trinta dias podendo ser prorrogado por mais trinta dias.

41) EXAMES MÉDICOS

Os exames médicos pré-admissionais, periódicos e demissionais serão obrigatórios nos termos da NR. 07, da Portaria No. 3214/78. A recusa do empregado em atender a convocação para a realização dos exames configura justa causa. Sempre que solicitado pelo empregado o médico fornecerá laudo médico de sua condição de saúde.

42) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e odontológicos de profissionais que prestam serviços ao sindicato 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) CARTÕES PONTO

Os cartões ponto e outros controles devem refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada à retirada dos mesmos antes do registro da hora em que encerrar o trabalho diário bem como o registro por outra pessoa que não seja titular do cartão. As horas extras deverão, obrigatoriamente, ser registradas no mesmo controle que registrar a jornada de trabalho.

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.

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.





SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DO PARANÁ

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.

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 do FGTS.

49) ANOTAÇÕES NA 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.





SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DO PARANÁ

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 nos termos da legislação em vigor.

54) AUXILIO CRECHE

Os estabelecimentos que tenham em seu quadro 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, fornecerão auxílio creche na forma da legislação vigente.

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, 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, onde conste o nome, o cargo ou função, formação profissional e endereço residencial.

58) MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas efetuarão descontos em folha de pagamento, das mensalidades sindicais na forma do art. 545 da CLT, devendo recolhê-las 01 dia após o pagamento dos empregados, mediante depósito bancário na conta do sindicato obreiro, devendo a empresa apresentar na tesouraria dos mesmos, a listagem dos sócios acompanhada dos valores dos respectivos descontos e do comprovante de depósito bancário.

Parágrafo Único - A empresa que atrasar o recolhimento pagará multa de 1% ao dia até o décimo dia e a partir daí, multa de 10% ao dia, ressalvada a ocorrência de força maior.

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) COMITÊ PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL.

Fica instituída uma comissão permanente de mediação e arbitragem, composta por dois representantes indicados pelo SINDIPAR e dois representantes indicados pelo SINDIFAR, para resolver problemas de natureza coletiva.





SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DO PARANÁ

Para resolver os problemas de natureza individual, fica criado o Comitê Intersindical de Conciliação Prévia - CICOP, que atuará nos termos de seu futuro Regimento Interno.

61) AUTENTICAÇÃO DOCUMENTAL

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

62) 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 ao final do período de 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 desde que observadas as normas convencionais.

Parágrafo Segundo - Decorridos os sessenta dias sem que as horas extras tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá pagá-las ao empregado, com o adicional de 100% (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 previsto 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 SINDESC.

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.

63) 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.

64) NEGOCIAÇÃO PERMANENTE

Sempre que necessário às partes se reunirão para rever as cláusulas fixadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

65) 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.

66) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão diretamente dos salários referente ao mês de janeiro de 2005, a quantia de 5% (cinco por cento) do piso da categoria, destinando-o ao Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná, mediante repasse que





SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DO PARANÁ

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.

67) FORO

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

Curitiba, 24 de novembro de 2004.



SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DO PARANÁ – SINDIFAR

CNPJ: 77.636.363/0001-42

Presidente Lia Mello de Almeida

CPF 405.058.479-49



SINDICATO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE DO PARANÁ - SINDIPAR

CNPJ: 76.682.988/0001-88 - Registro Sindical: 024.392.88265-2

Presidente Dr. José Francisco Schiavon

CPF 006.421.269-68

Ministério do Trabalho

46212 016697/2004-88
Delegacia Regional do Trabalho de

Curitiba, nos termos do art. 614 da
C. L. T., o presente Instrumento Coletivo
de Trabalho foi recebido para fins
exclusivamente administrativos,
não tendo sido apreciado o mérito.
Curitiba, 17 de Dezembro de 2004



Vera Lucia Ferreira de Souza
Seção de Relação do Trabalho/DRT/PR