



cedida a categoria profissional como reposição salarial o percentual correspondente a 7,5% (sete vírgula cinco por cento), sobre o salário auferido no mês de Abril de 2013, correspondente ao reajuste do período de 1/5/2012 a 30/4/2013.

**Cláusula Primeira:** Com a aplicação do reajuste previsto nesta Cláusula ficam zeradas todas e quaisquer diferenças salariais aplicadas em categorias no período de Maio/2012 a Abril/2013.

**Cláusula Segunda** O reajuste salarial do mês de maio de 2013, deverá ser pago pelos empregadores na folha de pagamento do mês de Maio/2013, a ser pago até o quinto dia útil do mês subsequente, com os respectivos retroativos.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS**

Os empregadores que não efetuarem o pagamento em moeda corrente ou depósito bancário das remunerações, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento junto ao banco depositário, dentro da jornada de trabalho, desde que, coincidente com o horário de trabalho, excluindo-se os horários de descanso e refeição.

#### **CLÁUSULA SEXTA - ANUÊNIO**

As empresas comprometem-se a pagar, mensalmente, o adicional por tempo de serviço, na ordem de 1% (um por cento) sobre o salário, por um ano de serviço à mesma empresa, computado a partir do ano de 1976.

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

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

O trabalho em regime de substituição, superior a 30 dias deverá ser pago com remuneração igual a do substituído, abatidas apenas as despesas pessoais.

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

empregadores ficam obrigados a fornecer envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e respectivos descontos efetuados, inclusive, o valor a ser recolhido ao FGTS.

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

#### **13º Salário**

#### **ARTICULO NONA - PAGAMENTO ANTECIPADO DO 13º SALÁRIO**

As empresas anteciparão o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, para o mesmo mês das férias, desde que, requerido pelo empregado, com 90 (noventa) dias de antecedência.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **ARTICULO DÉCIMA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

O adicional de horas extras será de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, compreendidas entre a 44ª e a 50ª hora trabalhada no mês, sendo que, para as excedentes desse limite o adicional será de 100% (cem por cento).

#### **Adicional Noturno**

#### **ARTICULO DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será de 30% (trinta por cento), a ser calculado sobre a remuneração percebida pelo empregado, compreendida entre as 22h00min de um dia e às 05h00min do dia seguinte.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **ARTICULO DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Com atestado médico o adicional de insalubridade será pago na forma da Portaria nº 3214/78 – NR 15 – Anexo 14, para os exercentes das atividades discriminadas:

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

40% (quarenta por cento) sobre o valor do salário mínimo nacional para os trabalhadores em setores de isolamento de doentes.

-contagiosas e laboratórios anatomopatológicos.

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

### **Auxílio Alimentação**

#### **ARTICULO DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

A partir de 01 de maio de 2013 será concedido a todos os empregados um auxílio alimentação mensal no valor de R\$ 155,00 (cento e cinco reais). Tal auxílio poderá receber as denominações de vale alimentação, vale refeição ou auxílio alimentação pago em dinheiro ou em vales/ticket, juntamente com o salário mensal, no pagamento do 13º salário, nas férias, nas licenças por incapacidade e/ou médica e nas rescisões de contrato.

**Parágrafo Primeiro:** Quando for concedida licença aos funcionários, os mesmos somente terão direito do recebimento da cesta básica durante os 04 (quatro) meses. Após referido prazo, tal direito será concedido novamente quando do retorno ao trabalho.

**Parágrafo Segundo:** Tal benefício jamais será concedido como "salário in natura" e não integrará no salário em hipótese alguma.

**Parágrafo Terceiro:** Não será decrescido do auxílio alimentação atestados ou faltas.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **ARTICULO DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Concedida, em caso de falecimento, a indenização por morte no valor referente a última remuneração do empregado.

**Parágrafo primeiro:** O benefício, de caráter indenizatório, será pago juntamente com as verbas rescisórias, ao beneficiário legítimo, mediante apresentação de documentação pertinente que comprove a sucessão.

**Parágrafo segundo:** As empresas que já concedem benefícios similares, como seguro de vida ou seguro funeral, ficam desobrigadas.

essão do benefício, o qual não é cumulativo.

### **Auxílio Creche**

#### **SULA DÉCIMA QUINTA - CRECHE**

Estabelecimentos que tenham em seu quadro 15 (quinze) ou mais mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, providenciando ou manterão convênio com creche para guarda e assistência dos filhos menores de 0 (zero) a 6 (seis) anos, de acordo com o teor da Resolução da Comissão de Legislação das Leis do Trabalho, Artigo 389 e seus parágrafos e Artigo 400, da CLT.

### **Aposentadoria**

#### **SULA DÉCIMA SEXTA - ABONO APOSENTADORIA**

O empregado que contar com os 05 (cinco) anos, ou mais, de serviço no mesmo estabelecimento e nele vier a se aposentar, fará jus ao recebimento de um prêmio no valor de sua última remuneração.

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

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

#### **SULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência será regido na forma da lei.

#### **SULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÃO EM CTPS**

Deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social a função exercida pelo empregado, assim como, a sua remuneração.

### **Desligamento/Demissão**

#### **SULA DÉCIMA NONA - JUSTA CAUSA**

empregado despedido sob alegação de justa causa deve receber da Empresa comunicação por escrito com a declaração do motivo dominante.

## **Aviso Prévio**

### **ARTICULO VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será obrigatoriamente comunicado por escrito ao empregado e deverá especificar a natureza da dispensa (sem justa causa ou com justa causa), mediante contrarrecibo, devendo esclarecer se o empregado deve ou não trabalhar no período.

**Parágrafo Primeiro:** O aviso prévio deverá conter o dia, local e horário de recebimento das verbas rescisórias. Sendo que o não comparecimento de qualquer uma das partes no dia, horário e local estabelecido no presente aviso, a parte presente após 30 minutos deverá solicitar a entidade homologadora declaração de não comparecimento da parte ausente.

**Parágrafo Segundo:** Durante o prazo do aviso prévio, dado pelo empregado, ficam vedadas as alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local, horário ou qualquer outra alteração, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio e demais verbas rescisórias. Quando for demissionário o trabalhador, será possível a alteração do local de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Com a nova lei do Aviso prévio Lei 12.506/2011, que tem a seguinte redação: (conforme legislação vigente)

O Aviso Prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 20.013 de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contêm até 01(um) ano de serviço na empresa. Parágrafo único: Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 03(três) dias por ano de serviço prestado na empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias. As partes buscando entendimento comum, em comum acordo e de forma unificada acordam o seguinte:

A modalidade de Aviso Prévio estabelecida pela Lei 12.506/2011 é dirigida única e exclusivamente quando ocorrer a hipótese de rescisão do Aviso Prévio pelo empregador, ou seja, quando o empregador tiver a obrigação ou optar por indenizar o Aviso Prévio, não se fazê-lo nesta nova modalidade. Para deixar claro, o empregado somente será obrigado a cumprir ou indenizar, quando for o caso, o Aviso Prévio.

Quando a demissão for por iniciativa do empregado Farmacêutico, independentemente da quantidade de anos que o mesmo tiver trabalhado, e independentemente se o Aviso Prévio for cumprido ou pago pelo empregado, o Aviso Prévio será de 30 dias.

Quando a demissão for por iniciativa do empregador, com Aviso cumprido pelo empregado, o tempo de cumprimento do referido Aviso Prévio será de 30 dias, na forma do artigo 487, inciso II da CLT, com a redução prevista no artigo 488 da CLT, INDEPENDENTEMENTE da quantidade de anos de trabalho na empresa, sendo que após o primeiro ano de trabalho na mesma empresa o empregador indenizará o empregado (R\$ 1.000,00) a cada ano trabalhado, conforme tabela abaixo:

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

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

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

fica acordado que o Aviso Prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, por isso se aplica a projeção do Aviso Prévio na contagem do tempo

al do Aviso.

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

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

## **ARTICULO VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO**

garantido, na contratação, o exercício na respectiva função e o salário correspondente, assim como, a denominação da função e a sua classificação.

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

#### **ARTICULO VIGÉSIMA SEGUNDA - DANIFICAÇÃO DE MATERIAL**

É garantido o desconto nos salários ou mesmo imposição de pagamento do empregado, por danificação de equipamentos de trabalho ou material perdido, exceto quando, para isso, o empregado, comprovadamente, houver ocorrido com dolo ou culpa.

### **Estabilidade Geral**

#### **ARTICULO VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE GERAL**

É garantida a estabilidade no emprego, a todos os funcionários, por 45 (quarenta e cinco) dias que antecede a data base da convenção coletiva de trabalho de 01/05/2013.

**Parágrafo Único:** Fica garantido ao empregado o direito de renunciar a esta estabilidade desde que manifeste expressamente tal vontade por escrito à chancela Sindical.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **ARTICULO VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

Os empregados que comprovarem estar a um prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral, desde que estiverem trabalhando na mesma empresa por um período ininterrupto de 36 (trinta e seis) meses, ficará assegurado o empregado, à exceção de ocorrência de justa causa, na forma da lei, devidamente comprovada.

**Parágrafo Único:** Uma vez atingido o tempo necessário do benefício, optando o empregado por continuar trabalhando, cessa a garantia aqui prevista.

### **Outras normas de pessoal**



## SÚMULA VIGÉSIMA QUINTA - REFEIÇÕES

As empresas fornecerão, gratuitamente (não será considerada prestação "In Natura", portanto não será integrado ao salário), refeição completa, nos casos seguintes:

Plantões de 12 (doze) horas, ocorridos em fins de semana;

Os turnos diários de 12 x 36 horas.

**Almoço Único:** Por refeição completa entende-se o café da manhã, o almoço, ou janta, e o lanche da tarde.

### Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

#### Duração e Horário

## SÚMULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Em decorrência da peculiaridade das atividades desenvolvidas pela categoria abrangida por esta CCT, e, tendo em vista os setores que normalmente fazem turnos contínuos, fica pactuado para todas as empresas, sem a necessidade de acordo individual de compensação, desde que respeitado o limite de 220 horas mensais, a adoção das seguintes jornadas; **a)** - Jornada de trabalho de 12x36 horas (doze horas diárias de trabalho com folga nas trinta e seis horas seguintes), para o período noturno ou diurno; **b)** - Jornada de trabalho de 6x12 horas, isto é, seis (6) horas diárias, com um plantão de 12 (doze) horas na semana, em qualquer dia; **c)** - Jornada de trabalho de 08h48min (oito horas e oito minutos diárias, para compensação daquelas horas de sábados, ressalvando-se o direito daqueles empregados contra jornada de 8 horas diárias de segunda a sexta-feira; **d)** - Jornada de trabalho de 8 (oito) horas para o farmacêutico de segunda a sexta-feira, com um plantão de 12 (doze) horas após duas folgas em finais de semana, respeitada a carga horária mensal, que se excederá no banco de horas.

**Almoço Primeiro:** Nas jornadas acima se encontra implícita a compensação de horário e não serão devidas quaisquer horas extras por atraso no cumprimento.

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

**Almoço Terceiro:** Fica convencionado que as empresas remunerarão de acordo com a Súmula 444, além do salário mensal nas horas trabalhadas em feriados nacionais, estadual, municipal, domingo de páscoa, inclusive daqueles feriados que coincidem com o domingo em qualquer sistema de jornada (12x36 horas, 6x12 horas), ficando facultada a empresa a concessão de compensatória quando então será indevido o pagamento.

**Almoço Quarto:** Considerando que no trabalho noturno o empregado fica impossibilitado de sair do local de trabalho em função da falta de transporte coletivo público, fica pactuado que as empresas permitirão que os empregados permaneçam durante o intervalo de descanso, sem acréscimo na sua jornada de trabalho, para o turno 12 x 36, no refeitório ou local destinado para descanso.

que esta permanência caracterize horas extras, salvo se existente trabalho durante este intervalo.

**Artigo Quinto:** Para as jornadas de seis horas terão os empregados um intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos e, para as superiores a 6 (seis) horas fruirão de uma hora no mínimo para intervalo. -Tais intervalos serão anotados nos cartões-ponto e os quinze minutos para lanche. O trabalhador que não fruir o intervalo de 1 (uma) hora, deverá comunicar por escrito ao Departamento Pessoal da Empresa de sua omissão. Ao assinar o cartão-ponto o empregado, sem realizar qualquer ressalva quanto ao intervalo de uma hora, tem-se que este foi fruído. O empregado terá no máximo 10 (dez) dias úteis para assinar o cartão-ponto no encerramento deste.

**Artigo Sexto:** Ocorrendo necessidade imperiosa em face de motivo de força maior, inclusive a resultante da ausência do profissional para manter a continuidade ao serviço inadiável, a duração diária do trabalho do empregado poderá exceder o limite legal. Permanecendo o empregado no trabalho, o direito do empregado ao crédito correspondente em banco de horas.

### **Descanso Semanal**

#### **ARTICULO VIGÉSIMA SÉTIMA - DESCANSO SEMANAL**

As férias anuais serão organizadas de forma que, no mínimo a cada 30 dias, recaia no Sábado ou Domingo.

### **Controle da Jornada**

#### **ARTICULO VIGÉSIMA OITAVA - CARTÕES PONTO**

Os cartões-ponto ou outros controles de horários deverão refletir as jornadas efetivamente trabalhadas pelo empregado, ficando vedada à qualquer pessoa a falsificação dos mesmos do registro da hora em que este encerrou o trabalho diário, bem como o registro por outra pessoa que não seja o titular do cartão-ponto.

**Artigo Primeiro** – Será concedida tolerância de 05 minutos no caso de atraso, não podendo ser descontado no salário, nem considerado na jornada normal.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

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

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

### **Outras disposições sobre jornada**

## **SULA TRIGÉSIMA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

As horas trabalhadas em domingos e feriados, desde que não seja garantida a folga semanal, serão pagas em dobro.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **SULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O empregado que contar com menos de 12 (doze) meses de trabalhos na Empresa, em caso de rescisão contratual, por sua vontade, receberá o recebimento de férias proporcionais mais um terço.

#### **Remuneração de Férias**

## **SULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FÉRIAS**

O empregado será assegurado apenas sobre as férias vencidas, que o abono de férias previsto em lei, nos termos de dispositivos constitucionais, ou (um terço) do salário normal.

#### **Licença Adoção**

## **SULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA ADOÇÃO**

O empregador concederá licença remunerada para a mulher que adotar o filho com duração igual ao número de dias que faltarem para a criança adotada completar 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da entrega do termo de guarda.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **SULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS AMPLIADAS**

Os empregados que contarem com mais de 07 (sete) anos de serviço ininterruptos na mesma empresa, será assegurado o gozo de férias ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias.

**Artigo Único:** Uma vez adquirido esse direito, após cada cinco anos de trabalho, as férias voltarão a ser ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias.

#### **SALA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA GALA**

Empregados concederão 05 (cinco) dias consecutivos de licença ao empregado (a) que contrair matrimônio.

#### **SALA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA LUTO**

Empregados concederão 05 (cinco) dias de licença ao empregado quando do falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **SALA TRIGÉSIMA SÉTIMA - VESTIÁRIOS**

Empresas concederão vestiários completos (armário e banheiro com chuveiro), femininos e masculinos, para utilização de seus empregados.

### **Uniforme**

#### **SALA TRIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS AO TRABALHO**

Estabelecimentos fornecerão, gratuitamente, todo o material necessário para o bom desempenho de suas atividades profissionais, incluindo os uniformes, desde que seja de uso obrigatório.

**Artigo Único:** Não será considerado como com prestação “in natura”, não sendo integrado no salário.

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

#### **SALA TRIGÉSIMA NONA - CIPA**

empresas garantirão aos componentes da CIPA, em conjunto ou separadamente, uma hora por semana, dentro do período normal de trabalho, para realização de inspeção de higiene e segurança de trabalho.

**Prazo primeiro:** A formação e renovação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes terão a cooperação das empresas e deverão observar os critérios abaixo:

O formulário para inscrição às eleições da CIPA deverá conter o local e o prazo para a inscrição dos candidatos, sendo fornecido ao candidato e ao empregador com o respectivo comprovante;

A convocação das eleições será feita pelo empregador com prazo mínimo de 60 (sessenta) dias e realizada com antecedência mínima de trinta e cinco (trinta e cinco) dias do término do mandato a ser sucedido;

Sindicatos dos Trabalhadores terão toda a liberdade de atuação nas eleições da CIPA;

será dada ampla publicidade ao processo eleitoral em andamento;

Sindicatos dos Trabalhadores deverão receber a ata final em até 10 (dez) dias após a posse;

As semanas de prevenção de acidentes contarão com a participação dos Sindicatos dos Trabalhadores;

será assegurada aos integrantes da CIPA participação em cursos específicos que serão ministrados pelo Sindicato da Categoria Profissional, sem prejuízo da remuneração;

Empresas com mais de 20 (vinte) empregados constituirão CIPAS.

## **Exames Médicos**

### **RESOLUÇÃO QUADRAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS**

razos legais deverá ser realizado exame clínico dos empregados, por conta do empregador, nos termos da NR. 07, da Portaria n.º 78.

## **Relações Sindicais**

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

#### **SÚMULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATIVIDADES SINDICAIS**

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

### **Representante Sindical**

#### **SÚMULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Os representantes da entidade e participação em encontros, palestras, reuniões, assembléias, congressos, cursos e outras atividades sindicais ou de organismos oficiais, poderão ser indicados pela Entidade Profissional e com anuência da Empresa, 01 (um) empregado por estabelecimento, que terá licença remunerada pelo empregador, no limite de 30 (trinta) dias/ano.

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

#### **SÚMULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LISTAGEM DE EMPREGADOS**

As empresas fornecerão, ao Sindicato Obreiro, sempre que solicitado, uma listagem geral de todos os funcionários, especificando cargo, função de cada, e o valor da remuneração, especificando as verbas.

### **Contribuições Sindicais**

#### **SÚMULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 maio de cada ano, a Contribuição Sindical, no valor de um dia de salário de seus empregados, e recolhê-las na forma da lei, através de notas fiscais, em nome do Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná.

#### **SÚMULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/REVERSÃO SALARIAL**

empresas descontarão diretamente dos salários referente ao mês de agosto de 2013, aquantia de 5% (cinco por cento) do salário farmacêutico, destinando-o ao Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná, mediante repasse que será feito até o 5º (quinze) dia após o desconto.

**Parágrafo primeiro:** Os empregados admitidos após a data prevista na cláusula acima e que não sofreram o desconto previsto na cláusula acima, o sofrerão no primeiro mês de contratação.

**Parágrafo segundo:** Em caso de atraso no desconto ou no repasse dos valores descontados, a empresa pagará uma multa de 0,34% (trinta e quatro por cento) ao dia, calculada sobre os valores devidos.

**Parágrafo terceiro:** As empresas poderão colher dos empregados da categoria, manifestação por escrito, se os mesmos optarem pelo desconto, no prazo de 10(dez) dias, a contar da data de homologação da presente CCT, a qual deverá ser protocolada junto ao Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná.

#### **SÚMULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TAXA DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONFEDERATIVA PATRONAL**

empresas pagarão a Contribuição Confederativa 2013, nos termos fixados pelo Conselho de Representantes da Federação dos Municípios e Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado do Paraná –FEHOSPAR, como segue:

#### **TABELA DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA REFERENTE AO EXERCÍCIO DE 2013**

ENQUADRAMENTO	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO	VALOR DA PARCELA ÚNICA		NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA	NÚMERO DE PARCELAS	VALOR DE CADA PARCELA
		- 10% DESC.	PAGTO ATÉ 28/02/13				
Consultório	137,00	123,30		4	37,25	9	18,25
Clínicas Ambulatoriais	523,00	470,70		4	133,75	9	61,11
Consultório até 10 empregados	523,00	470,70		4	133,75	9	61,11
Consultório até 20 empregados	783,00	704,70		4	198,75	9	90,00
Consultório até 30 empregados	1044,00	939,60		4	264,00	9	119,00
Consultórios com mais de 30 empregados	2608,00	2347,20		4	655,00	9	292,78
Hospitais até 49 leitos	1566,00	1409,40		4	394,50	9	177,00
Hospitais até 149 leitos	2086,00	1877,40		4	524,50	9	234,78
Hospitais acima de 149 leitos	2608,00	2347,20		4	655,00	9	292,78

Clínicas com leitos equivalem a hospitais.

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

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

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **ARTICULO QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS**

As horas extras devem ser coibidas. No caso de horas extras, as empresas poderão instituir, a compensação do excesso de horas em um dia pela diminuição em outro, de forma simples. A apuração deverá ser feita no final do período de 120 (cento e vinte) dias, a contagem sempre no primeiro dia útil do mês no qual decidir utilizar o instituto.

**Artigo Primeiro**— Decorridos os cento e vinte dias, sem que as horas tenham sido totalmente compensadas a empresa deverá pagar o adicional de 100%(cem por cento)

**Artigo Segundo** – Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que haja havido a compensação integral da jornada, o empregador deverá pagar ao trabalhador o pagamento das horas extras não compensadas, acrescidos dos adicionais previstos na CCT; o empregador deverá apresentar ao Sindicato Obreiro, no momento da homologação, os espelhos ponto.

**Artigo Terceiro**— A empresa manterá registro de frequência, bem como controle de crédito de horas, que deverá ser informado ao Sindicato Obreiro sempre que por ele solicitado.

**Artigo Quarto**— Somente pode utilizar-se do instituto do banco de horas as empresas associadas ao sindicato patronal com o registro sindical em dia tidas estas comprovação do adimplemento da contribuição sindical e confederativa e também em dia com o registro sindical junto ao Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná – SINDIFAR-PR.

**Artigo Quinto** – Para efeito de compensação no Banco de Horas não serão considerados os feriados, devendo as horas trabalhadas nos dias, serem remuneradas em dobro.

#### **ARTICULO QUADRAGÉSIMA OITAVA - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA**

É autorizada e legitimada a presença de profissionais indicadas pelo Sindicato Obreiro, para fiscalização e perícia dos estabelecimentos de trabalho, a critério do Sindicato, desde que, determinado judicialmente.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **ARTICULO QUADRAGÉSIMA NONA - MULTA CONVENCIONAL**



descumprimento de qualquer das cláusulas acordadas e em obediência ao disposto no artigo 613, VIII, da CLT, o empregador fica sujeito à multa no valor equivalente ao piso salarial respectivo, por empregado, que reverterá em favor da parte prejudicada, por violação da cláusula acordada.

**LIA MELLO DE ALMEIDA**  
Presidente  
**SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DO PARANA**

**JOSE PEREIRA**  
Vice-Presidente  
**FEDERACAO DOS HOSPITAIS E ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE NO ESTADO DO PARANA**