

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003359/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/11/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059490/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.115743/2021-56  
DATA DO PROTOCOLO: 11/11/2021

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

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

E

SINDICATO DOS LABORATORIOS DE ANALISES E PATOLOGIA CLINICA, ANATOMIA E CITOLOGIA DO PARANA, CNPJ n. 80.297.732/0001-24, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 01º de maio de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Farmacêuticos do plano da CNPL**, com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Andirá/PR, Ângulo/PR, Antonina/PR, Antônio Olinto/PR, Apucarana/PR, Arapongas/PR, Arapoti/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Balsa Nova/PR, Bandeirantes/PR, Barbosa Ferraz/PR, Barra do Jacaré/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafelândia/PR, Cafezal do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Bonito/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Campo Mourão/PR, Cândido de Abreu/PR, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambei/PR, Carlópolis/PR, Cascavel/PR, Castro/PR, Catanduvás/PR, Centenário do Sul/PR, Cerro Azul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colombo/PR, Colorado/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Contenda/PR, Corbélia/PR, Cornélio Procópio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Cruzmaltina/PR, Curitiba/PR, Curiúva/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Farol/PR, Faxinal/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Fênix/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Figueira/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Florestópolis/PR, Flórida/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioerê/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guaíra/PR, Guairaçá/PR, Guamiranga/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guaraniaçu/PR, Guarapuava/PR,**

Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Ibema/PR, Ibioporã/PR, Icaraíma/PR, Iguaraçu/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Ipiranga/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itaipulândia/PR, Itambaracá/PR, Itambé/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaí/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Ivatuba/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jaguariaíva/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Jataizinho/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leópolis/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Loanda/PR, Lobato/PR, Londrina/PR, Luiziana/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mallet/PR, Mamborê/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Mandirituba/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Maringá/PR, Mariópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matelândia/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Mirador/PR, Miraselva/PR, Missal/PR, Moreira Sales/PR, Morretes/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Esperança/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ourizona/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Paçandu/PR, Palmas/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paraíso do Norte/PR, Paracity/PR, Paranaguá/PR, Paranapoema/PR, Paranaíba/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Peabiru/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Ponta Grossa/PR, Pontal do Paraná/PR, Porecatu/PR, Porto Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Primeiro de Maio/PR, Prudentópolis/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Barras/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Quitandinha/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Realeza/PR, Rebouças/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Reserva/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Azul/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, Rolândia/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Itararé/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR, Santa Helena/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mariana/PR, Santa Mônica/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, Santo Inácio/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João do Caiuá/PR, São João do Ivaí/PR, São João do Triunfo/PR, São João/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José da Boa Vista/PR, São José das Palmeiras/PR, São José dos Pinhais/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Mateus do Sul/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, São Tomé/PR, Sapopema/PR, Sarandi/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Sulina/PR, Tamarana/PR, Tamboara/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR, Terra Boa/PR, Terra Rica/PR, Terra Roxa/PR, Tibagi/PR, Tijucas do Sul/PR, Toledo/PR, Tomazina/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tunas do Paraná/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, Ubiratã/PR, Umuarama/PR, União da Vitória/PR, Uniflor/PR, Uraí/PR, Ventania/PR, Vera Cruz do Oeste/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambê/PR.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

## CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO

O piso salarial da categoria fica fixado a partir de primeiro de maio de 2021 em R\$ 3.024,00 (três mil e vinte e quatro reais), para uma jornada de 44 horas semanais.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Os salários praticados em primeiro de maio de 2021 serão corrigidos aplicando-se o percentual de 7% (sete por cento) da seguinte maneira: 4% (quatro por cento) na data base (com aplicação retroativa) e 3% (três por cento) na folha de pagamento de dezembro de 2021 (com pagamento em janeiro de 2022), totalizando, portanto, um reajuste de 7% (sete por cento).

**Parágrafo Primeiro** – Aos admitidos após maio de 2020 será garantido o percentual proporcional do índice em relação aos meses trabalhados.

**Parágrafo Segundo** – Poderão ser compensados todos os reajustes espontâneos ou compulsórios concedidos no período de maio de 2020 a abril de 2021.

**Parágrafo Terceiro** - Com a aplicação dos reajustes previstos nesta cláusula ficam zeradas todas e quaisquer diferenças salariais existentes no período de maio/20 e abril/21.

**Parágrafo Quarto** – As diferenças salariais deverão ser pagas de forma retroativa, em parcela única na folha de pagamento subsequente ao mês de início de vigência ao presente instrumento.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPOSIÇÃO SALARIAL**

Não será admitida, em nenhuma hipótese, a existência de salário complessivo e não será considerada paga, nenhuma parcela que expressamente não figure destacadamente nos recibos mensais.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTOS**

Os empregadores que não efetuarem o pagamento das remunerações em moeda corrente deverão deixar o cheque à disposição dos empregados até as 13h30min 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.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA NONA - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO**

Em caso de atraso de salário a empresa pagará ao empregado, multa equivalente a 1/30 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.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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. 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

**Parágrafo Único** - As horas de sobreaviso sendo laboradas em domingos ou feriados deverão ser pagas com acréscimo de 100%.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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, fica assegurado o pagamento normal das horas de plantão, garantindo o pagamento, como extras com adicional convencional, das horas laboradas fora do horário normal, quando convocado pela chefia imediata.

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

O adicional de horas extraordinárias prestadas além de 44<sup>a</sup> 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 44<sup>a</sup>, inclusive será de 50% (cinquenta por cento), devendo ser considerado o divisor de 180 (cento e oitenta).

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FERIADOS**

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

**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 horas para as jornadas de 36 horas.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

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

Fica mantido o adicional por tempo de serviço, incidente sobre o salário base do empregado, 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 1976, quando foi concedido pela primeira vez o benefício, limitado ao máximo de 15% (quinze por cento), respeitando o direito já adquirido.

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será de 30% (trinta por cento) sobre a remuneração da hora diurna, compreendido o período noturno entre 22:00 e 05:00 horas, já incluído neste percentual o adicional previsto no Artigo 73 da CLT.

**Parágrafo único** - em face do adicional ajustado, para apuração da jornada laborada no período noturno, será considerada a hora como sendo de 60 (sessenta) minutos, exceto para o pagamento do adicional noturno.

### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

A) 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo nacional para os trabalhadores que tenham contato com pacientes em coleta de materiais biológicos e/ou manipulação dos mesmos para exames.

### **Prêmios**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 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.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

O auxílio alimentação será concedido aos empregados farmacêuticos conforme região de atuação, seguindo a base territorial dos Sindicatos laborais preponderantes, conforme tabela abaixo, a partir de Maio/2021. Tal benefício receberá a denominação de auxílio alimentação e deverá ser concedido em vales/tickets.

Região	Valor
Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antonina/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, <b>Curitiba/PR</b> , Fazenda Rio Grande/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Itaperuçu/PR Lapa/PR, Mandirituba/PR, Matinhos/PR, Morretes/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR, Tijucas do Sul/PR e Tunas do Paraná/PR.	R\$ 374,41 (trezentos e setenta e quatro reais e quarenta e um centavos)
<b>Maringá/PR</b> , Aquidabã/PR, Floriano/PR, Cianorte/PR, Guaporema/PR, Indianópolis/PR, Japurá/PR, Jussara/PR, Rondon/PR, São Tomé/PR, Tapejara/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Colorado/PR, Dr. Camargo/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Flórida/PR, Guaraci/PR, Iguaraçu/PR, Itambé/PR, Ivatuba/PR, Lobato/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Marabá/PR, Marialva/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Ourizona/PR, Paçandu/PR, Porto São Carlos/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Santa Fé/PR, Santa Inês/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São Luiz/PR, São Manuel/PR, Santo Inácio/PR, Sarandi/PR e Tupinambá/PR.	R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais)
<b>Ponta Grossa/PR</b>	R\$ 246,00 (duzentos e quarenta e seis reais)
Assis Chateaubriand/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, São José das Palmeiras/PR, Terra Roxa/PR, Tupãssi/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maripá/PR, Nova Santa Rosa/PR, Palotina/PR, Santa Helena/PR, <b>Toledo/PR</b> , Jesuítas/PR, Formosa do Oeste/PR, Guaíra/PR, Vera Cruz do Oeste/PR e São Pedro do Iguacu/PR	R\$ 111,00 (cento e onze reais)
<b>Apucarana/PR</b> , Araongas/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Califórnia/PR, Cambira/PR, Faxinal/PR, Grandes Rios/PR, Itambé/PR, Ivaiporã/PR, Jaguapitã/PR, Jandaia do Sul/PR, Jardim	R\$ 74,00 (setenta e quatro reais)

Alegre/PR, Kaloré/PR, Lunardelli/PR, Marilândia do Sul/PR, Marumbi/PR, Rio Bom/PR, Rolândia/PR, Sabáudia/PR, São João do Ivaí/PR e São Pedro do Ivaí/PR	
<b>Foz do Iguaçu/PR</b> , Itaipulândia/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, Medianeira/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Missal/PR e Matelândia/PR.	R\$ 237,00(duzentos e trinta e sete reais)

**Parágrafo Primeiro** – O benefício, ora ajustado, jamais será considerado como salário in natura e não integrará salário em hipótese alguma. Recomenda-se que as empresas obrigadas ao cumprimento desta CCT procedam ao seu registro no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.

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

**Parágrafo Terceiro** – 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 Quarto** – O Auxílio-Alimentação será pago 12 (doze) vezes ao ano, inclusive quando em licença previdenciária, limitado em 12 (doze) vezes após o afastamento do trabalhador.

**Parágrafo Quinto** – As empresas que já concedem o referido benefício em valores acima ao pactuado não poderão em hipótese nenhuma reduzir os referidos valores, inclusive para os novos trabalhadores, salvo negociação expressa com o sindicato obreiro.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### Auxílio Transporte

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

As empresas fornecerão vale transporte nos termos da legislação em vigor.

### VALE TRANSPORTE



## Auxílio Creche

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Fica instituído o reembolso creche ou pré – escola, para crianças com 0 (zero) a 7 (sete) 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\$ 117,00 (cento e dezessete 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 ao funcionário que comprove ter a seu serviço empregada doméstica (babá), desde que, mensalmente, apresente a cópia do recibo de pagamento da empregada e comprove a efetivação do registro de trabalho em CTPS e sua inscrição no INSS.

**Parágrafo Terceiro:** O benefício também será pago ao pai quando viúvo, devidamente comprovada sua situação nos registros do empregador.

## Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

### Normas para Admissão/Contratação

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será de 60 (sessenta) dias, podendo ser firmado por período inferior, admitindo-se uma única prorrogação, desde que observado o limite máximo ora ajustado.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATAÇÃO PROPORCIONAL

As empresas poderão contratar trabalhadores com piso proporcional ao número de horas trabalhadas, respeitando-se o salário mínimo/hora vigente no País.

### Desligamento/Demissão

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO DE CONTRATO

Na rescisão contratual serão obedecidas as normas constantes da Instrução Normativa nº 03 de 17/03/02 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 1/30 avos por dia de atraso. Além da multa legal, excluída expressamente a multa administrativa.

A assistência na rescisão de contrato de trabalho tem por objetivo orientar e esclarecer o empregado e o empregador acerca do cumprimento da lei e da Convenção Coletiva de Trabalho, bem como zelar pelo efetivo pagamento das parcelas rescisórias.

**Parágrafo primeiro:** Todos os empregados associados ao SINDIFAR-PR, independente da modalidade de contratação e o tempo de serviço prestado, e desde que por estes requerido, deverão sujeitar-se à homologação da rescisão contratual com assistência prestada pelo sindicato laboral.

**Parágrafo segundo:** Aos empregados não associados, com mais de um ano de serviço, fica facultada a realização da homologação da rescisão contratual com assistência prestada pelo sindicato laboral. Uma vez requerida pelo empregado a assistência da entidade sindical o Empregador não poderá recusar-se devendo este realizar o agendamento e a respectiva homologação da rescisão contratual junto ao Sindicato laboral.

**Parágrafo terceiro:** Fica estabelecida, em favor do empregado, cumulativamente, multa no valor de R\$ 486,85) quatrocentos e oitenta e seis reais e oitenta e cinco centavos), em caso de:

A) O descumprimento das obrigações citadas;

B) Falta ou atraso do empregador ou seu preposto para as homologações de contrato de trabalho agendadas pelo SINDIFAR-PR; salvo por motivo de força maior devidamente comprovada.

C) A mesma multa se aplica no caso de, ainda que presente, a empresa não apresente ao homologador do SINDIFAR-PR os documentos abaixo relacionados:

I - Termo de rescisão do Contrato de Trabalho, em 5 vias;

II - Carteira de Trabalho devidamente atualizada;

III - Comprovante do aviso prévio ou pedido de demissão, em 3 vias;

IV - Exame médico demissional, nos termos da NR 7 de Segurança e Saúde do Trabalho;

V - Extrato Analítico do FGTS;

VI - Nos casos de dispensa sem justa causa (Código 1), apresentação da Guia de Recolhimento de Multa

do FGTS  
e Rescisório (GRRF) quitada;  
VII - Chave de Identificação emitida pela Conectividade da Caixa Econômica Federal;  
VIII - Perfil Profissiográfico Previdenciário, na forma da lei;  
IX - Guias de Habilitação ao Seguro Desemprego emitida via sistema Empregador web ;  
X - Carta de Preposto do Representante da Empresa;  
XI - Discriminativo de médias de verbas variáveis se for o caso;  
XII - Prova bancária da quitação dos valores devidos por ocasião da rescisão, quando o pagamento não for efetuado em espécie;  
XIII - Demonstrativo da multa do FGTS;  
XIV- Guias de Recolhimento da Contribuição Sindical.

**Parágrafo Primeiro** - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser realizado nos prazos previstos no art. 477 da CLT. Em ocorrendo atraso no pagamento das verbas rescisórias por culpa da empresa, a mesma pagará multa diária no valor de 1/30 avos sobre o valor bruto das verbas rescisórias por dia de atraso, além da multa legal, excluída expressamente a multa administrativa.

**Parágrafo Segundo** - O Sindicato Obreiro compromete-se a realizar as homologações das rescisões no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados no prazo legal para quitação das verbas rescisórias, sendo que, em caso de negativa da homologação da rescisão contratual, o Sindicato Obreiro deverá apresentar justificativa por escrito. A justificativa por escrito poderá ser dispensada nos casos de pedido de demissão pelo empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será aplicado conforme as regras da lei 12.506/2011.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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

#### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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, excetuando-se a proporcional, e que estiverem trabalhando na mesma empresa por um período ininterrupto de 10 anos, ficarão assegurados o emprego e o salário, à exceção da ocorrência de justa causa, na forma da lei, devidamente comprovada.

**Parágrafo Único** - A condição de estabilidade será comprovada pelo empregado através de documento oficial.

#### **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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

##### **Duração e Horário**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA E ESCALA DE TRABALHO**

#### **38. 1) Compensação 12X36**

Os empregadores, mediante acordo individual de trabalho, poderão estabelecer com seus empregados, jornada de trabalho de 12 horas consecutivas por 36 horas de descanso, totalizando 44 horas semanais, na qual, por força da compensação existente não serão devidas horas extras, a não ser as eventuais excedentes de 44 horas semanal, não compensadas, que serão pagas com adicional de 100% (cem por cento). Compreende, tal jornada, o repouso semanal remunerado e o intervalo para refeição e descanso.

## **38.2 ) ESCALA DE 5 X 1**

Fica instituído o sistema de escala 5 X 1, que consiste na concessão de uma folga a cada cinco dias trabalhados, para compensação dos domingos e feriados.

**Parágrafo primeiro:** Os feriados excluídos pelo sistema de escala, no período de um ano, serão compensados pela concessão de 3 (três) dias de licença remunerada, subsequente ao período de férias.

**Parágrafo segundo:** Terá direito aos três dias de licença remunerada todo trabalhador que tiver no mínimo 6 meses no sistema de escala de 5X1, no período aquisitivo das referidas férias.

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 180 (cento e oitenta) 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 180 (cento e oitenta) 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 previstos na CCT.

**Parágrafo Quarto** – A empresa manterá registro de frequência, 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.

**Parágrafo Sétimo** – O banco de horas será aplicado retroativamente a 1º de maio de 2021.

**Parágrafo Oitavo** – O banco de horas não implicará em justificativa ou abono de faltas junto ao CRF/PR.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

**Parágrafo Único** – Para apuração e pagamento das horas deverão ser respeitados critérios de fechamento de cartão ponto adotado por cada empresa.

#### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO**

O empregado poderá receber facilidade da empresa, dentro das possibilidades 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.

#### **Férias e Licenças**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

#### **Remuneração de Férias**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO ANTECIPADO DE FÉRIAS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

#### **Licença Remunerada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA GALA E LICENÇA LUTO**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DOAÇÃO DE SANGUE**

As empresas concederão ao empregado que solicitar, licença de um dia a cada 12 meses, para doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, ou toda vez que o empregador solicitar a doação voluntária.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS AMPLIADAS**

Aqueles empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa terão assegurados o direito adquirido ao gozo de férias ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias. Uma vez adquirido este direito, após cada 05 (cinco) anos de trabalho, as férias voltarão a ser ampliadas para 45 (quarenta e cinco) dias, devendo os 15 (quinze) dias adicionais serem gozados, não podendo ser recebidos em dinheiro.

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FISCALIZAÇÃO E PERÍCIA**

Nos casos de perícia judicial ou administrativa através da SRT, a empresa a ser periciada permitirá a presença de assistentes técnicos designados pelos Sindicatos signatários.



## **Uniforme**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - UNIFORMES E MATERIAIS NECESSÁRIOS PARA O TRABALHO**

Quando exigido pelo empregador, será obrigatório o fornecimento de uniforme para os empregados, 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.

**Parágrafo Segundo** – É obrigatório o fornecimento de aventais de proteção ao uniforme e ao contágio.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 laboratório 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 laboratórios 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.

## **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 figura justa causa. Sempre que solicitado pelo empregado, o médico fornecerá laudo médico de sua condição de saúde.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE REPRESENTANTES SINDICAIS**

Para representação da Entidade Sindical e participação em palestras e reuniões afins poderá ser indicado pelo Sindicato Profissional, mediante ofício, com anuência da empresa, 01 (um) farmacêutico por empresa, o qual terá licença remunerada pelo empregador, cabendo ao indicado, no regresso, a prova de sua participação no evento.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LISTAGEM DE EMPREGADOS**

Caso solicitado através de ofício escrito ou eletrônico pelo Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Paraná a empresa fornecerá a listagem dos empregados, no início de cada semestre, onde conste nome, cargo ou função, formação profissional e endereço residencial, sob pena de multa de 20% sobre o piso da categoria.

**Parágrafo único** – Quando solicitado, limitado a uma solicitação por semestre, o SINLAB-PR se compromete a atualizar o cadastro das empresas filiadas, com endereço e demais qualificações, ficando a cargo do sindicato laboral expedir o ofício na forma do *caput* com o fim de obter a listagem dos empregados.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

A contribuição sindical será recolhida na forma da legislação vigente.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderá o SINLAB/PR instituir a Contribuição Negocial para manutenção do sistema sindical, dentro do princípio da razoabilidade, para tanto, ficando desde logo aprovada tal cobrança, no percentual de 5% (cinco por cento) a ser calculado sobre o total dos salários dos farmacêuticos contratados, tão somente, referente aos meses de dezembro e maio, que deverá ser paga pelo empregador, em caso de eventual substituição da contribuição confederativa.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS FARMACÊUTICOS**

As empresas descontarão diretamente dos salários referente ao mês de NOVEMBRO de 2021, a quantia de 5% (cinco por cento) do salário base do farmacêutico, 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 negocial aprovada em Assembleia 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 se opõem ao desconto, com antecedência mínima de 10 (dez) dias da data prevista para o desconto. As cartas de oposição poderão ser enviadas ao SINDIFAR-PR, no mesmo prazo, através do e-mail [financeiro@sindifar-pr.org.br](mailto:financeiro@sindifar-pr.org.br).

**Parágrafo Quarto:** O recolhimento deverá ser efetuado através de boleto bancário emitido pelo SINDIFAR-PR, o qual deverá ser solicitado pelo e-mail: [financeiro@sindifar-pr.org.br](mailto:financeiro@sindifar-pr.org.br).

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL**

Com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, e por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária Patronal, que aprovou as Cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica instituída a TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL / REVERSÃO PATRONAL. A Contribuição das empresas, a ser recolhida em

favor do SINDICATO DOS LABORATÓRIOS DE ANÁLISES PATOLOGIA CLÍNICA E CITOLOGIA DO ESTADO DO PARANÁ, é de 4,5% sobre uma folha de pagamento anual, utilizando-se como base de cálculo a folha de pagamento imediatamente subsequente à assinatura do instrumento coletivo, podendo ser paga em até três parcelas iguais de 1,5% cada, com piso mínimo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) POR PARCELA, ou R\$450,00(quatrocentos e cinquenta reais) no total por, com 10% (dez por cento) de desconto para pagamentos até a data do vencimento. Os Pagamentos poderão se dar através de guias próprias encaminhadas pelo sindicato ou por depósito bancário; eventuais dúvidas poderão ser retiradas com o setor financeiro através do fone (43) 3324-7834.

**Parágrafo primeiro :** As empresas não filiadas não possuem obrigatoriedade ao pagamento sendo que, desta forma, não poderão participar de assembleias sindicais e não terão acesso a quaisquer benefícios instituídos de forma coletiva e/ou individual aos filiados as SINLAB/PR.

**Parágrafo segundo:** Os valores referentes à Taxa Negocial são destinados ao custeio das despesas necessárias às negociações coletivas com os diversos sindicatos laborais.

**Parágrafo Terceiro:** As guias de pagamento poderão ser impressas diretamente no website da entidade: [www.sinlabpr.com.br](http://www.sinlabpr.com.br) e/ou através de depósito bancário, cujos dados igualmente constam no website indicado.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 empregados pelo inadimplemento de qualquer cláusula prevista no presente instrumento normativo.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - NEGOCIAÇÃO PERMANENTE**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMITÊ PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL**

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

## **Mecanismos de Solução de Conflitos**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MULTA CONVENCIONAL**

Além das penalidades previstas em lei fica instituída a multa correspondente a ½ (meio) piso salarial da função do trabalhador, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente norma coletiva, exceto de cláusula que tiver previsão de multa própria.

FABIO AUGUSTO DO CARMO SANTANA  
Presidente  
SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DO PARANA

CARLOS ROBERTO AUDI AYRES  
Presidente  
SINDICATO DOS LABORATORIOS DE ANALISES E PATOLOGIA CLINICA, ANATOMIA E  
CITOLOGIA DO PARANA

### **ANEXOS ANEXO I - ATA AGE**

Ata [Anexo \(PDF\)](#)AGE

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