ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000929/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/05/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017541/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.203088/2024-62
DATA DO PROTOCOLO: 24/04/2024

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS DOS CONSELHOS E ORDENS DE FISCALIZACAO DO EXERCICIO PROFISSIONAL DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 81.914.368/0001-67, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO MARSENGO;

E

CONSELHO REGIONAL DE FARMACIA DO ESTADO DO PARANA - CRF/PR, CNPJ n. 76.693.886/0001-68, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCIO AUGUSTO ANTONIASSI;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2024 a 31 de março de 2025 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos EMPREGADOS DOS CONSELHOS E ORDENS DE FISCALIZAÇÃO DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL**, com abrangência territorial em **PR**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em 01.04.2024, em 5,00% (cinco por cento), a reposição salarial já contempla a variação do INPC do período de 01/04/2023 a 31/03/2024.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O pagamento dos salários será feito até o 5º dia útil de cada mês subsequente, mediante comprovante, onde conste todas as verbas pagas e os descontos efetuados, inclusive manifestando o valor a ser depositado na conta vinculada ao FGTS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A partir do mês de janeiro de 2025, o pagamento dos salários será efetuado no último dias útil do própio mês.

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

Os empregados que assim o desejarem receberão até o dia 20 (vinte) de cada mês, ou no primeiro dia útil que preceder essa data, o adiantamento salarial no valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário bruto do empregado, cujo valor será deduzido integralmente quando do efetivo pagamento do salário mensal.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

O CRF-PR garantirá a percepção de 50% (cinqüenta por cento) da Gratificação de Natal (13º. salário/primeira parcela), até o dia 30 de junho, a todos os empregados, salvo se o empregado já a tiver recebido por ocasião do gozo de férias. Sendo o saldo restante pago até o dia 20 (vinte) de dezembro.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

A jornada extraordinária será remunerada com adicional de 100% (cem por cento), quando trabalhada de segunda à domingo, sem prejuízo do pagamento do repouso a que o empregado faz jus. A jornada de trabalho somente será executada e paga, quando o empregado for expressamente convocado para a sua realização, cabendo à diretoria do CRF/PR regulamentar esse dispositivo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária às variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (ATS)

Pagamento do valor equivalente a 1% (um por cento) sobre o salário do integrante da categoria profissional a título de ATS por ano de atividade a contar da data de sua admissão.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será pago com adicional de 20% (vinte por cento) a incidir sobre o salário da hora normal.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - AJUDA DE CUSTO ALIMENTAÇÃO

Será concedida a todos os integrantes da categoria profissional Ajuda de Custo para Alimentação no valor de R$ 75,00 (setenta e cinco reais), por dia de trabalho, ressalvado o número mínimo de 22 (vinte e dois) dias por mês. O valor a que se refere à ajuda de custo alimentação será pago por meio de vale alimentação e/ou vale refeição.

P**ARÁGRAFO PRIMEIRO:** O valor referenta a ajuda de custo alimentação será creditado até o dia 25 de cada mês, ou no primeiro dia útil após.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A ajuda de custo para alimentação será paga também no período da licença maternidade. E nos casos de auxilio doença será pago pelo período máximo de 6 (seis) meses.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Excepcionalmente nesse exercício de 2024, no mês de dezembro será concedido um valor extra de ajuda de custo alimentação, valor a ser definido pela diretoria e o pagamento será efetuado no mês de dezembro.

PARÁGRAFO QUARTO: As verbas terão caráter indenizatório, não caracterizando parcela salarial para qualquer efeito, não incorporando nem integrando o salário contribuição, nem incidindo descontos de impostos e com ônus para o empregado no valor mensal de R$ 1,00 (um real), inclusive no período de férias.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE

O CRF-PR custeará o vale transporte que será concedido em pecúnia, destacado no recibo de pagamento com o desconto de todos os encargos por parte da empresa e do empregado, não incorporando ao salário, vencimento, remuneração, provento ou pensão.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO

O CRF-PR custeará integralmente cursos de aperfeiçoamento, desde que haja interesse da autarquia, através de requerimento próprio do interessado, ficando condicionado à assinatura de Termo de Compromisso pelo empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese do empregado requerer a extinção do contrato de trabalho ou for demitido por justa causa no decorrer do curso, ficará obrigado a devolver os recursos pagos pelo CRF à entidade de ensino, na sua totalidade, corrigido pela variação do INPC, antes da rescisão contratual.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Findo o curso e efetivado o conseqüente pagamento, se o empregado requerer a extinção do contrato de trabalho, ou ser demitido por justa causa, antes de decorrido o prazo de um ano do término do curso, terá que indenizar a autarquia, de uma só vez, por todas as despesas suportadas pelo Conselho, corrigidas pela variação do INPC.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Quando os cursos forem efetivados por determinação do Conselho Regional de Farmácia os empregados estão isentos da devolução financeira em caso de rescisão contratual.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO EDUCACIONAL

O funcionário que desejar fazer cursos de capacitação profissional terá direito ao recebimento de até R$ 620,42 (seiscentos e vinte reais e quarenta e dois centavos), mediante a comprovação de pagamento a terceiros, pessoa jurídica, referente as despesas de cursos de capacitação profissionais ligadas às atividades funcionais do CRF-PR.

PARAGRAFO PRIMEIRO: O CRF-PR efetuará no máximo o reembolso equivalente a 12 meses no ano do valor do benefício a título de ressarcimento, mediante apresentação de nota fiscal. Ressaltando que a mesma deverá ser apresentada referente a cada mês.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado que já usufruiu do benefício dessa cláusula e desejar requerer novo benefício para um outro curso de graduação e/ou pós-graduação, estará sujeito a autorização prévia do Conselho e também sujeito a disponibilidade de verba financeira para tal despesa.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

O CRF-PR estabelecerá convênio na modalidade básica com empresas idôneas na área de assistência médica, mediante co-participação dos segurados, permitido o repasse aos integrantes da categoria, de valor não superior a 1% do valor do custo mensal do plano básico, sendo o CRF responsável pelo pagamento das despesas decorrentes da co-participação referentes a exames e intervenções médicas e auxílios de diagnósticos, e de responsabilidade dos empregados as despesas decorrentes da co-participação em consultas médicas.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

O CRF-PR custeará despesas funerárias decorrentes da morte do empregado, até o valor máximo de R$ 8.479,91 (oito mil, quatrocentos e setenta e nove reais e noventa e um centavos). Este auxílio será concedido, exclusivamente, no caso de morte do empregado, não sendo extensivo aos familiares.

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

O CRF-PR ampliará a licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias para 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo ao salário, dentro da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE/PRE-ESCOLA INFANTIL/BABÁ

O funcionário que possuir filho até o mês em que completar 7 (sete) anos terá direito ao recebimento de R$ 500,00 (quinhentos reais). O benefício deverá ser solicitado até o dia 15 (quinze) do mês subsequente à realização da despesa, mediante a apresentação da nota fiscal, excepicionalmente o empregados terá um prazo maior apresentação do comprovante da despesa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor aqui informado será devido por cada filho com idade acima, até o mês em que completar 7 (sete) anos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Desfrutará do mesmo benefício descrito no caput o empregado que comprovar manter contrato de trabalho com empregado(a) doméstica (babá), devendo comprovar, além da condição do parágrafo primeiro, o contrato de trabalho firmado mediante cópia da CTPS, comprovante de pagamento de salário e recolhimento do INSS em favor do respectivo empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: o “Auxilio Creche” não será cumulativo com o “Auxilio Babá”.

PARÁGRAFO QUARTO: O "Auxílio-creche" será pago também nos meses em que houver "Auxilio Doença".

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXILIO A FILHOS OU DEPENDENTES EXCEPCIONAIS E DEFICIENTES FÍSICOS

O CRF-PR concederá o auxílio mensal limitado a R$ 500,00 (quinhentos reais) ao empregado que possua filho(s) portador(es) de deficiência e que, em razão dela, necessitem de cuidados permanentes, auxílio esse que servirá exclusivamente para o ressarcimento total ou parcial das despesas decorrentes da condição específica.

I - A condição deverá ser comprovada por atestado médico fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou ainda por médico pertencente a convênio mantido pelo Conselho;

II - O pagamento do auxílio será efetivado após a comprovação das despesas arcadas pelo empregado em razão dos cuidados permanentes, como notas fiscais ou notas de prestação de serviços, limitado ao valor mensal estipulado nessa cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LICENÇA PATERNIDADE

O CRF-PR concederá a seus funcionários-pais licença paternidade de 20 (vinte) dias corridos.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES

Ficam os Conselhos obrigados a homologarem as rescisões de contrato de trabalho dos empregados desligados, diretamente no sindicato da categoria profissional a partir de 180 dias de trabalho.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

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

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

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

Tempo de Serviço na Empresa	Dias de Acréscimo	Dias de Aviso-Prévio
Menos de 1 ano	0	30 dias
mais de 1 ano e menos de 2 anos	3	33 dias
mais de 2 anos e menos de 3 anos	6	36 dias
mais de 3 anos e menos de 4 anos	9	39 dias
mais de 4 anos e menos de 5 anos	12	42 dias
mais de 5 anos e menos de 6 anos	15	45 dias
mais de 6 anos e menos de 7 anos	18	48 dias
mais de 7 anos e menos de 8 anos	21	51 dias
mais de 8 anos e menos de 9 anos	24	54 dias
mais de 9 anos e menos de 10 anos	27	57 dias
mais de 10 anos e menos de 11 anos	30	60 dias
mais de 11 anos e menos de 12 anos	33	63 dias
mais de 12 anos e menos de 13 anos	36	66 dias
mais de 13 anos e menos de 14 anos	39	69 dias
mais de 14 anos e menos de 15 anos	42	72 dias
mais de 15 anos e menos de 16 anos	45	75 dias
mais de 16 anos e menos de 17 anos	48	78 dias
mais de 17 anos e menos de 18 anos	51	81 dias
mais de 18 anos e menos de 19 anos	54	84 dias
mais de 19 anos e menos de 20 anos	57	87 dias
20 anos ou mais	60	90 dias

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSEDIO MORAL

O Conselho implementará politica de combate ao assedio moral no ambiente de traballho, procedendo a devida apuração de denúncias documentadas e encaminhadas sobre o assunto.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE EMPREGO

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para a demissão:

a) por 180 (cento e oitenta) dias após ter recebido alta médica quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho por tempo superior a 15 (quinze) dias;

b) pré-aposentados: por doze meses imediatamente anteriores à complementação de tempo para aposentadoria pela Previdência Social ou outra instituição com a mesma finalidade, os que tiverem o mínimo de cinco anos de vinculação empregatícia com o Conselho;

c) pai: o pai, por 90 (noventa) dias após o nascimento do filho que a certidão respectiva tenha sido entregue ao Conselho no prazo máximo de quinze dias, contados do parto;

d) gestante/aborto: a mulher, por 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade ou, então, por 90 (noventa) dias, em caso de aborto devidamente comprovado por atestado médico.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada legal de trabalho dos integrantes da categoria profissional será de 08 (oito) horas diárias, de 2ª a 6ª feira, perfazendo 40 horas semanais.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os agentes de fiscalização contratados a partir da vigência desse acordo em 1º de abril de 2013, terão sua jornada de trabalho com horário flexivel conforme contrato de trabalho firmado a parte.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RECESSO DE FINAL DE ANO

O CRF-PR concederá aos seus empregados recesso de final de ano no período de 24/12/2024 a 02/01/2025, com retorno às 13:00 horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

O CRF-PR manterá o Banco de Horas que funcionará conforme as normas especificadas nos seguintes parágrafos e na Ordem de Serviço nº 220/21, que trata do assunto.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: DO CONTROLE DAS HORAS

I - O banco de horas terá por finalidade registrar as horas de trabalho excedentes ao horário contratual, limitadas a 02 (duas) horas diárias, a serem creditadas no banco de horas, com a observância de que, ao final do período 12 (doze) meses o saldo não poderá ser ultrapassada a soma da jornada semanal do empregado;

II - Quando a prorrogação do labor decorrer da necessidade do serviço, à critério da Gerência Imediata, a contraprestação pelo trabalho executado também se dará na forma de compensação de jornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: DOS PROCEDIMENTOS DE EXECUÇÃO E DA COMPENSAÇÃO

I - As horas prestadas que excederem da jornada contratual, e até no máximo 02 (duas) horas diárias, serão registradas no Banco de Horas para compensação em descanso ou folga, sempre mediante requerimento formulado pelo empregado com pelo menos 03 (três) dias de antecedência e expressa autorização de sua Gerência Imediata, conforme documento próprio;

II - A compensação das horas creditadas e/ou debitadas deverá constar de relatório a ser entregue mensalmente pelos Gerentes Imediatos à Gerência Geral.

III - A Gerência Imediata deverá encaminhar ao Setor de Pessoal os comunicados referentes a realização de labor para compensação de horas devidas, com as datas e horários respectivos, assim também as datas e horários em que forem compensados os créditos existentes, com antecedência;

IV - Para fins de compensação, consideram-se:

a) descanso como sendo o conjunto de horas inferior a uma jornada de trabalho diária;

b) folga como sendo o conjunto de horas equivalente a uma jornada de trabalho diária.

V - Todas as horas registradas em Banco de Horas serão compensadas, mediante descanso ou folga, no prazo máximo de 12 (doze) meses, respeitando o ACT vigente;

VI - A compensação das horas suplementares realizadas, por meio de folga ou descanso, se dará mediante requerimento específico pelo interessado com antecedência mínima de 05 (cinco) dias da data em que pretende realizar a compensação, observando-se, em qualquer caso, o limite previsto no item V.

PARÁGRAFO TERCEIRO: DO ZERAMENTO DO BANCO DE HORAS

I - Havendo saldo positivo ao final de cada período de compensação 12 (doze) meses, não havendo acordo de compensação neste período, serão pagas como labor extraordinário no mês subsequente com os adicionais previstos em Lei ou Convenção Coletiva; em caso de saldo negativo as horas deverão ser descontadas do salário do empregado, se não houver acordo de compensação;

II - Em caso de desligamento do empregado, havendo saldo positivo no Banco de Horas, o mesmo será convertido em espécie, com base no valor da hora normal desta data com os adicionais previstos em Lei ou Convenção Coletiva; em caso de saldo negativo essas horas deverão ser descontadas do empregado.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Fica ratificada a manutenção do atual sistema eletrônico de controle da jornada de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA FLEXIBILIZADA

Será utilizada a jornada flexibilizada de trabalho nas áreas que o Conselho entender não haver prejuízo na prestação dos serviços:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A jornada flexibilizada será utilizada pelos funcionários que cumprem 8 (oito) horas de trabalho diário;

PARÁGARFO SEGUNDO: A jornada flexibilizada terá obrigatoriamente a seguinte configuração:

1- Horário de entrada/inicio: entre 08:00 e 09:00, para os funcionários administrativos, com intervalo de almoço respeitando o mínimo de 01 (uma) hora e o máximo de 02 (duas) horas;

2- Horário de saída entre 17:00 e 18:00 horas;

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para os Fiscais o horário de trabalho poderá ser flexibilizado entre 06:00 e 19:00 horas, com intervalo de almoço respeitando o mínimo de 30 (trinta) minutos;

1. Os fiscais que já praticam o horário flexibilizado entre 07:00 e 18:00 horas, poderão ter seu horário alterado, conforme o parágrafo acima, desde que seja em comum acordo entre as partes, eventualmente e por necessidade dos serviços de fiscalização que justifique a mudança do horário, conforme organização do departamento.

PARÁGRAFO QUARTO: A jornada será sempre de 08 (horas) diárias e de 40 horas semanais.

PARÁGRAFO QUINTO : Como não há controle de ponto, para os fiscais, os mesmos podem adaptar o intervalo de refeição, conforme necessidade diária do trabalho, entre 30 (trinta) minutos e 02 (duas) horas.

PARÁGRAFO SEXTO: Horas extraordinárias só poderão ser realizadas com a autorização prévia do Conselho e dentro dos parâmetros e normas legais, instituído pela CLT e previsto nesse ACT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANTECIPAÇÃO DE FERIADO

O feriado do dia 20 de novembro, DIA DA CONSCIÊNCIA NEGRA, será antecipado para o dia 18 de novembro de 2024 (segunda feira), mantendo o expediente normal no dia 20 de novembro de 2024.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

Será abonada a falta do empregado estudante, pelos motivos de prestação de exame de cursos regulares, inclusive vestibular desde que o mesmo ocorra no local de domicílio do empregado, durante o período da prova, se os exames coincidirem com o horário de trabalho, desde que requerido com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FOLGA DE UM DIA NO MÊS DE ANIVERSÁRIO DO FUNCIONÁRIO

Durante o ano vigente, o funcionário terá direito a um dia de folga, desde que faça comunicação prévia.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AMPLIAÇÃO DAS AUSÊNCIAS LEGAIS

As ausências legais a que aludem os incisos I, II e III do artigo 473, da CLT, respeitados os critérios mais vantajosos, ficam assim ampliadas:

a) 05 (cinco) dias uteis consecutivos em caso de falecimento de pais, filhos e cônjuge;

b) 05 (cinco) dias consecutivos em caso de falecimento de avos, irmãos e netos;

c) 05 (cinco) dias uteis consecutivos em virtude de casamento;

d) Liberação do expediente no dia em que o funcionário for doar sangue mediante comprovação legal e com comunicação prévia;

e) O Conselho não limitará o numero de ausências devidamente comprovadas para: consultas médicas, internação hospitalar por motivo de doença de conjugue, ascedente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente conviva e esteja sob a sua dependencia economica para levar ao médico pais e filhos e/ou dependentes menores de 14 anos

PARÁGRAFO ÚNICO – Para efeito desta cláusula, o sábado não será considerado dia útil.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PARCELAMENTO DAS FÉRIAS

O parcelamento do gozo das férias regulamentares, poderá ser em até 03 (três) períodos, sendo que um deles deverá ser obrigatoriamente de 14 (quatorze) dias ou mais.

FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO ABONO PECUNIÁRIO DAS FÉRIAS

Com base no Art. 143 da CLT, é facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de férias, o CRF-PR deverá, com antecedência mínima de trinta dias, a contar do seu início, informá-la aos funcionários.

LICENÇA NÃO REMUNERADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

Após 03 (três) anos ininterruptos do efetivo exercício de suas funções, contados da sua contratação, ressalvadas as interrupções previstas em lei, o empregado do CRF-PR poderá requerer licenças não remunerada, com duração de até 06 (seis) meses, prorrogáveis por uma única vez;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A licença será concedida pela diretoria do CRF-PR, mediante decisão fundamentada, após análise do comprometimento das funções e atividades específicas desempenhadas, considerando as necessidades da Autarquia;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Durante o período de afastamento não serão efetuados pagamentos referentes a salário, FGTS, anuênio, férias, décimo terceiro salário, contribuição previdenciária, assim como quaisquer outras verbas e direitos decorrentes do contrato de trabalho;

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado deverá firmar termo de compromisso que conterá data de início e fim da licença não remunerada, dando ciência de que a ausência de retorno na data aprazada poderá configurar abandono de emprego, sujeitando-se às sanções legais aplicáveis;

PARÁGRAFO QUARTO: O empregado poderá manter ativo o seu plano de saúde durante o período de afastamento, desde que efetue mensalmente o pagamento do valor correspondente, conforme determinado pelo Conselho.

RELAÇÕES SINDICAIS

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FREQUÊNCIA LIVRE DE DIRIGENTE SINDICAL

É assegurada a freqüência livre dos dirigentes sindicais, para participarem de Assembléias e reuniões sindicais, devidamente convocadas e comprovadas, após autorização da diretoria.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO DA MENSALIDADE

O CRF-PR descontará, em folha de pagamento, a crédito do sindicato, os valores relativos a mensalidade sindical fixada pelos associados em Assembléia, mediante a apresentação de carta de autorização pelo empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os valores descontados dos empregados associados serão repassados ao sindicato no prazo improrrogável de cinco dias, contados a partir do desconto, acompanhando relação nominal dos empregados que sofreram o desconto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REVERSÃO SALARIAL PROFISSIONAL

O CRF-PR se obriga a descontar de todos os empregados beneficiados pelo presente instrumento, o equivalente 3% (três por cento) do salário percebido pelo empregado em três parcelas consecutivas de 1% (um por cento), nos meses de junho, julho e agosto de /2024, considerando-os já reajustado por este instrumento normativo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O desconto de tal importância constitui responsabilidade do Conselho que deverá repassá-la ao sindicato profissional acompanhada de relação nominal contendo o nome do empregado, valor do salário nominal e do reajuste, e valor descontado até o dia 10 do mês subseqüente ao desconto. O atraso imotivado no recolhimento das importâncias descontadas sujeitará os Conselhos ao pagamento de multa de 20% (vinte por cento) sobre o total devido, além da atualização monetária correspondente e sanções legais aplicáveis.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, através de requerimento assinado e encaminhado ao Sindicato, via e-mail (presidencia@sindifisc-pr.org.br), em até 10 (dez) dias após o protocolo no Conselho, pelo SINDIFISC-PR, do Acordo Coletivo de Trabalho devidamente registrado;

PARÁGARFO TERCEIRO: Os empregados que já são filiados ao Sindifisc-pr, estão isento dessa taxa assistencial, pois já contribuem mensalmente com o custeio da Entidade Sindical, não sendo necessário fazer a carta de oposição.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AVISOS E COMUNICADOS

O Conselho colocará à disposição do sindicato um canal de comunicação, por e-mail e/ou WhatsApp, para onde serão encaminhados os comunicados oficiais de interesse da categoria, os comunicados serão encaminhados previamente ao setor competente, que fará a divulgação a todos os empregados. Não serão permitidas matérias políticas ou ofensivas a quem quer que seja.

DISPOSIÇÕES GERAIS
DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PENALIDADE

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas constantes do presente instrumento, fica estabelecida uma multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo, em favor da parte prejudicada, por cláusula e por empregado.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS DO ACT

Não havendo assinatura do novo ACT para a próxima data-base, em 1º de abril de 2025, continuarão em vigor todas as cláusulas do presente ACT, até que novo instrumento seja firmado, exceto as cláusulas econômicas de reajuste, já garantindo a próxima data base para o mês de abril de 2025.

}

ANTONIO MARSENGO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS DOS CONSELHOS E ORDENS DE FISCALIZACAO DO EXERCICIO PROFISSIONAL DO ESTADO DO PARANA

MARCIO AUGUSTO ANTONIASSI
PRESIDENTE
CONSELHO REGIONAL DE FARMACIA DO ESTADO DO PARANA - CRF/PR

ANEXOS
ANEXO I - ATA APROVAÇÃO ACT 2024 2025

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.