

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001600/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/04/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR018564/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46212.004844/2014-49  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/04/2014

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 MARSENCO;

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). ARNALDO ZUBIOLI;

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 2014 a 31 de março de 2015 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) **Conselho Regional de Farmácia do Estado do Paraná**, 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 01.04.2014, em 15% (quinze inteiros por cento), para os funcionários de nível médio e 12% (doze inteiros por cento) para os profissionais de nível superior, incidente sobre os salários vigentes nesta data.

**Parágrafo Primeiro:** Nesse índice de Reajuste já está incluso o INPC do período de Abril/2013 a Março/2014.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

O pagamento dos salários será feito até o dia 30 de cada mês, mediante envelope ou comprovante, onde conste todas as verbas pagas e os descontos efetuados, inclusive manifestando o valor a ser depositado na conta vinculada ao FGTS.

**CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

Na quinzena, contada a partir da data do pagamento do salário, os empregados que assim o desejarem, terão direito a um adiantamento salarial no valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário do empregado, cujo valor será deduzido quando do efetivo pagamento do salário mensal.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO**

O CRF-PR pagará, a quem assim o desejar, até o dia 30 de junho de 2014, 50% (cinquenta por cento) da Gratificação de Natal (13º. salário/primeira parcela), salvo se o empregado já a tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

### **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\$ 35,00 (trinta 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As verbas terão caráter indenizatório, não caracterizando parcela salarial para qualquer efeito.

### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE**

O CRF-PR custeará integralmente as despesas de locomoção para o local de trabalho, por meio de vale-transporte, aos funcionários que não utilizam meios de transporte de propriedade da Autarquia.

**PARÁGRAFO PRIMIRO:** Os empregados que não utilizam o vale transporte e assim firmem

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados que não utilizam o vale transporte, e assim, mediante requerimento escrito, será assegurado o vale - combustível correspondente ao mesmo valor pago a título de vale transporte a que teria direito, mediante crédito em cartão fornecido pela administradora que o Empregador mantiver contrato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para os Empregados que optarem pelo recebimento do vale-combustível será descontado o valor referente à administração do respectivo cartão.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em hipótese alguma os benefícios de vale-transporte e vale combustível serão concedidos cumulativamente.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O vale-combustível, concedido mediante crédito em cartão específico, jamais em pecúnia, não gera reflexo de espécie alguma para todos os fins de direito, tampouco integrará as férias, auxílio doença ou licença de qualquer espécie.

## 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, não poderá 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, sob pena de 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 idiomas ou capacitação profissional terá direito ao recebimento de até R\$ 354,20 (trezentos e cinquenta e quatro reais e vinte centavos), mediante a comprovação de pagamento a terceiros, pessoa jurídica, referente a despesas de cursos de idiomas ou capacitação profissionais ligadas às atividades funcionais do CRF-PR.

## 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\$ 5.897,00 (cinco mil oitocentos e noventa e sete reais). 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 com até 06 (seis) anos de idade terá direito ao recebimento de R\$ 236,50 (duzentos e trinta e seis reais e cinquenta centavos), mediante a comprovação de pagamento a terceiros, pessoa jurídica, referente as despesas.

**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 "Auxílio Creche" não será cumulativo com o "Auxílio Babá".

## OUTROS AUXÍLIOS

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

O CRF-PR concederá o auxílio mensal de R\$ 236,50 (duzentos e trinta e seis reais e cinquenta centavos) aos integrantes da categoria profissional que tenham filhos ou dependentes excepcionais ou deficientes físicos que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada com atestado médico fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou ainda por médico pertencente a convênio mantido pelo Conselho.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LICENÇA PATERNIDADE

O CRF-PR concederá a seus funcionários-pais licença paternidade de 15 (quinze) 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:

<b>Tempo de Serviço na Empresa</b>	<b>Dias de Acrescimo</b>	<b>Dias de AVISO-PRÉVIO</b>
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**

### **ESTABILIDADE GERAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 Primeiro: Os agentes de fiscalização contratados a partir da vigência desse acordo em 1º de abril de 2013, terão sua jornada de trabalho com horário flexível conforme contrato de trabalho firmado a parte.

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS**

O CRF-PR manterá o Banco de Horas que funcionará conforme as normas especificadas nos seguintes parágrafos.

### **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 (um ano) 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 bimestralmente pelos Gerentes Imediatos à Gerência Geral.

III - A Gerência Imediata deverá encaminhar ao RH 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 1 (um) ano, a contar de sua realização;

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 (01 ano), essas horas poderão ser inseridas no próximo período de compensação, se houver acordo neste sentido. Não havendo, 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 não poderão ser descontadas do empregado quando não tenha dado justa causa ou requerido a extinção do contrato, lançando-se, em qualquer caso, na rescisão contratual.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DIGITADORES**

Nos serviços permanentes de digitação, respeitada a jornada de 6 (seis) horas diárias, a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo, caberá um período de 10 (dez) minutos para descanso, não deduzido da jornada de trabalho.

## **CONTROLE DA JORNADA**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

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

**FALTAS****CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**FÉRIAS E LICENÇAS  
FÉRIAS COLETIVAS****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO ABONO PECUNIÁRIO DAS FÉRIAS**

O abono pecuniário será concedido na forma e oportunidade legal ao funcionário que assim a requerer.  
**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso de férias coletivas, o CRF-PR deverá, com antecedência mínima de trinta dias, a contar do seu início, informá-la aos funcionários.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No prazo de 15 (quinze) dias, que anteceder ao início das férias coletivas, os funcionários deverão apresentar manifestação, por escrito, quanto ao interesse em converter 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário.

**LICENÇA NÃO REMUNERADA****CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

Após 03 (três) anos ininterruptos do efetivo exercício de suas funções, ressalvadas as interrupções previstas em lei, o empregado do CRF-PR poderá requerer licença não remunerada, com duração de 06 (seis) meses, prorrogáveis por uma única vez por igual período.

**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 conterà 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.

**RELAÇÕES SINDICAIS  
LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FREQUÊNCIA LIVRE DE DIRIGENTE SINDICAL**

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

**CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 vezes consecutivas, sendo 1% (um por cento) no mês de abril/2014, 1% (um por cento) no mês de maio/2014 e 1% (um por cento) no mês de junho/2014, considerando-os já reajustados 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 subsequente 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 diretamente no Sindicato ou ao seu representante em até 10 (dez) dias após o registro do Acordo Coletivo de Trabalho, em requerimento com a identificação e assinatura do oponente.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

Os Conselhos colocarão à disposição do sindicato quadro para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria que serão encaminhados, previamente, ao setor competente do conselho, para os devidos fins, incumbindo-se este da sua afixação dentro das vinte e quatro horas posteriores ao recebimento. Não serão permitidas matérias políticas ou ofensivas a quem quer que seja. O presente dispositivo deverá ser autorizado pela diretoria.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS DO ACT**

Não havendo assinatura do novo ACT para a próxima data-base, em 1º de abril de 2015, continuarão em vigor todas as cláusulas do presente ACT, até que novo instrumento seja firmado, exceto as cláusulas econômicas de reajuste.

**ANTONIO MARSENCO  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DOS CONSELHOS E ORDENS DE FISCALIZACAO DO EXERCICIO PROFISSIONAL DO  
ESTADO DO PARANA**

**ARNALDO ZUBIOLI**

**PRESIDENTE**

**CONSELHO REGIONAL DE FARMACIA DO ESTADO DO PARANA - CRF/PR**