

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001235/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/06/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR025644/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.106792/2022-89
DATA DO PROTOCOLO: 31/05/2022

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 ;

E

CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINARIA DO ESTADO PR, CNPJ n. 75.103.192/0001-60, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 a 31 de março de 2023 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
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DOS SALÁRIO DE INGRESSO**

Os salários de ingresso dos integrantes da categoria profissional estão dispostos nas tabelas salariais constantes no Plano de Carreira, Cargos e Salários vigente na Autarquia.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

A tabela salarial constante no Plano de Carreira, Cargos e Salários dos empregados públicos efetivos serão reajustados em 01.04.2022 pela variação integral do INPC, acumulado no período de 01 de abril de 2021 a 31 de março de 2022 (doze meses), no percentual de 11,73% (onze inteiros virgula setenta e três por cento), acrescidos do percentual de 2,00% (dois por cento) a título de ganho real;

Os salários dos empregados comissionados, com no mínimo um ano de contratação na data base do ACT, serão reajustados em 01.04.2022 pela variação integral do INPC, acumulado no período de 01 de abril de 2021 a 31 de março de 2022 (doze meses), no percentual de 11,73% (onze inteiros virgula setenta e três por cento), acrescidos do percentual de 2,00% (dois por cento) a título de ganho real;

CLÁUSULA QUINTA - PROGRESSÃO SALARIAL

Conforme definido em Plano de Carreira, Cargos e Salários, o CRMV-PR concederá a progressão horizontal de forma alternada por merecimento e antiguidade, nessa ordem, a cada 1 (um) ano, sendo:

Progressão Horizontal por Merecimento: ocorrerá de acordo com os resultados das avaliações individuais de desempenho. A progressão horizontal por mérito será alternada com a última progressão horizontal por antiguidade.

Progressão Horizontal por Antiguidade: progressão de um nível salarial como forma de reconhecimento pelo tempo de trabalho na organização. A progressão por antiguidade será alternada com a última progressão horizontal por mérito.

PARÁGRAFO ÚNICO: A progressão por antiguidade será apurada por anos de exercício no CRMV-PR, a contar da data de vigência do PCCS e, será concedida automaticamente ao empregado efetivo que completar o interstício de 1(um) ano.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Os salários continuarão a serem pagos a todos os integrantes da categoria profissional até o último dia útil de cada mês. O pagamento fora da data estabelecida implicará em multa diária, contada a partir do 5º dia útil do mês subsequente, em valor equivalente a 0,5% (meio por cento) sobre os valores dos salários a serem pagos, mais a correção monetária respectiva, devida a cada empregado, observando-se a limitação do artigo 412 do Código Civil Brasileiro.

CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBOS DE PAGAMENTO

O pagamento de salário deverá ser feito mediante recibo ou comprovante, onde constem todas as verbas pagas e os descontos efetuados, inclusive manifestando o valor a ser depositado na conta vinculada ao FGTS.

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO QUINZENAL

Até o dia 15 (quinze) de cada mês, os empregados 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.

CLÁUSULA NONA - COMPLEMENTO AO SALÁRIO DO MÉDICO VETERINÁRIO

Fica estabelecido complemento aos salários dos médicos veterinários em valor correspondente a diferença do valor total percebido em folha de pagamento e aquele estabelecido como salário mínimo profissional pela Lei Federal nº 4.950-A de 22 de abril de 1966.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Quando a substituição tratar-se de remanejamento em virtude de férias ou outra razão temporária, será assegurado ao substituto o adicional referente à gratificação de função, apenas enquanto a substituição perdurar, desde que o período seja igual ou superior a 15 dias corridos, excluídas outras vantagens de caráter pessoal.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EMPRÉSTIMO POR OCASIÃO DAS FÉRIAS

O CRMV-PR concederá empréstimo de até um salário base do empregado, por ocasião das férias, aos que solicitarem com 30 (trinta) dias de antecedência do período concessivo, com desconto em folha e parcelado em até 08 (oito) parcelas. Sendo o vencimento da primeira parcela descontado no mês subsequente ao do retorno do empregado. A solicitação ficará sujeita à aprovação da Assessoria de Gestão de Pessoas e Seção Financeira e já deve conter a autorização de desconto das parcelas em folha de pagamento. Não haverá incidência de juros sobre o empréstimo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Em 2022 será aplicada a Avaliação de Desempenho por mérito e com direito a progressão salarial, sendo necessário que o empregado público efetivo atinja os índices estabelecidos no Plano de Carreira, Cargos e Salários, para ser contemplado com a evolução horizontal de seu cargo, podendo permanecer em seu nível salarial, progredir 3,00% (três por cento) ou 6,00% (seis por cento).

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

O CRMV-PR pagará até o dia 30 de junho, aos integrantes da categoria profissional 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina (13º salário - 1ª parcela), salvo se o empregado já a tiver recebido por ocasião do gozo de férias ou manifestar-se formalmente recusando o adiantamento com trinta dias de antecedência.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

A jornada de trabalho no período noturno, assim definido o prestado entre 22:00 e 05:00 horas, será remunerado com acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna, considerando esta com a duração de 52 minutos e 30 segundos, nos termos do art. 73 §1º da CLT.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

Fica mantida a concessão do Prêmio Assiduidade e Pontualidade aos empregados públicos efetivos, concedido uma vez ao ano, no valor fixo de R\$ 988,00 (novecentos e oitenta e oito reais). O prêmio será discriminado no holerite ou recibo de pagamento, não representando verba salarial e conseqüentemente, não incorporando ao salário e nem incidindo retenção de tributos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Situações que não acarretam a perda do direito ao prêmio assiduidade e pontualidade:

- a)** não perde o direito ao prêmio o colaborador que não comparecer ao trabalho por motivo de ausência legal, conforme disposto em cláusula específica no presente Acordo Coletivo;
- b)** não perde o direito ao prêmio o colaborador dirigente sindical, que participe de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, conforme disposto em cláusula específica no presente Acordo Coletivo;
- c)** não perde o direito ao prêmio o colaborador que se ausentar para participar de treinamento e/ou capacitação que foi autorizado previamente pelo CRMV-PR, o qual deverá entregar posteriormente, cópia do certificado de participação;
- d)** não perde o direito ao prêmio o colaborador que se ausentar para realizar viagens a trabalho pelo CRMV-PR, o qual deverá comunicar formalmente o período da referida viagem;

- e)** não perde o direito ao prêmio o colaborador cuja falta ao trabalho se enquadrar em qualquer das hipóteses previstas no artigo 473 da CLT;
- f)** não perde o direito ao prêmio o colaborador que ausentar-se para realizar consulta com o médico do trabalho contratado pelo CRMV-PR, mediante entrega de atestado/declaração do mesmo;
- g)** não perde o direito ao prêmio o colaborador que tiver até 03 (três) ocorrências de faltas durante o período de apuração;
- h)** não perde o direito ao prêmio o colaborador que tiver até 22 (vinte e duas) ocorrências de atrasos e de cumprimento parcial da jornada de trabalho diária, durante o período de apuração.
- i)** não perde o direito ao prêmio o colaborador que ausentar-se por motivos de compensação de horas, conforme cláusula específica que trata sobre o banco de horas do CRMV-PR, desde que solicitado e autorizado antecipadamente e formalmente.
- j)** não perde o direito ao prêmio o colaborador que apresentar atestados médicos referente a realização de procedimentos ou cirurgias emergenciais não eletivos.
- k)** não perde o direito ao prêmio o colaborador que se ausentar em função da folga do dia do aniversário.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Perderá o direito ao recebimento do prêmio assiduidade e pontualidade o colaborador que dentro do período de apuração:

- a)** tiver mais que 03 (três) faltas/ausências justificadas ou injustificadas durante o período de apuração.

Consideram-se como ausência/falta para fins de cômputo do prêmio:

- atestados e declarações de saúde referente ao período integral do dia;
- falta ou ausência sem previa comunicação formal e autorização;

- b)** tiver mais que 22 (vinte e duas) ocorrências de atrasos e de cumprimento parcial da jornada de trabalho diária, durante o período de apuração.

Consideram-se como atrasos e cumprimento parcial da jornada de trabalho diária para fins de cômputo do prêmio:

- início da jornada de trabalho com atraso a partir de 06 (seis) minutos;
- saída antecipada do trabalho a partir de 06 (seis) minutos;
- atestados e declarações de saúde referente a ausência em determinado período de horas;

PARÁGRAFO TERCEIRO - Terão direito ao valor integral do prêmio os colaboradores que tiverem laborado durante o período de apuração (janeiro a dezembro do exercício);

PARÁGRAFO QUARTO - Terão direito ao valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do prêmio os colaboradores que tiveram laborado por no mínimo 06 (seis) meses no exercício. Nesse caso, os critérios citados nos parágrafos primeiro e segundo dessa cláusula, serão proporcionais, conforme segue:

- a)** Não perde o direito ao prêmio o colaborador que tiver até 01 (uma) ocorrência de falta durante o período de apuração;
- b)** Não perde o direito ao prêmio o colaborador que tiver até 11 (onze) ocorrências de atrasos e de cumprimento parcial da jornada de trabalho diária, durante o período de apuração;

PARÁGRAFO QUINTO - Para acompanhamento e cálculo da assiduidade e pontualidade, serão consideradas as informações constante do cartão ponto de trabalho dos empregados públicos efetivos, bem como outros documentos entregues, como atestados e declarações médicas, nutricionais e odontológicas, solicitações e outras relacionadas;

PARÁGRAFO SEXTO - O cálculo da assiduidade e pontualidade corresponderá ao período de apuração de 01/01/2022 até 31/12/2022 e o prêmio será concedido em janeiro de 2023. Para o exercício de 2023, o período de apuração corresponderá a 01/01/2023 a 31/12/2023, caso a concessão do prêmio seja mantida e garantida em Acordo Coletivo de Trabalho;

PARÁGRAFO SÉTIMO - Os colaboradores que se desligarem do quadro de empregados da Autarquia dentro do período de apuração não perceberão o prêmio em questão.

PARÁGRAFO OITAVO - Os colaboradores dispensados de controle de jornada de trabalho e de marcação eletrônica de ponto, terão direito ao recebimento do prêmio, desde que sejam atendida as mesmas condições e requisitos estabelecidos na presente cláusula

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AJUDA DE CUSTO ALIMENTAÇÃO

Será concedida ajuda de custo alimentação a todos os integrantes da categoria profissional, no valor de R\$ 1.341,00 (um mil, trezentos e quarenta e um reais) mensais, discriminado no holerite ou recibo de pagamento. Tendo em vista que o benefício é concedido para o exercício do trabalho, será pago antecipadamente, até o último dia útil do mês anterior ao que será indenizado, não representando verba salarial e conseqüentemente, não incorporando ao salário e nem incidindo retenção de tributos.

PARÁGRAFO ÚNICO: No mês de dezembro de 2022 será concedido ajuda de custo alimentação em dobro, correspondente ao valor de R\$ 2.682,00 (dois mil, seiscentos e oitenta e dois reais).

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO TRANSPORTE

Fica instituída a concessão de auxílio transporte em pecúnia, nos termos da Medida Provisória nº 2.165-36 de 23/08/2001. O valor mensal do auxílio transporte será apurado a partir da diferença entre as despesas realizadas com transporte coletivo e o desconto de valor de até 6% (seis por cento) do salário base do empregado. O desconto de até 6% (seis por cento) dar-se-á em folha de pagamentos, mediante autorização dos empregados, conforme disposto no art. 2º da Medida Provisória nº 2.165-36 de 23/08/2001 c/c art. 4º, parágrafo único, da Lei nº 7.418/85.

Os empregados deverão ainda preencher declaração contendo informações da(s) linha(s) de transporte coletivo utilizada(s), a quantidade mensal utilizada, bem como o valor da(s) passagem(ns).

PARAGRAFO ÚNICO - Tendo em vista que o auxílio é concedido para o exercício do trabalho, será pago antecipadamente, até o último dia útil do mês anterior ao que será indenizado, não representando verba salarial e, conseqüentemente, não incorporando ao salário e nem incidindo retenção de tributos.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

O CRMV-PR pagará auxílio-funeral àquele que comprovadamente custear as despesas com o funeral do empregado, no valor equivalente a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

O CRMV-PR restituirá a todos os empregados as despesas de creche, instituição de ensino ou babá, com filhos até o mês que a criança completar 06 (seis) anos de idade, até o limite de R\$ 1.067,00 (um mil e sessenta e sete reais), independentemente do número de filhos, mediante a comprovação do pagamento a terceiros, através de nota fiscal ou outro documento contábil fiscal emitido por pessoa jurídica, que deverá ser apresentado até o dia 15 (quinze) do mês subsequente à realização da despesa, a título de ressarcimento. Tal reembolso tem natureza eminentemente indenizatória e será feito juntamente com o pagamento dos salários. Caso o trabalhador não entregue os comprovantes até a data limite prevista, perderá o benefício, que não se acumulará para o mês subsequente.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - LICENÇA ADOÇÃO

O CRMV-PR concederá licença adoção às empregadas que adotarem menores, na forma estabelecida na legislação específica para adoção.

PARÁGRAFO ÚNICO: O CRMV-PR manterá a extensão da licença-paternidade, na forma da lei, aos pais adotantes, ou seja, serão concedidos 10 (dez) dias consecutivos ao pai, no decorrer da primeira semana de adoção.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESISÕES

Fica o CRMV-PR obrigado a homologar as rescisões de contrato de trabalho dos empregados desligados, que forem sindicalizados, diretamente no SINDIFISC-PR categoria a partir de 180 (cento e oitenta) dias de serviço, conforme artigo 477, parágrafo 1º da CLT.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

O prazo do aviso prévio obedecerá ao disposto na Lei nº 12.506 de 11 de outubro de 2011, bem como à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e a tabela abaixo:

Tempo de Serviço	Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço (nº de dias)	Dias de acréscimo
até 1 ano	30	0
mais de 1 ano	33	3
mais de 2 anos	36	6
mais de 3 anos	39	9
mais de 4 anos	42	12
mais de 5 anos	45	15
mais de 6 anos	48	18
mais de 7 anos	51	21
mais de 8 anos	54	24
mais de 9 anos	57	27
mais de 10 anos	60	30
mais de 11 anos	63	33
mais de 12 anos	66	36
mais de 13 anos	69	39
mais de 14 anos	72	42
mais de 15 anos	75	45
mais de 16 anos	78	48
mais de 17 anos	81	51
mais de 18 anos	84	54
mais de 19 anos	87	57
20 anos ou mais	90	60

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O aviso prévio proporcional constante do *caput* desta cláusula é aplicável a todos os empregados públicos efetivos na dispensa sem justa causa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O aviso prévio, quando cumprido, será sempre de 30 dias, conforme previsto no art. 487, da CLT. Nas demissões sem justas causa, o aviso prévio proporcional que exceder a 30 dias será sempre indenizado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SAÚDE E SEGURIDADE NO TRABALHO

O CRMV-PR envidará esforços para facilitar o conhecimento de suas medidas de Segurança e Medicina do Trabalho aos empregados envolvendo exames periódicos, com objetivo de minimizar o índice de stress e as doenças relacionadas ao trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: O Conselho realizará sem ônus para os empregados e conforme definido no PPRA e PCMSO, os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, devendo o empregado receber cópia dos resultados desses exames.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE EMPREGO

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

- a) O empregado em vias de se aposentar: nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à implementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social ou outra instituição com a mesma finalidade, desde que o contrato de trabalho vigore há pelo menos 5 (cinco) anos e que o fato seja comunicado ao empregador até o momento da homologação da rescisão contratual, devendo ser comunicado ainda pelo empregado, o tempo que falta para a aposentadoria;
- b) O pai: por 90 (noventa) dias após o nascimento do filho, cuja respectiva certidão de nascimento tenha sido entregue ao Conselho, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do parto;
- c) A gestante/aborto: a mulher, por 180 (cento e oitenta) dias após o parto ou, então, por 90 (noventa) dias, em caso de aborto não criminoso, devidamente comprovado por atestado médico a ser entregue mediante recibo até a data do pagamento das verbas rescisórias.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

A jornada extraordinária será remunerada com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhada de segunda a sábado, salvo se houver legislação especial que disponha de modo diverso. O trabalho em domingos e feriados será remunerado com adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo do pagamento do repouso a que o empregado fizer jus.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O caput desta cláusula será aplicado aos funcionários não abrangidos pela cláusula seguinte e aqueles empregados que, mesmo abrangidos pela cláusula seguinte, excedam à segunda hora extra diária;

PARÁGRAFO SEGUNDO: A realização de horas extraordinárias, ainda que mediante compensação, está condicionada à prévia autorização do CRMV-PR, mediante formulário próprio, conforme diretrizes constantes na Portaria SEI nº 03/2017/GE-CRMV-PR, de 11 de outubro de 2017.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS

A presente cláusula visa à implantação e regulamentação da compensação do horário extraordinário de trabalho através do sistema de Banco de Horas, conforme art. 59 da CLT, aos trabalhadores do Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado do Paraná – CRMV/PR.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O presente acordo será estendido aos empregados que vierem a ser contratados durante a vigência do presente acordo desde que, se enquadrem nas condições estabelecidas no caput desta cláusula, mediante assinatura de termo de adesão a ser colhido pelo empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O parâmetro de compensação de horas será entendido como: 1 (uma) hora trabalhada, por 1 (uma) hora compensada;

PARÁGRAFO TERCEIRO - Serão consideradas como extra as horas que ultrapassarem a oitava hora/dia, obedecido ao limite de duas horas/dia;

PARÁGRAFO QUARTO - As horas extraordinárias realizadas em descanso semanal remunerado (Domingos e Feriados nacionais, estaduais e municipais) não farão parte do Banco de Horas, portanto, não poderão ser compensadas e serão pagas com o adicional previsto na cláusula anterior;

PARÁGRAFO QUINTO - Fica desde já estabelecido que os saldos do banco de horas serão zerados se possível, a cada noventa dias, observando especialmente o último dia do mês de março de cada ano, sendo pagas como extraordinárias as horas cumpridas e não compensadas e zerada a contagem para início de nova contabilização, que não poderá ultrapassar o período da vigência do presente Acordo Coletivo.

PARÁGRAFO SEXTO - O empregado que desejar o pagamento das horas extraordinárias referentes ao mês antecedente, deverá manifestar a intenção formalmente, mediante pedido na folha de controle de ponto ou por mensagem eletrônica(e-mail) enviado à Assessoria de Gestão de Pessoas. Na ausência de pedido expresso as horas serão computadas no Banco de Horas.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO INTRAJORNADA PRÉ-ASSINALADO

Considerando a Portaria MTE nº 1.510 de 21 de agosto de 2009, bem como o parágrafo 2º do artigo 74 da CLT, fica estabelecida a pré-assinalação do registro do horário de intervalo para repouso e alimentação no Sistema Eletrônico de Ponto dos empregados públicos efetivos do CRMV-PR. Para o cargo de servente, o horário do intervalo será das 11:00 às 12:00 horas e para os demais cargos o horário será das 12:00 às 13:00 horas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Até o dia 15 (quinze) de cada mês, o empregado procederá à convalidação, após a devida análise dos horários registrados no ponto eletrônico, de sua folha ponto mediante assinatura eletrônica através do sistema eletrônico de informações - SEI, não cabendo assinatura em documento físico.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

I - 3 (três) dias úteis consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmã(o) ou pessoa que comprovadamente, viva sob sua dependência econômica, inclusive companheiro (a) ;

II - 5 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento;

III - 20 (vinte) dias consecutivos ao pai, a contar da data de nascimento do filho ou da entrega do documento oficial de adoção, em conformidade com a legislação que instituiu esse benefício;

IV - 2 (dois) dias por ano para internação hospitalar por motivo de doença de esposa, filho ou dependente legalmente habilitado junto ao INSS;

V - 4 (quatro) dias por ano para doação de sangue, devidamente comprovado;

VI - 4 (quatro) períodos (manhã e/ou tarde) por ano, para levar filho ou dependente menor de 14 (quatorze) anos, para realizar tratamento/consultas de saúde (médico, dentista, psicólogo, etc) mediante comprovação;

VII - 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de esposa ou companheira;

PARAGRAFO PRIMEIRO: O controle dos períodos/dias nos itens VI e VII será efetuado pela quantidade de horas efetivamente utilizadas, de acordo com a jornada de trabalho de cada funcionário;

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para efeitos desta cláusula, o sábado não será considerado dia útil.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

Será abonada a falta de empregado estudante, pelos motivos de prestação de exames de vestibular, se os exames coincidirem com o horário de trabalho, desde que , haja aviso com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACOMPANHAMENTO ESCOLAR

O CRMV-PR abonará as horas faltantes de mães ou pais que se ausentarem do serviço para participação de reunião de acompanhamento escolar, condicionado à comunicação prévia e mediante a devida comprovação do compromisso. O abono será do período de afastamento comprovado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FERIADOS PONTE

Nos feriados ponte dos dias 17/06/2022 e 14/11/2022 não haverá expediente na Sede e nas Unidades Regionais de Atendimento do CRMV-PR, sendo todos os empregados dispensados de suas atividades laborais. No dia 08/09/2022 (quinta-feira) não haverá expediente na Sede do CRMV-PR (Curitiba), devido ao feriado municipal da Padroeira da Cidade e no dia 09/09/2022, será considerado feriado ponte em Curitiba.

No feriado de carnaval de 2023, não haverá expediente na Sede e nas Unidades Regionais de Atendimento do CRMV-PR nos dias 20/02, 21/02 e 22/02/2023.

PARÁGRAFO ÚNICO – os feriados municipais das cidades onde o CRMV-PR possuir unidades regionais instaladas, serão usufruídos conforme definição da Prefeitura de cada Município.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RECESSO DE FINAL DE ANO

O Conselho a título de reconhecimento pelos serviços prestados, concederá aos empregados descanso de final de ano, correspondendo ao período de 19/12/2022 a 30/12/2022.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FOLGA NO DIA DO ANIVERSÁRIO DO EMPREGADO

No dia de seu aniversário, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso do aniversário cair em um final de semana, feriado, recesso ou férias, a folga será gozada em dia útil anterior ou posterior.

FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE

O CRMV-PR concederá 120 dias de licença maternidade e garante a prorrogação por 60 dias, conforme previsto no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal, totalizando 180 dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A prorrogação prevista no caput será garantida, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Durante o período de prorrogação da licença maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A empregada não poderá exercer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS DOS EMPREGADOS EM REGIME PARCIAL

Fica estabelecido que aos empregados em regime parcial (artigo 58-A, da CLT) serão concedidas férias de 30 (trinta) dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

O CRMV-PR manterá convênio de assistência médica para os seus empregados, com pagamento parcial a todos os empregados, no percentual de 95% (noventa e cinco por cento) ao titular e de 50% (cinquenta por cento) aos cônjuges e filhos até vinte e cinco anos de idade incompletos, cujos descontos dos 5% (cinco por cento) do titular e 50% (cinquenta por cento) dos dependentes legais (cônjuge e filhos), dar-se-ão em folha de pagamento, mediante as respectivas autorizações dos beneficiários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O plano de assistência médica será na modalidade de coparticipação em consultas médicas, onde cada beneficiário terá coparticipação máxima de 20% (vinte por cento) do valor da consulta médica (referência tabela da AMB), a partir da quinta consulta médica anual, conforme previsto no contrato com a operadora de saúde. Os descontos de coparticipação dar-se-ão em folha de pagamento, mediante as respectivas autorizações dos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Tendo em vista que a inclusão dos dependentes legais como beneficiários do plano de saúde ocorre mediante a declaração do empregado, este se compromete a manter atualizado o cadastro daqueles, bem como a comunicar eventual extinção da condição de dependência, conforme previsto nesta cláusula.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MATERIAL PRIMEIROS SOCORROS

O CRMV-PR manterá a disposição dos empregados equipamentos e suprimentos para primeiros socorros, conforme determina a NR-7.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO SALÁRIO E BENEFÍCIOS

No caso de afastamento de empregado pelo INSS, o CRMV-PR pagará ao empregado a diferença entre o salário-de-benefício e o salário base na sua integralidade pelo período máximo de 06 (seis) meses, mediante apresentação do demonstrativo mensal do benefício, por parte do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado somente fará jus a novo benefício, após um período de 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No período de afastamento do empregado, será mantida a concessão do Plano de Assistência Médica (titular e dependentes), com o respectivo desconto dos valores de coparticipação.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

O CRMV-PR colocará 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 de sua afixação dentro das 24 (vinte e quatro) horas posteriores ao recebimento. Não serão permitidas matérias políticas ou ofensivas a quem quer que seja.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FREQUÊNCIA LIVRE DE DIRIGENTE SINDICAL

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, respeitando-se individualmente o limite de 02 (dois) períodos por mês.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO DA MENSALIDADE

O CRMV-PR descontará, em folha de pagamento, a crédito do Sindicato, os valores relativos à mensalidade sindical fixados pelos associados em assembleia, mediante carta de autorização do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os valores descontados dos empregados associados, serão repassados ao Sindicato no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir do desconto, acompanhando relação nominal dos empregados que sofreram o desconto;

PARÁGRAFO SEGUNDO: O não repasse dos valores descontados a título de mensalidade ao Sindicato, no prazo estabelecido pelo parágrafo anterior, implicará em multa de 20% (vinte por cento) sobre o total devido, independentemente das demais sanções previstas em Lei.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REVERSÃO SALARIAL PROFISSIONAL

O Conselho se obriga a descontar de todos os integrantes da categoria equivalente a 3,0% (três por cento) do salário percebido pelo empregado, sendo 1,0% (um por cento) no mês de julho/2022, 1% (um por cento) no mês de agosto/2022 e mais 1% (um por cento) no mês de setembro/2022, 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 o Conselho 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, que deverá ser manifestado individualmente pelo empregado, diretamente ao Sindicato ou ao seu representante, no prazo de até 10 (dez) dias subsequente à data do protocolo no Conselho, pelo SINDIFISC-PR, da cópia registrada do Acordo Coletivo de Trabalho, em requerimento individual com identificação e assinatura do oponente.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Havendo oposição por parte do empregado e tendo o mesmo cumprido o disposto no parágrafo anterior, fica o CRMV-PR desobrigado de descontar a reversão salarial, o SINDIFISC-PR encaminhará ao CRMV-PR a relação contendo os nomes dos funcionários que fizeram oposição ao desconto, em tempo hábil.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADE

Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas constantes neste instrumento, fica estabelecida uma multa equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, em favor da parte prejudicada, por cláusula e por empregado.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS DO ACT

Não havendo assinatura do novo ACT para a próxima data-base, em 1º de abril de 2023, continuarão em vigor todas as cláusulas do presente ACT, até que novo instrumento seja afirmado, 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**

**RODRIGO TAVORA MIRA
PRESIDENTE**

CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINARIA DO ESTADO PR

ANEXOS ANEXO I - ATA APROVAÇÃO CT 2022

[Anexo \(PDF\)](#)

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