

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PR001889/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 21/07/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR033297/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.109892/2021-86  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/07/2021

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 ;

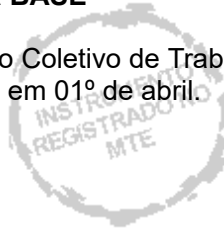
E

CONSELHO REGIONAL DE ODONTOLOGIA DO PARANA, CNPJ n. 76.661.099/0001-34, 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 2021 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 PROFISSIONAL**, com abrangência territorial em **PR**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO E NORMATIVO**

O salário de ingresso dos integrantes da categoria profissional será de, no mínimo R\$ 2.573,14 (dois mil, quinhentos e setenta e três reais e quatorze centavos);

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em abril de 2022, o valor será corrigido pela variação do INPC do período de 01/04/2021 a 31/03/2022.

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

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em 01.04.2021, no percentual de 6.94% (seis inteiros virgula noventa e quatro por cento), correspondente ao percentual do INPC do período de 01 de Abril de 2020 a 31 de Março de 2021;

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em 01/04/2022, os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados pela variação do INPC do período de 01/04/2021 a 31/03/2022.

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

Os salários serão pagos à todos os integrantes da categoria profissional até o 1º dia do mês subsequente. O pagamento efetuado fora da data acima referida implicará em multa diária de 0,1% (zero virgula um por cento), sobre o valor dos salários a serem pagos, mais a correção monetária respectiva, em favor de cada empregado.

## **CLÁUSULA SEXTA - REMESSA DE PAGAMENTO**

O pagamento do salário deverá ser feito mediante remessa bancária, sendo apresentado comprovante onde conste todas as verbas pagas e os descontos efetuados, inclusive discriminando o valor a ser depositado na conta vinculada do FGTS.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - MENSALIDADE ASPP**

O Conselho descontará, em folha de pagamento, desde que autorizado pelo empregado de forma irrevogável e irretratável, os valores, referentes aos pagamentos da ASPP

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Em favor da ASPP, desde que autorizado pelo empregado, o CRO fará o desconto da mensalidade, que será transferida a Entidade no mês seguinte ao desconto.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

O funcionário que substituir outro, com salário superior ao seu, fara jus a diferença entre os vencimentos, desde que a substituição ultrapasse o período de 10 (dez) dias, sendo esse funcionário indicado pela Diretoria do Conselho e nomeado através de portaria.

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

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

O Conselho pagará 50% (cinquenta por cento) da Gratificação de Natal (13º salário / primeira parcela), no mês de novembro, salvo se o empregado já a tiver recebido o adiantamento por ocasião do gozo de suas férias.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Por ocasião das férias regulamentares, o empregado poderá solicitar o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, mesmo que no mês de janeiro, a solicitação deverá ser feita junto ao RH no prazo mínimo de 10 (dez) dias antes do início do período aquisitivo.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO**

O Conselho concederá adicional como "incentivo a qualificação" aos funcionários que apresentarem diploma de conclusão de curso de grau superior ao que foi contratado, na seguinte proporção:

**I** - Funcionários contratados em cargos de exigência para o nível fundamental, que apresentar diploma de conclusão de nível médio, receberá a título de incentivo a formação o valor mensal de R\$ 300,00 (trezentos reais);

**II** - Funcionários contratados em cargos de exigência para o nível médio, que apresentar diploma de conclusão de nível superior, receberá a título de incentivo a formação o valor mensal de R\$ 400,00 (quatrocentos reais);

III - Funcionários contratados em cargos de exigência para o nível superior, que apresentar diploma de conclusão de pós-graduação, receberá a título de incentivo a formação o valor mensal de R\$ 500,00 (quinhentos reais);

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A gratificação não será cumulativa, o valor será alterado a cada graduação;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A gratificação que trata o item III, será paga uma única vez, independente do número de cursos de pós-graduação que o funcionário venha concluir;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A gratificação que trata essa cláusula será paga mensalmente, em verba destacada no seu contra cheque.

## AJUDA DE CUSTO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIÁRIAS

Ao funcionário, solicitado para execução de trabalho em cidade diferente de onde esta lotado, será pago a título de diárias, valor equivalente ao que for fixado em Decisão vigente ao ato. Contar-se-a "diaria", deslocamento em que haja pernoite em outra cidade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A concessão de meia diária será analisada e deferida nos casos que envolvem deslocamento de municípios sem pernoite, mas que restou comprovada a necessidade do trabalho extraordinário;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Do valor a que se refere o caput não será descontado o valor da ajuda de custo alimentação.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AJUDA DE CUSTO ALIMENTAÇÃO

Será concedida a todos os integrantes da categoria profissional, vale alimentação no valor de R\$ 60,76 (sessenta reais e setenta e seis centavos) por dia, para funcionários com carga horária de 8 horas diárias e valor proporcional aos integrantes que cumprem carga horária de 06 (seis) e 04 (quatro) horas. Para todos os integrantes será pago uma quantidade mínima de 22 (vinte e dois) vales alimentação por mês, inclusive durante as férias, afastamentos e licença maternidade;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em 01/04/2022, o valor da ajuda de custo alimentação será reajustado pela variação do INPC do período de 01/04/2021 a 31/03/2022;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O auxílio alimentação, no mês de dezembro, será concedido em dobro.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

Será concedido a todos os integrantes da categoria profissional, que optarem por transporte coletivo, auxílio transporte, conforme itinerário informado e descontado do salário base o percentual máximo de 1% (um por cento), com teto de 4 (quatro) vales diários.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO COMBUSTÍVEL

O Conselho fornecerá Auxílio Transporte em forma de vale combustível aos funcionários que declararem utilizar condução própria para o trajeto casa/trabalho, devendo o valor ser na mesma proporção e conforme as mesmas regras para a disponibilização do valor do vale transporte, e também descontado o percentual máximo de 1% (um por cento) do salário base;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O auxílio transporte previsto neste caput cláusula não será cumulativo com o benefício do vale transporte que trata a cláusula décima terceira;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O presente benefício não terá natureza salarial e não integrará a remuneração do empregado para qualquer finalidades.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

O CRO/PR firmará contrato com empresa operadora de Plano de Saúde para prestação de assistência médica, hospitalar, laboratorial e auxiliar de diagnóstico e tratamento, cujo custo mensal será compartilhado com o funcionário, na proporção de 10% (dez por cento) de desconto sobre o valor do plano escolhido e os demais 90% (noventa por cento) será custeado pelo CRO-PR, aos dependentes legais o CRO custeará o percentual de 50% (cinquenta por cento) do valor do plano básico - enfermaria. até o mês de dezembro de 2021, a partir do mês de janeiro de 2022 não mais subsidiará esse percentual;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Se o empregado optar por um plano de assistência médica de nível superior ao contratado pelo CRO/PR ou nele incluir seus dependentes, disso resultando aumento no custo mensal, será de sua inteira responsabilidade o pagamento dessas diferenças, cujo valor será descontado de seus salários o que desde já autorizado, nos termos do Art. 462 da CLT;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O prazo para início da disponibilização do referido benefício está vinculado a efetivação da contratação do serviço por parte do Conselho, dentro dos trâmites legais estabelecidos pela Lei nº 8.666/93.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Ocorrendo eventos, os mesmos serão descontados em folha de pagamento na proporção de 50% (cinquenta por cento), limitado ao valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) valor esse, referente a utilização de cada membro da família beneficiada.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O benefício em questão não tem natureza salarial, nos termos do artigo 458, § 2º, IV da CLT.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

O CRO/PR firmará contrato com empresa operadora de Plano de Assistência Odontológica para prestação de assistência na área odontológica, cujo custo mensal será de sua inteira responsabilidade, não podendo repassá-lo, mesmo que parcialmente, aos integrantes da categoria profissional;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso o empregado opte por um plano de assistência odontológica de nível superior ao contratado pelo CRO/PR, disso resultando aumento no custo mensal, será de sua inteira responsabilidade o pagamento dessas diferenças. Nos casos de inclusão de dependentes, o valor referente será descontado em folha de pagamento, o que desde já autorizado, nos termos do Art. 462 da CLT;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O prazo para início da disponibilização do referido benefício está vinculado a efetivação da contratação do serviço por parte do Conselho, dentro dos trâmites legais estabelecidos pela Lei nº 8.666/93.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O benefício em questão não tem natureza salarial, nos termos do artigo 458, § 2º, IV da CLT.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-FUNERAL

Em decorrência de óbito do empregado, o CRO/PR pagará auxílio funeral no valor equivalente a R\$ 8.000,00 (oito mil reais), ao responsável pela quitação das despesas fúnebres.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELO INSS

Na hipótese de afastamento por doença, fica assegurada ao empregado a complementação do valor do benefício até equiparar-se ao salário a que faria jus em atividade. por 60 (sessenta) dias.

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PROGRAMA DE CULTURA DO TRABALHADOR - VALE-CULTURA

O CRO-PR concederá a todos os seus empregados, o Vale-Cultura instituído pela Lei n. 12.761, de 27/12/2012, regulamentado pelo Decreto n. 8.084, de 26/08/2013, IN MINC n. 02/2013, de 06/09/2013 e Portaria MINC n. 80, de 30/09/2013, no valor único mensal de R\$ 50,00 (cinquenta reais), sob a forma de cartão magnético.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O fornecimento do vale-cultura não tem natureza remuneratória, nos termos do art. 11 da Lei 12.761/2012.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES

Ficam os Conselhos obrigados a homologarem as rescisões de contrato de trabalho dos empregados desligados, diretamente no sindicato da categoria a partir de 180 dias de trabalho conforme Artigo 477, parágrafo 1º da CLT.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMUNICAÇÃO AO SINDIFISC

O CRO-PR comunicará mensalmente ao SINDIFISC-PR a admissão de funcionários e também as demissões em que não houver homologação do instrumento de rescisão no Sindicato.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

O aviso prévio de 30 dias, conforme previsto na lei 12506/2011, será acrescido de 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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE EMPREGO**

Todos os Trabalhadores gozarão de estabilidade por 30 (trinta) dias, contados da data da assinatura deste Acordo Coletivo. Salvo por motivo de justa causa para demissão.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os trabalhadores que já contarem com 03 (três) anos ou mais de trabalho efetivo ao Conselho, só poderão ser demitidos por justa causa e com a devida instauração do PAD (Processo Administrativo Disciplinar) que lhe assegure o direito a ampla defesa e ao contraditório.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

A jornada extraordinária será remunerada com adicional de 50% (cinquenta por cento), quando trabalhada de segunda a sexta-feira e sábado até as 13:00 horas. O trabalho em sábados após as 13:00 horas, domingos e feriados serão remunerados com adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo do pagamento do repouso a que o empregado já fizera jus.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

O CRO-PR manterá o Banco de Horas, aos funcionários requisitados para cumprimento de jornada extraordinária, 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. As horas extras creditadas no Banco de horas serão acrescidas na mesma proporção estabelecida na cláusula 24ª desse ACT.

II - O Banco de Horas terá com limite 20 (vinte) horas e o prazo de 6 (seis) meses para zeramento do mesmo;

III - O primeiro período do Banco de Horas tem início no primeiro dia útil de janeiro de cada ano e término no último dia útil do mês de junho, sendo que o segundo período tem início no 1º dia útil do mês de julho e término no último dia útil do mês de dezembro;

IV - Para fins de cômputo no Banco de Horas serão consideradas, no primeiro período, as que tiverem incidência no 1º dia útil de janeiro até o último dia útil do mês de maio e as que incidirem no mês de junho serão computadas no segundo período, da mesma forma, as horas que incidirem no mês de dezembro serão computadas no primeiro período.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO: DOS PROCEDIMENTOS DA COMPENSAÇÃO**

I - As horas registradas no Banco de Horas poderão ser compensadas a critério do empregado ou do empregador, sempre mediante comunicação prévia de 02 (dois) dias de antecedência;

II - O requerimento de compensação por parte do funcionário deverá ser encaminhado ao Recursos Humanos, com antecedência mínima de 02 (dois) dias, com o visto de sua gerência imediata;

III - O CRO de acordo com suas necessidades, também comunicará o empregado com antecedência mínima de 02 (dois) dias. Através de sua gerência, o período em que o funcionário fará a compensação;

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.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO: DO ZERAMENTO DO BANCO DE HORAS**

I - Havendo saldo positivo ao final de cada período, essas horas poderão ser inseridas no próximo período de compensação, se houver acordo individual 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 o mesmo não tenha dado causa.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO INTER JORNADA**

O CRO-PR respeitará o intervalo mínimo de 11 horas entre as jornadas de trabalho.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

As ausências legais a que aludem os incisos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII e IX do artigo 473, da CLT são:

**I** - até dois dias úteis consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, companheiro (a), ascendente e descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

**II** - até três dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

**III** - por vinte dias, ao pai, no decorrer da primeira semana de vida da criança, em caso de nascimento de filho;

**IV** - por um dia, em cada seis meses de trabalho em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada e com comunicação prévia de no mínimo 24 horas;

**V** - até dois dias úteis consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor nos termos da lei respectiva;

**VI** - no período de tempo em que tiver que cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do artigo 65 da lei 4375, de 17.08.1964 (Lei do Serviço militar);

**VII** - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, desde que o horário do exame coincida com o horário de trabalho;

**VIII** - dois dias por ano para internação hospitalar por motivo de doença de esposa, filho ou dependente legalmente habilitado junto ao INSS;

**IX** - dois dias por ano, para levar ao médico filho ou dependente menores de 14 (quatorze) anos, mediante comprovação.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

Será abonada a falta do empregado estudante, pelos motivos de prestação de exame de cursos regulares, inclusive vestibular, se os exames coincidirem com o horário de trabalho, desde que haja aviso com 48 ( quarenta e oito ) horas de antecedência.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DISPENSA DO EXPEDIENTE**

O empregado será dispensado do expediente de trabalho, sem qualquer prejuízo, no dia do seu aniversários.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FERIADOS PONTES**

Nos feriados que ocorrerem na quinta-feira, não haverá expediente na sexta-feira subsequente, nos feriados que ocorrerem na terça-feira, não haverá expediente na segunda-feira antecedente e por liberalidade do CRO/PR também não haverá expediente na quarta feira de cinzas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Nos feriados municipais não haverá ponte.

## **FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RECESSO DE FINAL DE ANO**

Não haverá expediente no CRO-PR: no ano de 2021: nos dias 23, 24,e 27 a 31/12/2021; no ano de 2022: nos dias 23 e 26 a 30/12/2022.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS COLETIVAS**

Ano de 2021: não haverá expediente no CRO/PR entre os dias 23/12/2021 e 02/01/2022.

O CRO-PR concederá férias coletivas de 15 dias, aos colaboradores no período de 03 a 17 de janeiro de 2022.

Ano de 2022: não haverá expediente no CRO/PR entre os dias 23/12/2022 e 01/01/2023.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O funcionário poderá solicitar ao empregador a conversão em pecúnia de 1/3 do período de férias, conforme trata o Art.143 da CLT, sendo o valor pago junto com as verbas das férias coletivas;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os funcionários que possuírem o saldo de 10 (dez) ou 05 (cinco) dias restante das férias a serem gozadas, deverá solicitar ao empregador com aviso prévio de no mínimo 90 dias, e será concedido em comum acordo empregado/empregador, não podendo ultrapassar o período das novas férias coletivas.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE**

O Conselho ampliará a licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias para 180 (cento e oitenta) dias consecutivo e a licença paternidade de 20 (vinte) dias consecutivos, sem prejuízo ao salário, dentro da vigência deste acordo.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

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

Será permitida a afixação, no Conselho, de quadro de avisos do Sindicato, para comunicações de interesse da categoria profissional, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESCONTO DA MENSALIDADE**

O Conselho descontará, em folha de pagamento, a crédito do sindicato, os valores relativos a mensalidade sindical fixados pelos associados em Assembléia, mediante carta de autorização do empregado.



**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os valores descontados dos empregados associados serão repassados ao sindicato no prazo improrrogável de cinco dias, contados a partir do desconto, acompanhado 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% sobre o total devido, independente das demais sanções prevista em lei.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REVERSÃO SALARIAL PROFISSIONAL**

O Conselho se obriga a descontar de todos os integrantes da categoria equivalente a 1% (um por cento) do salário percebido pelo empregado no mês de julho de 2021, já reajustado por este instrumento normativo. Para o ano de 2022, o referido desconto será no mês de maio de 2022.

**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 imotivado no recolhimento das importância descontadas sujeitará os Conselhos a atualização monetária correspondente e sanções legais aplicáveis.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto da referida taxa, o qual deverá ser apresentado em requerimento individual pelo empregado, diretamente ao Sindicato, no prazo de até 10 (dez) dias a contar do registro do presente ACT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Não será descontado dos empregados associados do SINDIFISC e que já contribuem mensalmente, o percentual citado no caput da cláusula.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS DO ACT**

Não havendo assinatura do novo ACT para a data-base de 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**

**AGUINALDO COELHO DE FARIAS  
PRESIDENTE  
CONSELHO REGIONAL DE ODONTOLOGIA DO PARANA**

### **ANEXOS ANEXO I - ATA APROVAÇÃO ACT 2021**

[Anexo \(PDF\)](#)

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