

**Instrumento Coletivo ainda não transmitido, passível de alteração.****CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019****NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR030148/2018

SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 00.115.386/0001-87, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FABIO JOSE BASILIO;

E

SINDICATO DOS LABORATORIOS DE ANALISES E BANCOS DE SANGUE NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 02.646.185/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RADIF DOMINGOS;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2018 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **FARMACÊUTICOS**, com abrangência territorial em **GO**.

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

Fica assegurado aos farmacêuticos-bioquímicos a partir do dia 01 de maio de 2018, um aumento de 2% (dois por cento) que incidirá sobre os salários vigentes em 01 de maio de 2017.

§ 1º - As partes ajustam que o piso salarial do farmacêutico será de:

I – **R\$ 1.580,95** (um mil, quinhentos e oitenta reais e noventa cinco centavos), para jornada de 24(vinte e quatro) horas semanais;

II – **R\$ 2.369,02** (dois mil, trezentos e sessenta e nove reais e dois centavos), para jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais; e

III – **R\$ 2.894,80** (dois mil, oitocentos e noventa e quatro reais e oitenta centavos) para jornada de 44(quarenta e quatro) horas semanais.

§ 2º - Ficam asseguradas as deduções das antecipações salariais concedidas no período de 01/05/2017 a 30/04/2018.

§ 3º - Fica garantido ao farmacêutico-bioquímico que apresente certificado de pós-graduação, mestrado ou doutorado, em sua área de atuação, um adicional de 3% (três por cento), 5% (cinco por cento) e 7% (sete por cento), respectivamente, sobre seu salário base, por mês.

§ 4º - DA RESPONSABILIDADE TÉCNICA – As empresas ficam obrigadas a pagar uma gratificação correspondente a, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o piso salarial aos farmacêuticos-bioquímicos responsáveis técnicos pelo estabelecimento, quando efetivamente exercerem a função.

§ 5º - DO CARGO DE CHEFIA – As empresas ficam obrigadas a pagarem uma gratificação aos farmacêuticos-bioquímicos que exercerem cargo de chefia no estabelecimento, com poderes efetivos de gestão.

§ 6º - DO SUBSTITUTO – O farmacêutico-bioquímico que substituir o responsável técnico ou em cargo de chefia terá direito ao recebimento da gratificação prevista nos parágrafos 4º e 5º durante o período da substituição.

§ 7º - JORNADA 12hX36h - O salário mensal para o empregado que cumprir jornada de trabalho em escala de revezamento 12 x 36 horas, será correspondente ao piso salarial estabelecido para a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**DESCONTOS SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - TAXA ASSISTENCIAL DEVIDA PELOS FARMACÊUTICOS**

As empresas procederão ao desconto de 6% (seis por cento) de todos os seus **farmacêuticos sindicalizados**, anualmente, desde que atendidos os preceitos legais, conforme autorização da categoria em Assembleia Geral, a título de taxa assistencial do Sindicato, recolhendo-a em favor do Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de Goiás,

mediante guia que conste o nome do empregado, da seguinte forma: no primeiro mês de vigência, após o registro da presente Convenção, 3% (três por cento); no segundo mês de vigência da convenção, 3% (três por cento).

§ 1º - Para os empregados sindicalizados admitidos após a data-base, o desconto será efetuado no primeiro pagamento, sendo que a empresa deverá recolher a contribuição em favor do Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de Goiás, num prazo máximo de 10 (dez) dias após o desconto em folha.

§ 2º - O recolhimento efetuado fora dos prazos previstos nesta cláusula, retidos pela empresa, obrigará o empregador ao pagamento de multa de 1% (um por cento), além de juros de 0,34% (zero vírgula trinta e quatro por cento) ao dia.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA QUINTA - DA INSALUBRIDADE**

Recebimento de adicional de insalubridade, independente de qualquer perícia médica, para todos os empregados beneficiados por essa Convenção Coletiva, no valor correspondente a 20% (vinte por cento) sobre o valor do piso da categoria, mensalmente.

### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA SEXTA - VALE TRANSPORTE**

As empresas descontarão dos empregados, a título de vale-transporte, até 6% (seis por cento) do salário, nos termos do Decreto nº 95.243/87.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DAS HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES**

A rescisão contratual do empregado(a) farmacêutico(a) dispensado(a) com mais de 12 meses na empresa deverá ser homologada, obrigatoriamente, pelo Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de Goiás.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O pagamento das verbas rescisórias, a homologação do TRCT, bem como a entrega das guias do Seguro Desemprego e os demais documentos para o saque do FGTS, deverão atender ao mesmo prazo legal, sob pena de pagamento pelo empregador da multa estabelecida no § 8º do artigo 477 da CLT. O pagamento das verbas rescisórias poderá ser em dinheiro, cheque visado ou administrativo, e depósito bancário ou ordem de pagamento em nome do empregado, desde que o valor correspondente esteja comprovadamente disponível para saque no ato da homologação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para a homologação da rescisão contratual do(a) farmacêutico(a), o(a) empregador(a) deverá apresentar no ato da assistência os seguintes documentos:

- Cópia do aviso prévio;
- Carteira de trabalho atualizada e carimbada;
- Livro/Ficha de registro;
- Extrato analítico para fins rescisórios do FGTS;
- Guia do FGTS com relação de empregados dos meses que não constam no extrato;
- Recibo de pagamento dos últimos 06 (seis) meses, bem como dos meses de MAIO (DATA-BASE) dos últimos 05 anos;
- Guia de recolhimento da multa de 50% da GRRF e Demonstrativo do trabalhador – Recolhimento do FGTS;
- Formulário de seguro desemprego assinado e carimbado;
- Carta de preposto;
- Exame demissional e o PPP;
- Liberação da Conectividade do FGTS (chave);
- Relação de cálculos de salários (média) para efeito rescisório;

PARÁGRAFO TERCEIRO – Havendo recusa de homologação de rescisões deverá o Sindicato laboral declinar os motivos da mesma, atestando o comparecimento do(a) empregador(a) para o ato.

## CLÁUSULA OITAVA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado dispensado sem justa causa, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, desde que comprove a obtenção de novo emprego, mediante simples carta da nova empregadora.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O empregado despedido por justa causa receberá do empregador comunicação, por escrito, dos motivos da despedida e sua fundamentação legal, sob pena de nulidade.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

### CLÁUSULA NONA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

Sempre que exigidos pela lei, ou necessários, serão fornecidos gratuitamente ao profissional farmacêutico o material necessário e condições de trabalho adequadas ao desempenho da função, bem como os equipamentos de proteção individual, tais como: óculos de proteção, luvas, pipetas automáticas, capelas e roupas especiais para a defesa dos órgãos do aparelho respiratório e da pele, em consonância com a atividade exercida, além de uniforme gratuito, se a empregadora exigir.

**§ 1º** – Acidente de trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou a perda ou redução temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho.

I – As empresas manterão no estabelecimento o material e os medicamentos necessários à prestação de primeiros socorros.

II – Quando o acidente envolver material biológico, deverá ser realizado o teste rápido para HIV e Hepatite do sangue do paciente (sempre que possível identificação) e do empregado acidentado. Após, o empregador deverá fazer a notificação do acidente e o empregado deverá ser encaminhado a Unidade de Referência mais próxima, imediatamente para tomar o coquetel Antiaids (Caso necessário) em até 02 (duas) horas após o acidente, quando ocorrido na grande Goiânia, ou ao órgão competente, se no interior.

**§ 2º** – Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

### CLÁUSULA DÉCIMA - DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS

Constituem direitos dos empregados pertencentes à representação profissional os previstos em Lei Federal, nos regulamentos da empresa e os aqui estabelecidos:

I – É vedado o **desconto nos salários**, salvo os decorrentes de Lei, Convenção Coletiva e os formalmente autorizados pelos empregados;

II – Direito de receber do empregador 02 (dois) **uniformes** completos, para uso exclusivo em serviço, quando exigidos pela empresa;

III – Direito de **recebimento de comprovante** de remuneração mensal, discriminando cada valor pago e os descontos sofridos;

IV - Nas **despedidas por justa causa**, sob pena de sua nulidade e transformação em despedida injusta, a empresa deverá fornecer carta ao empregado informando as infrações cometidas;

V – Quando a empresa **prorrogar a carga horária** de trabalho deverá fornecer gratuitamente a seus empregados um **lanche**, não constituindo esse benefício em prestação *in natura*, não o incorporando ao salário para qualquer fim;

VI – Para o empregado que tenha ou venha a completar três anos de serviços, ser-lhe-á pago mensalmente o **triênio** no valor correspondente a 3%(três por cento) do salário base, não cumulativo;

VII – Para o empregado que tenha ou venha a completar cinco anos de serviços, ser-lhe-á pago mensalmente o **quinquênio** no valor de 5% (cinco por cento) do salário base, não cumulativo;

VIII - Recebimento de **adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário**, se solicitado pelo empregado, na data de seu aniversário, podendo tal adiantamento ter o valor compensado na quitação por ocasião de demissão ou dispensa. O descumprimento dos prazos legais para o pagamento do 13º salário implicará na obrigação do empregador inadimplente de pagar multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário do empregado, que reverte em favor deste. O valor correspondente à esta multa será atualizado na forma preconizada pela lei para a correção dos débitos trabalhistas.

IX – **Horas extras** acrescidas de 50% (cinquenta por cento) do valor normal, ficando proibido a realização de mais de 02 (duas) horas por dia;

X - Fica estabelecido o **auxílio no percentual de 50% do salário mínimo**, por 06 (seis) meses, a partir do **retorno da empregada mãe** ao trabalho, desde que a empresa não mantenha creche e/ou convênio próximo ao local de trabalho da empregada, sem ônus para a empregada.

XI - Fica assegurado o direito do empregado a **garantia do emprego** nos doze meses que antecedem a aquisição do direito a **aposentadoria** voluntária, ficando o empregado obrigado a comunicar sua intenção ao empregador.

XII - Ao retornar ao trabalho após a **licença maternidade** a empregada terá garantia de **estabilidade no emprego de 30(trinta) dias**.

XIII - Fica **garantido o emprego** e o salário a todo trabalhador até 30 (trinta) dias após o **retorno das férias**.

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS DEVERES DOS EMPREGADOS

Constituem deveres dos empregados, além dos previstos em Lei e Regulamento.

- I – Cumprir toda carga horária, estabelecida em Lei e Regulamento da Empresa; Convenção ou Acordo Coletivo;
- II – Tratar diretores da empresa, pacientes, acompanhantes e colegas com respeito, educação e urbanidade;
- III – Guardar sigilo de assunto do qual tenha conhecimento, em decorrência de suas atividades funcionais;
- IV – Comunicar ao superior imediatamente hierárquico os fatos de que tomar conhecimento, em função de suas atividades, e que constituem desrespeito às normas de serviços;
- V – Não se ausentar de suas funções, sem prévia permissão de seu chefe imediatamente hierárquico;
- VI – Cumprir e fazer cumprir os encargos que lhe forem atribuídos pela direção da empresa;
- VII – Zelar bem do material de uso em serviço ou sob sua guarda;
- VIII – Comparecer para o início da jornada de trabalho devidamente uniformizado, se a empresa assim o exigir;
- IX – Não praticar no recinto da empresa vendas de mercadorias, bingos ou exercitar outras atividades alheias ao seu trabalho;
- X – Não falar ou deliberar pela empresa sem que esteja devidamente autorizado;
- XI – Caracterizará falta grave de desídia, o empregado que faltar 03 (três) dias consecutivos, se a falta não for justificada em até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho, ou 05 (cinco) vezes alternadas durante o mês;
- XII – É vedado o desconto proveniente de cheques recebidos sem provisão de fundos, salvo se comprovado o ato de improbidade, ou o empregado não cumprir o regulamento da empresa.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DAS TAREFAS DO FARMACÊUTICO-BIOQUÍMICO

Considera-se farmacêutico-bioquímico o profissional formado em curso superior de Farmácia e que é legalmente habilitado e registrado no Conselho Regional de Farmácia, executa trabalhos de diagnóstico de laboratórios e bancos de sangue relacionados à hematologia, bioquímica, urinalise, coprologia, dosagem e análises, testes de cultura de microorganismos, através de manipulação de aparelhos de laboratórios, assinando resultados e realizando exames em Banco de Sangue e testes rotineiros, etc.

O farmacêutico-bioquímico realiza as seguintes tarefas:

- I – Realiza e/ou auxilia na colheita de material, quando necessária, empregando técnicas e instrumentação adequadas, para proceder aos testes, exames e amostras de laboratórios; manipula substâncias químicas, como ácidos, bases, sais e outras, dosando-as de acordo com as especificações, utilizando tubos de ensaios, provetas, bastonetes e outros utensílios apropriados e submetendo-as a fontes de calor, para obter reativos necessários à realização dos testes, análises e provas de laboratório.
- II – Orienta e controla as atividades de equipe auxiliar, indicando as melhores técnicas e acompanhando o desenvolvimento dos trabalhos, para garantir a integridade física e fisiológica do material coletado e a exatidão dos exames e testes laboratoriais;
- III – Realiza exames de urina de vários tipos, verificando a densidade, cor, cheiro, transparência, sedimentos e outras características, e a presença de albumina, glicose, pigmentos biliares, proteoses, urobilina e outras substâncias e determinando o PH, para obter subsídios diagnósticos para certas doenças e complementação diagnóstica de gravidez;
- IV – Proceder a exames sorológicos, hematológicos, dosagens bioquímicas e Líquor amostra de sangue e a exames bacterioscópicos e bacteriológicos de escarro, pus e outras secreções, empregando as técnicas apropriadas, para possibilitar a leitura microscópica e diagnóstico laboratorial, aplicando substâncias alergênicas, injetando-as por via subcutânea e/ou mucosa, para medir a sensibilidade alérgica;

V – Faz exames do líquido cefalorraquidiano, efetuando as reações coloidais e químicas, pertinentes, para possibilitar a contagem de células, identificação de bactérias e o diagnóstico de laboratório;

VI – Elabora relatório técnicos e computação de dados estatísticos, anotando e reunindo os resultados dos exames e informações para possibilitar consultas por outros órgãos;

VII – Supervisiona e inspeciona as tarefas realizadas por pessoas sob sua responsabilidade. Orienta e fiscaliza a execução das mesmas, para conseguir rendimento e eficácia dos trabalhos;

VIII – Confere os resultados, assinando-os e colocando ao dispor de qualquer dúvida que possa surgir em interpretações médico-hospitalares.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ENTREGA DE DOCUMENTOS / RETENÇÃO DA CTPS**

A Carteira de Trabalho e Previdência Social, assim como certidões de nascimento, de casamento, atestados médicos e outros documentos, serão recebidos pelas empresas mediante o fornecimento de recibo ao empregado.

O empregado não poderá reter a CTPS do empregado por período superior a 48 horas, sob pena de imposição da multa prevista nesta CCT.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho fica fixada entre 24 (vinte e quatro) e até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme o contrato de trabalho avençado entre as partes.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Os intervalos intrajornadas obrigatórios para alimentação e repouso, para os empregados que cumprem jornada de 08 (oito) horas diárias de trabalho, será de, no mínimo, 01 (uma) hora e, no máximo, 02 (duas) horas.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

As empresas ficam autorizadas a utilizarem o Sistema de Compensação de Horas Extraordinárias trabalhadas (banco de horas). A compensação poderá ser feita até 01 (um) ano após ter-se dado o labor em sobre jornada, respeitado os incisos V e IX, da cláusula 10<sup>a</sup> - Dos Direitos dos Empregados.

**Parágrafo único** – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração da data da rescisão.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO ABONO DE PONTO**

Sem prejuízo para sua remuneração, o farmacêutico poderá ausentar-se do emprego até 08 (oito) dias por ano, para comparecer a cursos, eventos científicos, pós-graduação, relacionados especificamente com sua atividade profissional, mediante comprovação de participação no evento. Devendo ainda o farmacêutico protocolar previamente o “requerimento de afastamento provisório” perante o Conselho Regional de Farmácia e Vigilância Sanitária.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DAS FÉRIAS**

O aviso de férias será entregue ao empregado até 30 (trinta) dias antes de seu início.

a) As férias deverão ser pagas até dois dias antes do início de sua concessão, nos termos do artigo 145 da CLT.

b) O empregado não poderá dar início ao gozo de suas férias em dias de folga, bem como sábados, domingos e feriados.

§ 1º - O descumprimento do prazo legal para o pagamento e/ou concessão de férias implicará na obrigação do pagamento em dobro da respectiva remuneração ao empregado.

## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LICENÇAS ESPECIAIS E LICENÇA MATERNIDADE

O empregador concederá licença especial remunerada ao empregado, nas seguintes condições:

- a) Falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, irmão ou outra que constar da CTPS como dependente – 05 dias consecutivos;
- b) Casamento - 03 dias consecutivos;
- c) Nascimento de filho - licença paternidade – 05 dias consecutivos.

**LICENÇA MATERNIDADE** - É garantida a licença maternidade de 120 (cento e vinte dias), sendo facultado à empresa conceder a licença maternidade de 180 (cento e oitenta dias), com salário integral e sem carência, sendo este salário, nos primeiros 120 (cento e vinte) dias de responsabilidade do INSS, e, posteriormente, de responsabilidade da empresa, nos termos da Lei 11.770/08. Ao retornar ao trabalho a empregada terá garantia de estabilidade no emprego de 30 (trinta) dias.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A empresa poderá deduzir integralmente no Imposto de Renda da Pessoa Jurídica a remuneração da empregada nos 60 (sessenta) dias de prorrogação da licença, nos termos da Lei 11.770/08.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA MAE OU PAI

A empregada que necessite acompanhar seus filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos às consultas médicas ou internação, não sofrerá desconto em sua remuneração, desde que forneça à empresa o respectivo atestado médico, limitando-se essa concessão, no máximo, três (03) dias por mês. E na ausência da mãe a licença se estende ao empregado pai.

## RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - PROPOSTAS DE SINDICALIZAÇÃO – QUADRO DE AVISOS

As empresas se comprometem, no sentido de facilitar a sindicalização, a informar ao empregado da existência do sindicato de categoria, bem como a entregar ao mesmo uma proposta de sindicalização, desde que fornecida pelo sindicato da categoria profissional.

## LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DO PONTO DOS DIRIGENTES SINDICAIS E DIRETORES REGIONAIS

Os dirigentes sindicais e diretores regionais poderão ausentar-se do trabalho pelo período de, no máximo, 02 (dois) dias por mês, sem prejuízo de seus vencimentos, e dos demais benefícios decorrentes do contrato de trabalho, sempre que forem convocados pela entidade sindical suscitante, com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas e posterior comprovação.

§ 1º - Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais as empresas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedadas a divulgação de matéria político-partidárias ou ofensivas.

§ 2º - Defere-se a fixação, na empresa, de quadro de avisos do Sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedado os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme autorização da Assembleia Geral, as empresas recolherão, com recursos próprios, ao sindicato Patronal, para atendimento de despesas com sua manutenção, 20% (vinte por cento), sobre a folha de pagamento bruta incidindo somente sobre o pagamento dos integrantes da categoria beneficiada na Convenção Coletiva negociada, da seguinte forma:

I – 10% (dez por cento) da folha de pagamento do mês de julho de 2018, cujo repasse deverá ocorrer até o dia 10 de agosto de 2018

II – 10% (dez por cento) da folha de pagamento do mês de setembro de 2018, cujo repasse deve ocorrer até o dia 10 de outubro de 2018.

§1º - As empresas em dia com suas obrigações (Contribuição Confederativa e Contribuição Social) terão um desconto de 50% (cinquenta por cento), no, percentual acima, para recolhimento na data aprazada, haja vista que já estão contribuindo na manutenção da entidade.

§2º - As condições impostas nesta cláusula para as empresas que não possuem empregados, ou possuem apenas 01 (um) ficam limitados ao percentual, no mínimo, referente ao menor piso salarial da categoria vigente nos respectivos meses em que deve ocorrer o desconto.

§3º - A referida taxa deverá ser recolhida em guia própria fornecida pelo sindicato patronal devendo ser procurada na sede do Sindicato. A falta desses recolhimentos, no prazo estabelecido implicará na multa de 2% (dois por cento) nos primeiros 30 (trinta) dias com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente, além dos juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, independente de despesas judiciais decorrentes de cobrança judicial necessária, a ser intentada pelo Sindicato Patronal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

O Termo de Quitação Anual para situações de continuidade contratual somente será válido se homologado pelas duas entidades representativas, laboral e patronal, em atendimento paritário.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Para farmacêuticos(as) e/ou Empregadores(as) não contribuintes o serviço da referida homologação será cobrado. O valor é de R\$ 99,00 (noventa e nove reais) do empregado e R\$ 99,00 (noventa e nove reais) do empregador, valores estes que serão revertidos às respectivas Entidades Sindicais representativas para custeio do benefício da segurança jurídica à parte laboral e Patronal.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - A C T - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS - NOVA POLÍTICA SALARIAL**

Fica convencionada que durante a vigência da presente convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social não constante nesta convenção, beneficiando empregados de empresas ou grupos de empresas, mediante acordo coletivo de trabalho. O reajuste salarial, bem como as normas constantes desta convenção, não poderão motivar a redução ou supressão de salários, quotas, prêmios, bonificações ou vantagens que vinham sendo pagos aos empregados.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO - NOVA POLÍTICA SALARIAL**

Ocorrendo alteração na Política Salarial vigente, que implique em desequilíbrio nas condições ora ajustadas, as partes se comprometem a realizar tratativas em torno do tema, buscando re-equilibrar o pactuado.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MULTAS POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) mensalmente, por empregado, a partir da data em que a infração for cometida por infringência às cláusulas estabelecidas na presente convenção, e até o cumprimento da obrigação, e o pagamento da multa respectiva, cujo valor reverterá em favor da parte prejudicada.

24.1 - Multa estabelecida nesta cláusula limitar-se-á ao valor do salário nominal do empregado.

Por força da presente Convenção Coletiva de Trabalho, não haverá redução, diminuição ou qualquer alteração dos salários.

E por estarem assim justos e acordados, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, que será registrada no sítio do MT / Sistema Mediador e depositada na Superintendência Regional do Trabalho.

**DIRETOR  
SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DE GOIAS**

**RADIF DOMINGOS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS LABORATORIOS DE ANALISES E BANCOS DE SANGUE NO ESTADO DE GOIAS**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL CCT 2018**

[Anexo \(PDF\)](#)