CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR035945/2019
SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 00.115.386/0001-87, neste ato representado(a) por seu ;

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 ;

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 2019 a 30 de abril de 2021 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 2019/2020 E 2020/2021

Fica assegurado aos farmacêuticos(as) abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho os seguintes reajustes:

§ 1º - A partir do dia **01 de maio de 2019**, um aumento de 3,5% (três inteiros e cinco décimos por cento) que incidirá sobre os salários vigentes em 01 de maio de 2018. As partes ajustam que o piso salarial do farmacêutico será de:

I – **R$ 1.636,28** para jornada de 24 (vinte e quatro) horas semanais;

II – **R$ 2.451,94** para jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais;

III – **R$ 2.996,12** para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

§2° - A partir do dia **01 de maio de 2020**, um aumento de 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) que incidirá sobre os salários vigentes em 01 de maio de 2019. As partes ajustam que o piso salarial do farmacêutico será de:

I – **R$ 1.677,19** para jornada de 24 (vinte e quatro) horas semanais;

II – **R$ 2.513,24** para jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais;

III – **R$ 3.071,02** para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

§ 3° - Ficam asseguradas as deduções das antecipações salariais concedidas no período de 01/05/2019 a 30/04/2020 e 01/05/2020 a 30/04/2021, respectivamente, vedada a redução salarial.

§ 4º - Fica garantido ao farmacêutico(a) 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.

§ 5º - As empresas ficam obrigadas a aplicar os reajustes salariais aqui convencionados e nos percentuais convencionados, de maneira retroativa, considerando-se a data base da categoria, 1º de maio. Sendo que o valor da diferença salarial inerente à retroatividade deverá ser pago em até 3 (três) parcelas mensais, sendo a primeira parcela vencível em 30 dias da formalização e registro desta Convenção, e as demais com 60 e 90 dias após a referida data.

§ 6º - DA RESPONSABILIDADE TÉCNICA – As empresas ficam obrigadas a pagar uma gratificação correspondente a, no mínimo, 40% (quarenta por cento) sobre o piso salarial previsto nesta Convenção Coletiva, aos farmacêuticos(as) Responsáveis Técnicos pelo estabelecimento, quando efetivamente exercerem tal função.

§ 7º - DO CARGO DE CHEFIA – O(a) Farmacêutico(a) Gerente (Cargo de Confiança) receberá adicional de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) sobre o Piso Salarial, sem prejuízo dos ganhos de produtividade ou outras vantagens que já tiver obtido. Sendo que, no momento da implantação do Adicional de cargo de confiança poderá substituir outro adicional que a empresa porventura estiver pagando com a mesma finalidade.

§ 8º - DO(A) SUBSTITUTO(A) – O(A) farmacêutico(a) que substituir o responsável técnico ou aquele(a) que exerce cargo de chefia terá direito ao recebimento da gratificação prevista nos parágrafos 5º e 6º dessa cláusula durante o período da substituição.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUARTA - TAXA ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DEVIDA PELOS FARMACÊUTICOS

Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 13/04/2019 e 29/04/2021, as empresas estão autorizadas a descontar de todos os seus empregados(as) farmacêuticos(as), beneficiários dos direitos conseguidos por meio da presente norma coletiva,

desde que atendidos os preceitos legais, em favor do Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de Goiás, a título de Taxa Negocial/Assistencial, a importância correspondente a 6% (seis por cento) sobre o piso salarial do empregado(a) farmacêutico(a) filiado(a) ao sindicato, dividida em 02 (duas) parcelas de 3% (TRÊS POR CENTO) cada uma, cuja verba será destinada ao custeio do funcionamento do Sindicato, a fim de garantir a defesa dos direitos e as necessidades da categoria nas negociações

§1º- As empresas poderão efetuar o pagamento das taxas negociais na sede do sindicato, via boleto bancário, PIX CHAVE CNPJ 00.115.386/0001-87, PIX CHAVE CELULAR 62 98484-8775 ou depósito/transferência para a conta do Sindicato no Banco do Brasil, Ag 1610-1, Conta 5831-9, os comprovantes devem ser encaminhados pelo whatsapp 62 98484-8775 ou e-mail sinfargo@sinfargo.org.br;

§2º - Para os farmacêuticos(as) admitidos após a data-base, o desconto será efetuado no primeiro pagamento seguinte, sendo que a empresa deverá recolher a contribuição em favor do Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de Goiás, num prazo máximo de dez (10) dias após o desconto em folha.

§3º- Em caso de comprovação do recolhimento referido no *caput* por outro empregador do mesmo segmento patronal e já repassada ao SINFAR-GO, para que não ocorra a *bis in idem,* fica desobrigado novo recolhimento.

§4º- O recolhimento efetuado fora dos prazos previstos nesta cláusula ou 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.

§5º- O(a) farmacêutico(a) poderá se opor ao pagamento da taxa negocial/assistencial. O comunicado de oposição ao desconto poderá ser feito por e-mail sinfargo@sinfargo.org.br ou pessoalmente na sede do Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de Goiás por meio de carta individual.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA QUINTA - DA INSALUBRIDADE

Recebimento de adicional de insalubridade para todos os empregados farmacêuticos beneficiados por essa Convenção Coletiva, no valor correspondente a 20% (vinte por cento) sobre o valor do piso salarial de 36 horas semanais.

Parágrafo Primeiro – O(a) farmacêutico(a) que trabalhar em Hospitais terá direito ao recebimento do Adicional de Insalubridade correspondente a 40% (quarenta por cento) sobre o salário base.

Parágrafo Segundo – A nova forma de cálculo de insalubridade não se aplica àqueles farmacêuticos que recebam percentuais superiores. Fica vedado o desconto ou a redução de valores já pagos em percentual maior aos farmacêuticos.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA SEXTA - DAS HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES

As rescisões contratuais de empregados(as) farmacêuticos(as) dispensados(as) com mais de 12 meses na mesma empresa, poderão ser homologadas no Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de Goiás, em atendimento paritário pelas duas entidades sindicais, a laboral e patronal, ressaltando a segurança jurídica na homologação com assistência das duas entidades. As cidades do interior poderão enviar a documentação para conferência e/ou homologação digitalizada por e-mail sinfargo@sinfargo.org.br

§1º – A homologação é sem ônus para o(a) farmacêutico(a) filiado(a) ao SINFAR-GO. Para quem não é filiado(a) é cobrada uma taxa de prestação de serviços no valor de R$ 150,00 (cento e cinquenta reais), ressalvando que neste caso específico, a homologação é facultativa, bastando apenas o(a) farmacêutico(a) não filiado(a) se opor à homologação no sindicato.

§2º – Paro o empregador igualmente não filiado será cobrada uma taxa de prestação de serviços no valor de R$ 150,00 (cento e cinquenta reais), que será revertida ao SINDLABS, para custeio da prestação de serviços.

§3º – O afastamento do(a) farmacêutico(a) deverá ser comunicado ao CRF/GO, VISA e ao SINFARGO pelo empregador em um prazo de até dez (10) dias após a dispensa. Nada impede que o(a) farmacêutico(a) faça a comunicação imediatamente após a rescisão.

§4º – O empregador deverá proceder a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes, realizar o pagamento das verbas rescisórias e entregar ao farmacêutico(a) os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes em até 10 dias contados a partir do término do contrato (§ 6º, art. 477, CLT), sob pena de pagamento da multa estabelecida no § 8º, art. 477, CLT.

§5º – O Pagamento das verbas rescisórias será em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes (§ 4º, art. 477, CLT)

§6º – Para a homologação das rescisões contratuais dos empregados farmacêuticos(as) as empresas deverão apresentar no ato da assistência os seguintes documentos: Cópia do aviso prévio; Carteira de trabalho atualizada e devidamente anotada; Livro de registro ou ficha; Extrato para fins rescisórios do FGTS; Recibo de pagamento dos últimos 06 (seis) meses; Guia de recolhimento da multa da GRRF, se for o caso e Demonstrativo do trabalhador – Recolhimento do FGTS; Formulário de seguro-desemprego assinado e carimbado, se for o caso; Carta de preposto; - Exame demissional e PPP; Liberação da Conectividade do FGTS (chave) se for o caso.

CLÁUSULA SÉTIMA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O(A) farmacêutico(a) ficará dispensado(a) do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar por escrito a obtenção de novo emprego. A liberação do cumprimento do referido aviso não trará ônus para nenhuma das partes, devendo a rescisão ser feita dentro do prazo estipulado no art. 477, parágrafo 6º, da CLT, sendo vedado qualquer desconto a este título (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA OITAVA - DA RECICLAGEM TECNOLÓGICA/APERFEIÇOAMENTO CONTÍNUO

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.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA NONA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

Sempre que exigidos pela lei, ou necessários, serão fornecidos gratuitamente ao profissional farmacêutico(a) o material necessário e condições de trabalho adequadas ao desempenho da função, bem como os equipamentos de proteção individual, tais como: mascaras, 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.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA - DOS DIREITOS DOS FARMACÊUTICO(A)S

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**, salvos 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 da hora 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 - Fica assegurada a estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, a contar da data de retorno ao trabalho da empregada afastada em razão de gravidez.

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(AS) FARMACÊUTICOS(AS)

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;

Parágrafo Único - 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.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 empregador 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 TERCEIRA - 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, 1h (uma hora) e, no máximo, 02 (duas) horas.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 10a Dos Direitos dos Empregados:

[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]

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

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.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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(a) farmacêutico(a) 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 SEXTA - 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 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 SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - TAXA ASSISTENCIAL/NEGOCIAL 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 2021, cujo repasse deverá ocorrer até o dia 10 de agosto de 2021

II – 10% (dez por cento) da folha de pagamento do mês de setembro de 2021, cujo repasse deve ocorrer até o dia 10 de outubro de 2021.

§1º - As empresas associadas ao Sindicado Patronal, ficarão isentas da taxa assistencial/negocial patronal caso estejam adimplentes com a taxa prevista no art. 11 do Estatuto do referido Sindicado.

§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 PRIMEIRA - 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$ 100,00 (cem reais) do empregado e R$ 100,00 (cem 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.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA LIBERDADE SINDICAL

A empresa deverá permitir ao sindicato laboral a realização de campanhas de sindicalização em dia e local previamente comunicado ao empregador, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, sendo vedada a recusa do empregador sem motivo justificado. Conforme Precedente Normativo nº 91 do TST, "assegura-se o acesso de dirigentes sindicais nas empresas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para o desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva".

§ Único - As empresas cederão locais em seus quadros de avisos a este sindicato, para afixação de cartazes e avisos, no que diz respeito aos interesses da categoria e/ou do sindicato, desde que não firam o Regulamento da Empresa e após vistoria destes, com a sua consequente aprovação.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - A C T - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS - NOVA POLÍTICIA 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO RECONHECIMENTO DO DIREITO COLETIVO

Nos termos do art. 7º inciso XXVI, da Constituição Federal 1988, o reconhecimento da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho será acatado por todos os trabalhadores e todos os estabelecimentos de saúde representados pelos Sindicatos Profissional e Patronal signatários deste instrumento.

Parágrafo Primeiro - Constitui-se em prática desleal a coação (física, moral ou econômica), ou a ameaça contra trabalhadores que estejam, ou desejam participar, de qualquer movimento reivindicativo, ou, ainda, a sugestão para que dele não participem. Do mesmo modo, ter-se-á essa conduta antissindical quando o empregador prometer vantagens para aqueles que renunciem aos direitos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ou se afastem do movimento coletivo ou sindical.

Parágrafo Segundo – A título de esclarecimento, prevê o Código Penal a seguinte redação acerca do atentado contra a Liberdade Sindical:

Art. 199-A. Impedir alguém, mediante fraude, violência ou grave ameaça, de exercer os direitos inerentes à condição de sindicalizado:

Pena – detenção, de seis meses a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º. Na mesma pena incorre quem:

I – exige, quando da contratação, atestado ou preenchimento de questionário sobre filiação ou passado sindical; II - dispensa; suspende; aplica injustas medidas disciplinares; altera local, jornada de trabalho ou tarefas do trabalhador por sua participação lícita na atividade sindical, inclusive em greve;

§ 2º. A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é dirigente sindical ou suplente, membro de comissão ou, simplesmente, porta-voz do grupo."

Parágrafo Terceiro – Apesar de o Acordo Coletivo de Trabalho sobrepor ao disposto na Convenção Coletiva de Trabalho, aquele não abrange a totalidade desta, isto porque, as cláusulas sindicais obrigacionais patronais não são excluídas por meio de Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre empresa e Sindicato Laboral, deve a empresa cumpri-las na integralidade.

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.

FABIO JOSE BASILIO
Diretor
SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DE GOIAS

CHRISTIANE MARIA DO VALLE SANTOS
Presidente
SINDICATO DOS LABORATORIOS DE ANALISES E BANCOS DE SANGUE NO ESTADO DE GOIAS

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL CCTS 2019

Anexo (PDF)