



SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS DE BELÉM
DO PARÁ EMPREENDIMENTOS
FARMACÊUTICOS GLOBO

SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS DE BELÉM DO PARÁ,
CNPJ N°

10.235.687/0001-06, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO CESAR RODRIGUES GOMES, CPF n. 459.930.502-25 e a empresa EMPREENDIMENTOS FARMACÊUTICOS GLOBO, CNPJ 63.503.046/0001- 51, por seu representante legal, celebram a presente ACORDO COLETIVO DE

TRABALHO, todos devidamente autorizados pelas respectivas assembleias gerais, entre si justos e contratados, conforme estipulado nas condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de DOIS ANOS, com início em 1º de junho de 2025 e com término em 31.05.2027, INCLUSIVE a cláusula econômica (Cláusula Terceira), que será revista anualmente, por ocasião da data-base da categoria, 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

São abrangidos pela Cláusula que determina o reajuste salarial presente Acordo Coletivo de Trabalho, todos os empregados Farmacêuticos da Empresa acordante, que atuam no varejo farmacêutico na base territorial do Sinfarpa, as demais cláusulas serão aplicadas somente aos ASSOCIADOS.

CLÁUSULA TERCEIRA – DO AJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em 1º de junho de 2025, em 5,18% (cinco ponto dezoito pontos percentuais), devendo quaisquer valores retroativos, serem pagos em uma única parcela no mês subsequente à assinatura deste ACT.

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAIS POR FUNÇÃO

Aos Farmacêuticos que desempenharem a função de Farmacêutico Responsável Técnico ou Diretor Técnico fará jus ao adicional de responsabilidade técnica no percentual de 10% (dez por cento) sobre o salário base;

Parágrafo Primeiro – o empregador pagará ao Farmacêutico substituto, desde que a substituição não seja eventual, salário substituição igual ao recebido pelo empregado substituído, enquanto

durar a substituição, nos termos da Súmula 159 do TST, inclusive na substituição durante as férias, licenças e afastamentos do empregado substituído, excluídas as vantagens pessoais.

Parágrafo segundo – Adicional de Periculosidade – Acaso reconhecido o local de trabalho do farmacêutico em postos de combustíveis, círculo com raio de 7,5 metros com centro no ponto de abastecimento (tanque de armazenamento) e o círculo com raio de 7,5 metros com centro na bomba de abastecimento da viatura e faixa de 7,5 metros de largura para ambos os lados da máquina. O empregador pagará o adicional de periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário base;

Parágrafo terceiro – Aos Farmacêuticos que realizarem, testes rápidos, dosagens bioquímicas, aplicação de injetáveis, será pago adicional de INSALUBRIDADE em grau médio, conforme Norma Regulamentadora 15(NR 15).

CLÁUSULA QUINTA – HORAS EXTRAS

Consoante dispõe o artigo 74 da CLT, o horário de trabalho constará em quadro organizado, afixado em local de fácil visibilidade, devendo ser anotado através de registro conforme instruções do Ministério do Trabalho, sendo as horas extras remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal de trabalho.

CLÁUSULA SEXTA – ADICIONAL NOTURNO

O labor noturno, assim entendido como sendo aquele realizado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia até as 5 (cinco) horas do dia seguinte, será remunerado com acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal, garantido o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas

consecutivas, nos termos do art. 66 da CLT e repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas, nos termos do art.67 da CLT.

CLÁUSULA SÉTIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

As jornadas de trabalho limitarão-se ao máximo de 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais.

O gozo de intervalo intrajornada visa garantir e proteger a saúde do trabalhador e por ser de ordem pública, é inegociável. E para o exercício de sua atividade profissional, o trabalhador deverá cumprir a sua carga horária, devendo empregador respeitar o período para repouso e alimentação a ser concedido no tempo intermediário da jornada do trabalho:

I - Para carga de 4 (quatro) a 6 (seis) horas diárias, o empregador deverá conceder o intervalo mínimo de 15 (quinze) minutos de descanso; II- Para carga de mais de 6 (seis) até 8 (oito) horas diárias, o empregador deverá conceder intervalo mínimo de 1 (uma) e máximo de 2 (duas) horas;

III – Para o funcionamento aos domingos, as Empresas implantarão sistema de modo a assegurar que nenhum empregado trabalhe mais do que dois domingos consecutivos. Essa regra não se aplica aos plantonista, que em razão do seu contrato de trabalho, prestam serviços de plantão.

IV - Considerando que a empresa EMPREENDIMENTOS FARMACÊUTICOS GLOBO tem em seu quadro de funcionários farmacêuticos denominados plantonistas, que laboram aos sábados, domingos e feriados, fica pactuado que tais empregados deverão receber salário proporcional as horas trabalhadas, sendo que aos domingos e feriados a hora trabalhada será remunerada com acréscimo de 100% sobre a hora normal de trabalho.

Fica ajustado que a jornada mínima diária desses empregados será de 4h e a máxima de 12h e 44h semanais, devendo ser respeitado o intervalo interjornada estabelecido na CLT.

Quando o plantão ultrapassar 08 horas, o empregado terá direito a 02 horas de intervalo, podendo ser dividido em dois intervalos de 01 hora.

Em caso de descumprimento do intervalo intrajornada, a Empregadora deverá pagar o intervalo suprimido pelo valor da hora trabalhada, acrescida de 100% da hora normal de trabalho.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTOS E ABONO DE FALTAS.

As empresas se obrigam a fornecer comprovante de pagamento de salário, discriminando os valores pagos, descontos efetuados, gratificações, horas extras e demais verbas pagas e/ou descontadas, bem como as parcelas relativas ao recolhimento do

FGTS e os descontos de IRRF e Contribuições Previdenciárias.

PARÁGRAFO ÚNICO – Haverá abono de faltas por parte do empregador nas seguintes situações:

I - As faltas devidamente justificadas mediante atestados médicos, declarações de órgãos públicos, etc., sujeitas as apurações de praxe;

III - Em caso de interesse mútuo entre as Empresas e o Farmacêutico interessado em participar de algum curso de aperfeiçoamento, pós-graduação, congressos ou encontros da respectiva categoria em sua área de atuação, as empresas deverão abonar também tais faltas justificadas ao trabalho, cabendo, porém, às partes o ajuste a esse respeito, de modo a permitir a ausência justificada do serviço sem perda de vencimentos;

IV - O Farmacêutico ou Farmacêutica que comprove não possuir parentes ou responsáveis que possam condições de acompanhar o filho menor de 14 (catorze) anos ou pai/mãe inválidos a consultas médicas agendadas para o horário do trabalho, também não sofrerá desconto em sua remuneração pelo atraso ao trabalho, desde que comprove com declaração de comparecimento à consulta, limitando-se tal concessão a 4 (quatro) atrasos por ano, a tolerância de 2 (duas) horas de atraso ao trabalho por consulta médica e falta sob a mesma justificativa com concessão máxima de dois dias por mês. O Farmacêutico fica responsável por proceder o comunicado de ausência conforme Resolução CFF 612/2015

CLÁUSULA NONA - VALE TRANSPORTE

As empresas descontarão dos empregados, a título de vale-transporte, apenas 6% (seis por cento) do salário, nos termos do Decreto Nº 95.243/87, cujo adiantamento ficará a critério da empresa, que determinará a periodicidade e a forma (pecúnia, vale-transporte ou passe comum) do benefício.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO E ATRASO DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS.

Fica convencionado o pagamento do salário do profissional farmacêutico para o 5º dia útil do mês subsequente, em conta bancária aberta para esta finalidade, assegurado o princípio constitucional da irredutibilidade salarial.

Parágrafo Primeiro – Será facultado às empresas, o adiantamento de até 40% do valor do salário de seus Farmacêuticos quinzenalmente, as empresas se comprometem a não fracionar o

pagamento de salários além do período quinzenal.

Parágrafo Segundo – Para cada dia de atraso no pagamento do salário do profissional farmacêutico será devida multa equivalente a 2% do salário bruto, revertido em favor do empregado.

Parágrafo Terceiro – A multa prevista no parágrafo anterior aplica-se também ao atraso no pagamento da primeira ou segunda parcela do 13º salário.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA

As Empresas obrigam-se a fornecer carta de referência a seus Farmacêuticos quando a demissão ocorrer a pedido ou sem justa causa.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

Em conformidade com recentes decisões proferidas pelos Exmos. Ministros do STF, para admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da CLT, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurando ao trabalhador o direito de oposição, alterando a tese fixada no julgamento de mérito do Tema 935, declarando assim constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição, as empresas integrantes da categoria econômica, descontarão, **MENSALMENTE**, de todos os empregados pertencentes à categoria profissional representada pelo sindicato Profissional acordante, mensalmente, a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**, conforme fixado em Assembleia Geral, a importância correspondente a **1% (um por cento)**, do salário base de seus **empregados não associados** ao SINFAR e repassará através de depósito em conta corrente CORA SCFI (430) AG: 0001 CONTA: 5233481-2, até o dia 15 de cada mês.

Tal desconto servirá para o desenvolvimento de ações de capacitação profissional e manutenção das atividades sindicais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os empregados que não concordarem com o desconto previsto nesta cláusula, poderão manifestar sua oposição, em carta de próprio punho, diretamente ao Sindicato da Categoria Profissional, até **10 dias após a assinatura**

do presente acordo, o que fica obrigado o Sindicato a comunicar ao empregador para que se abstenha de proceder tal desconto, a oposição, deverá ser manifestada em carta e próprio punho com assinatura reconhecida ou em arquivo digital com assinatura certificada e enviado ao email – **sinfarpa@gmail.com**.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os valores dos descontos de que trata essa cláusula serão realizados **em folha** pelo empregador em favor do sindicato profissional, devendo o depósito ser feito até 5(cinco), dias após o desconto, sob pena de multa, a ser paga pela empresa inadimplente no importe de 5% (cinco por cento), ao mês, cumulativamente a partir do 2º (segundo) mês.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os **filiados** ao Sinfarpa que **autorizarem o desconto de mensalidade sindical em folha**, estarão **automaticamente, isentos** da Contribuição Assistencial.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – FÉRIAS

Fica convencionado o regramento do período e da concessão de férias de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho em seu Capítulo IV, observada a não coincidência do início do período de férias com finais de semana ou feriados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Essa Cláusula não se aplica aos plantonistas

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ACIDENTE DE TRABALHO

As Empresas comprometem-se a manter seguros de vida coletivos que possam cobrir as despesas oriundas de acidentes de trabalho, assim como auxílio funeral caso seja necessário.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ESTABILIDADE

Fica assegurada garantia de emprego e salário, nas seguintes situações:

I - Para as dispensas por justa causa da empregada gestante deve ser observado o disposto no art. 494 da CLT;

II - Ao empregado que estiver a 24 (VINTE E QUATRO) meses da obtenção da aposentadoria, até a data da aquisição do direito à mesma, desde que o mesmo tenha, no mínimo, 5 anos de serviços prestados à empresa.

IV - As Farmacêuticas gestantes, será concedida estabilidade no emprego por 150 (CENTO E CINQUENTA) dias após o

nascimento, ressalvadas as rescisões por justa causa ou pedido de demissão.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

O pagamento do aviso prévio se dará na forma do Capítulo VI da CLT, ficando assegurada ao empregado demitido sem justa causa a dispensa do cumprimento do aviso prévio, com o seu respectivo abatimento na rescisão contratual do valor que seria pago, ficando, porém, vedado às Empresas a cobrança sobre a forma de obrigação não cumprida do aviso prévio, acaso comprove a obtenção de novo emprego.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS –

Os empregadores deverão aceitar os atestados médicos, odontológicos, e de acompanhamento que atendam os requisitos da Lei.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

Ao Profissional farmacêutico fica garantido o fornecimento de até dois uniformes por ANO, estes deverão OBRIGATORIAMENTE levar seu cargo técnico para facilitar sua identificação.

Parágrafo Único - As empresas forneceram aos seus Farmacêuticos, conforme a necessidade de uso e contrarrecibo de entrega, os EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) legalmente previstos para o exercício da profissão e atividades exercidas especificamente, responsabilizando-se pela manutenção e fiscalização do uso de tais equipamentos por parte do seu setor de Medicina e Segurança do Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTA AVISO

Aos empregados demitidos por justa causa, será fornecida carta aviso, contendo a declinação dos motivos que geraram a dispensa, sob pena de presunção absoluta de dispensa imotivada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DESLIGAMENTOS/RESCISÕES/HOMOLOGAÇÕES

As rescisões contratuais de Farmacêuticos admitidos, há mais de um ano, serão pagas nas Empresas em caso de dúvidas quanto às

parcelas e valores constantes do TRCT, o Sindicato prestará orientação gratuita, a prerrogativa de ressaltar sobre pretensa lesão ao direito é do empregado, não podendo se negado este Direito sob pena de nulidade do ato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA GARANTIA DE ACESSO À EMPRESA DOS DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas asseguraram livre acesso dos dirigentes sindicais aos seus estabelecimentos para desempenho de suas funções, sempre que devidamente identificado e sem que haja prejuízo de suas atividades, devendo, a mesma ser comunicada pelo Sindicato com antecedência mínima de 48 (QUARENTA E OITO) horas, sendo vedada a divulgação de material político partidário ou ofensivo à Empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DIRETORIA SINDICAL

As empresas concordam com a liberação de dirigentes sindicais que sejam seus empregados, sem prejuízo dos seus vencimentos EM ATÉ 3(TRÊS) CONVOCAÇÕES POR MÊS, COM LIMITE DE ATÉ 12 POR ANO sempre que forem convocados, a fim de que participem, comprovadamente, de atividades relacionadas ao exercício do seu cargo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES DA CTPS

Serão anotadas na Carteira de Trabalho as funções exercidas, alterações de salário, durante a vigência desta Convenção, bem como o contrato de experiência e respectivo período de duração.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DEVER DE CONFIDENCIALIDADE

Fica, por meio deste Acordo, estabelecido e reforçado dever de confidencialidade de cada Farmacêutico para com as empresas, no sentido de não divulgar (seja oralmente, por escrito ou por qualquer outro meio ou maneira), ou usar, ainda que em causa própria, assim como manter o mais absoluto sigilo, confidencialidade e reserva, sobre os serviços, dados, informações e documentos que, em razão de sua função, vier a prestar, manusear e/ou conhecer, aqui globalmente chamados informações confidenciais, como tais entendidas: todas as informações técnicas ou de negócio, knowhow informações Empresas pagarão as horas extras confidenciais em geral, seja de que forma se apresentem, isto é, fisicamente ou eletronicamente, incluindo, mas não limitado a,

dados, diagramas, planos, notas, desenhos, modelos, manuais, memorandos e relatórios, fornecidos ao empregado pelas empresas, só ou juntamente com outras pessoas, no curso da sua relação de emprego, notadamente informações relativas a faturamento da empresa, política de preços adotada.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA QUINTA – REUNIÃO TÉCNICA OU ADMINISTRATIVA

As reuniões técnicas ou administrativas, em que se faça necessária a presença do Farmacêutico, deverão ocorrer, via de regra, durante o seu horário de trabalho, salvo casos de força maior ou necessidade administrativa, casos em que as pelo labor extraordinário em tais reuniões ou creditar as horas no banco.

Parágrafo Único – Acaso a reunião técnica ou administrativa coincida com a folga semanal, está deverá ser remarcada para o dia seguinte.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA SEXTA – PLANO DE SAÚDE

A Empresa compromete-se a manter plano de saúde com contrapartida ou não do Empregado.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA SÉTIMA – VALE ALIMENTAÇÃO

Será aplicado o percentual e 5.18% ao Ticket Alimentação, este será pago aos profissionais que laboram cargas horárias a partir de 4 horas em todos os dias trabalhados.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

As Empresas comprometem-se a manter seguro de vida em Grupo onde conste Auxílio Funeral aos seus Farmacêuticos.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA NONA – FERIADOS

As Empresas poderão compensar com folga, dentro de 30 dias, o trabalho realizado em feriados, NACIONAIS, ESTADUAIS E MUNICIPAIS, ou remunerá-lo em 100% no mês subsequente. Aos Farmacêuticos que exerçam CARGO DE CONFIANÇA esta cláusula não se aplica.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA - PROPOSTAS DE SINDICALIZAÇÃO.

As empresas se comprometem, no sentido de facilitar a sindicalização, a informar ao empregado da existência do sindicato da categoria, seu endereço e telefones de contato, bem como informar, sempre que solicitado, a lista de profissionais contratados ou desligados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário deve ser paga de: 01/fevereiro a 30/novembro ou por ocasião das férias (se solicitado pelo empregado).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Recomenda-se às empresas, no caso de denúncias ou suspeitas sobre a prática de Assédio Moral praticada pelos seus prepostos, formalizadas pelos empregados, pessoalmente ou através do Sindicato, a tomarem as seguintes providências:

I - Implementar, através de equipe multidisciplinar de representante das empresas, CIPA, médico do trabalho, psicólogo, sociólogo, assistente social, advogado trabalhista, representante do Sindicato, investigação e programa de prevenção, os quais terão como objetivo: avaliar os fatores psicossociais, identificar e determinar os problemas; admitir a existência ou não dos problemas; definir a violência moral;

II - Cabe a equipe multidisciplinar elaborar código de ética que vise coibir toda manifestação de discriminação (etnia/racial, sexual, idade, gênero) e de práticas nocivas a saúde física/mental e a segurança dos trabalhadores, em particular o assédio moral e o assédio sexual.

III - Deverão as empresas encaminhar cópia protocolada do código para o sindicato da categoria, informar e sensibilizar os que comandam a empresa, como também, o conjunto dos funcionários acerca dos danos e agravos a saúde em consequência do assédio moral, devendo o empregador informar sobre os custos de tal prática para a empresa; elaborar política de relações humanas e ética em atos; difundir os resultados das práticas preventivas para o conjunto dos trabalhadores;

IV - Convencionam as partes, classificar como assédio moral toda conduta do empregador ou seus prepostos decorrentes de abuso de poder diretivo, de conduta agressiva e constrangedora, sendo assim consideradas, dentre outras:

a) Toda manifestação de discriminação (etnia/racial, sexual, idade,

gênero) e de práticas nocivas a saúde física/mental e a segurança dos trabalhadores, em particular o assédio moral e o assédio sexual.

b) Exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações de humilhações repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente em relações hierárquicas autoritárias, onde predominem condutas negativas em relação à ética, de longa duração de um, ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

c) Exigência de alcance de metas e índices de produtividade de difícil ou impossível cumprimento, fixadas unilateralmente pela empresa;

d) Alteração unilateral do Contrato de Trabalho através de repetidas mudanças de função, de horário e de local de trabalho, no intuito de forçar o empregado a pedir demissão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Além das penalidades previstas em lei fica instituída a multa correspondente a $\frac{1}{2}$ (meio) salário da função do trabalhador, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente norma coletiva, a partir da terceira incidência exceto de cláusula que tiver previsão de multa própria.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA LICENÇA PATERNIDADE

O empregado fará jus à licença-paternidade de 05 (cinco) dias a partir da data do nascimento do seu filho, devendo comprovar o fato mediante declaração do hospital ou profissional de saúde responsável pelo parto, sob pena de caracterizar-se o período de licença paternidade como falta injustificada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – FORO

Fica eleita a Justiça do Trabalho da 8ª Região para dirimir as questões controvertidas oriundas deste Acordo Coletivo de Trabalho, assim como para julgar eventual arguição de descumprimento da norma coletiva.

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho dos componentes da classe e da categoria profissional. E, por estarem justos e contratados, firmam o presente instrumento em 4 (quatro)

vias de igual teor e valor.

Belém, 26 de agosto de 2025

Antonio Cesar Rodrigues Gomes
Presidente do Sinfar/Pa
CPF: 459.930.502-25

Joaquim Junior Souza da Silva
Empreendimentos Farmacêuticos Globo
CPF: 524.014.052-91