

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE001470/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/10/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR063244/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.255146/2025-63
DATA DO PROTOCOLO: 17/10/2025

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 07.884.323/0001-34, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDRE NUNES CAVALCANTE;

E

HAPVIDA ASSISTENCIA MEDICA S.A., CNPJ n. 63.554.067/0001-98, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ELIANA MARIA VIEIRA e por seu Procurador, Sr(a). IGOR MACEDO FACO;

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 maio de 2024 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Farmacêuticos**, com abrangência territorial em **CE**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL 2024**

Fica estabelecido um piso salarial mensal de **R\$ 3.636,71 (três mil, seiscentos e trinta e seis reais e setenta e um centavos)** por 30 (trinta) horas semanais para todos os Farmacêuticos do Estado do Ceará, a partir de 1º de novembro de 2024, e serão preservados os salários superiores ao piso ora firmado no presente instrumento coletivo.

§ 1º: Fica convencionado de que a carga horária mensal do farmacêutico, contratado para trabalhar 30 (trinta) horas semanais, terá como parâmetro o cálculo para se estabelecer à jornada mensal de 220 horas, qual seja: 44 (quarenta e quatro) horas (jornada semanal normal) dividido por 06 (seis) (dias úteis de segunda a sábado) e multiplicado por 30 (trinta) dias do (mês civil), resultando em 220 horas mensais. Por analogia dividiu-se trinta por seis e multiplicou-se por trinta, chegando a carga horária mensal de 150 (cento e cinquenta) horas, a qual servirá de divisor para cálculo do valor do salário-hora. Dessa forma, dividindo-se de **R\$ 3.636,71 (três mil, seiscentos e trinta e seis reais e setenta e um centavos)** por 150 (cento e cinquenta) horas chega-se ao salário-hora de **R\$ 24,24 (vinte e quatro reais e vinte e quatro centavos)**.

§ 2º: O profissional poderá estabelecer com o empregador uma carga horária diferenciada. Neste caso:

20 horas por semana corresponderá a R\$ 2.424,17 (dois mil e quatrocentos e vinte e quatro reais e dezessete centavos) por mês.

24 horas por semana corresponderá a R\$ 2.909,00 (dois mil e novecentos e nove reais) por mês.

30 horas por semana corresponderá a R\$ 3.636,71 (três mil e seiscentos e trinta e seis reais e setenta e um centavos) por mês.

36 horas por semana corresponderá a R\$ 4.363,51 (quatro mil e trezentos e sessenta e três reais e cinquenta e um centavos) por mês.

40 horas por semana corresponderá a R\$ 4.848,34 (quatro mil e oitocentos e quarenta e oito reais e trinta e quatro centavos) por mês.

42 horas por semana corresponderá a R\$ 5.090,76 (cinco mil e noventa reais e setenta e seis centavos) por mês.

44 horas por semana corresponderá a R\$ 5.333,17 (cinco mil e trezentos e trinta e três reais e dezessete centavos) por mês.

3º: Acima das horas semanais contratadas as excedentes terão acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL 2025

Fica estabelecido um piso salarial mensal de **R\$ 3.818,55 (três mil, oitocentos e dezoito reais e cinquenta e cinco centavos)** por 30 (trinta) horas semanais para todos os Farmacêuticos do Estado do Ceará, a partir do mês de maio de 2025, e serão preservados os salários superiores ao piso ora firmado na presente convenção.

§ 1º: Fica convencionado de que a carga horária mensal do farmacêutico, contratado para trabalhar 30 (Trinta) horas semanais, terá como parâmetro o cálculo para se estabelecer à jornada mensal de 220 horas, qual seja: 44 (quarenta e quatro) horas (jornada semanal normal) dividido por 06 (seis) (dias úteis de segunda a sábado) e multiplicado por 30 (Trinta) dias do (mês civil), resultando em 220 horas mensais. Por analogia dividiu-se trinta por seis e multiplicou-se por trinta, chegando a carga horária mensal de 150 (cento e cinquenta) horas, a qual servirá de divisor para cálculo do valor do salário-hora. Dessa forma, dividindo-se de **R\$ 3.818,55 (três mil, oitocentos e dezoito reais e cinquenta e cinco centavos)** por 150 (cento e cinquenta) horas chega-se ao salário-hora de **R\$ 25,45 (vinte e cinco reais e quarenta e cinco centavos)**.

§ 2º: O profissional poderá estabelecer com o empregador uma carga horária diferenciada. Neste caso:

20 horas por semana corresponderá a R\$ 2.545,69 (dois mil, quinhentos e quarenta e cinco reais e sessenta e nove centavos) por mês.

24 horas por semana corresponderá a R\$ 3.054,83 (três mil, cinquenta e quatro reais e oitenta e três centavos) por mês.

30 horas por semana corresponderá a R\$ 3.818,54 (três mil, oitocentos e dezoito reais e cinquenta e quatro centavos) por mês.

36 horas por semana corresponderá a R\$ 4.582,25 (quatro mil, quinhentos e oitenta e dois reais e vinte e cinco centavos) por mês.

40 horas por semana corresponderá a R\$ 5.091,39 (cinco mil, noventa e um reais e trinta e nove centavos) por mês.

42 horas por semana corresponderá a R\$ 5.345,96 (cinco mil, trezentos e quarenta e cinco reais e noventa e seis centavos) por mês.

44 horas por semana corresponderá a R\$ 5.600,53 (cinco mil, seiscentos reais e cinquenta e três centavos) por mês.

3º: Acima das horas semanais contratadas as excedentes terão acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

Aos profissionais da categoria de farmacêuticos que percebem acima do piso serão corrigidos no percentual de:

- **3,23% (três virgula vinte e três por cento)** sobre o salário de abril de 2024, a partir de 1º de novembro de 2024.

- **5,00% (cinco por cento)** a ser pago em duas parcelas da seguinte forma:

3,00% (três por cento) sobre o salário de abril de 2025, a partir de maio de 2025; e **1,94% (um virgula noventa e quatro por cento)** sobre o salário de novembro de 2025, a ser aplicado a partir de dezembro de 2025.

§ 1º: Considerando que o presente acordo restou pactuado em outubro/2025, fica convencionado entre as partes que os reajustes salariais e diferenças retroativas serão pagas em forma de abono salarial, em parcela única, juntamente com a folha de pagamento de outubro/2025, com o pagamento até o quinto dia útil de novembro/2025, e não constituem base de incidência para qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica assegurada ao substituto a percepção de remuneração igual a do substituído, durante o período de substituição, desde que o período de substituição seja superior a 30 (trinta) dias e que o substituto tenha sido efetivamente designado para este fim, pelo respectivo empregador, excetuando-se as vantagens pessoais.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fica convencionado que os salários dos profissionais da categoria serão pagos até o 5º (Quinto) dia do mês consecutivo, obrigando-se o estabelecimento empregador a fornecer aos respectivos profissionais comprovante de pagamento padronizado e formalmente preenchido, com as discriminações das verbas recebidas, bem como, dos respectivos descontos, podendo ser também obtidos através da internet (contracheques eletrônicos).

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA OITAVA - 13º SALÁRIO

Os empregadores incluirão no cálculo do 13º salário, os adicionais noturnos, horas-extras, insalubridade e/ou periculosidade e demais gratificações quando devidas e desde que tais verbas sejam de caráter habitual.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA

O farmacêutico que exerça ou venha exercer responsabilidade técnica perante os órgãos sanitários e o Conselho Regional de Farmácia, fará jus a uma gratificação de função no valor percentual de 12% (doze

por cento) sobre o salário-base que percebe.

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO DE TITULAÇÃO

Os empregadores se comprometem a conceder adicional de titulação no valor de **10% (dez por cento), para especialistas; 12% (doze por cento) para mestres e 15% (quinze por cento) para residentes e doutores**, respectivamente, a todos os seus empregados contemplados por este acordo, não cumulativo.

§1º O recebimento dos valores acima citados fica condicionado ao reconhecimento do referido título pelo MEC e que a especialização/pós-graduação esteja alinhada a área de atuação, podendo perder a gratificação no caso de mudança de área para outra que seja diferente da de sua titulação.

§2º O pagamento da gratificação de titulação será condicionado a apresentação dos devidos comprovantes de titulação pela parte interessada.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

Fica assegurado que o trabalho realizado em horário extraordinário em dias normais será remunerado com acréscimo de 50% (Cinquenta por Cento) sobre o valor da hora normal trabalhada.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

Fica convencionado que o trabalho realizado no período de 22:00 horas às 05:00 do dia seguinte será remunerado com um acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal trabalhada.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Fica garantido aos profissionais representados pelo Sindicato Profissional, adicional de insalubridade, calculado conforme legislação vigente, caso não receba o adicional de periculosidade.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Fará jus ao adicional de periculosidade de 30%, o farmacêutico que habitualmente, no exercício de suas funções mantenha contato ou manipule substâncias que apresentem riscos à saúde ou risco de vida. O cálculo do adicional de periculosidade terá por base o salário ajustado contratualmente.

§1º: Serão observadas às normas e orientações sobre as condições de riscos nas empresas, definidas pelas autoridades sanitárias, as quais servirão de parâmetro de níveis de periculosidade.

§2º: Os laboratórios deverão manter, em local visível, relação das substâncias perigosas em uso no ambiente, com o grau de risco padronizado e definido, com destaque para as substâncias de alto risco, tais como (inflamáveis, explosivos, gases tóxicos, radiativos, quimioterápicos e antineoplásicos).

§3º: Aos farmacêuticos que laborem em qualquer carga horária, na atividade de manipulação de substâncias nocivas como quimioterápicos, antineoplásicos, fármacos tóxicos ou qualquer substância com

risco à saúde, será concedido adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário ajustado contratualmente, sem prejuízo de outros direitos e garantias.

ADICIONAL DE SOBREAVISO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE SOBREAVISO

A empresa poderá designar farmacêuticos para permanecerem em regime de sobreaviso, conforme escala previamente estabelecida pela empresa, inclusive aos sábados, domingos e feriados, aos quais fará o pagamento de 1/3 (um terço) da remuneração da hora normal por hora em regime de sobreaviso.

§1º: Os empregados enquadrados nesta cláusula serão aqueles expressamente designados pela empresa, por escrito, onde estará especificado o período de duração do sobreaviso.

§2º: O empregado acionado para trabalhar no período de sobreaviso perceberá como extras as horas de efetivo exercício, deixando de ser pago, nesta hipótese, o adicional de sobreaviso durante a hora efetivamente trabalhada.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE REFEIÇÃO E VALE ALIMENTAÇÃO

A partir de 1º de novembro de 2025 a empresa concederá a todos os seus empregados **auxílio refeição, no valor unitário de R\$ 15,00 (quinze reais)**, por dia de efetivo trabalho. Tal parcela não será incorporada ao salário para nenhum efeito legal, possuindo nítido caráter indenizatório e a empresa poderá descontar do salário do empregado o equivalente a até 20% (vinte por cento), do valor mensal do referido vale refeição. Esse valor é concedido para os colaboradores que não se beneficiam do restaurante próprio da empresa.

§1º Fica convencionado que havendo falta do empregado ao serviço o mesmo não fará jus ao recebimento do auxílio alimentação naquele dia.

§2º Os empregados alcançados pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, fazem jus ao recebimento de **vale alimentação mensal no valor total de R\$ 105,00 (cento e cinco reais)**, a partir de 01 de novembro de 2025.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado farmacêutico, as empresas pagarão **R\$ 2.948,40 (dois mil, novecentos e quarenta e oito reais e quarenta centavos)** a título de auxílio funeral, a família do mesmo, mediante apresentação do atestado de óbito, excluindo o falecimento do empregado por morte voluntária.

§ Único: O valor do auxílio funeral passa a vigorar a partir do registro do instrumento normativo e caso a empresa ofereça seguro de vida aos seus colaboradores, em condições mais vantajosas, fica desobrigada de cumprir o benefício acima estabelecido.

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO BABÁ

A HAPVIDA pagará, mensalmente, auxílio-babá, a partir de 1º de maio de 2024, aos empregados de ambos os sexos que tenham filhos até a data em que o menor completar 6 (seis) anos, cessando,

automaticamente, após esta data, no valor descrito no parágrafo primeiro, por filho(a).

§1º A partir de 1º de maio de 2024, o valor do auxílio será de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) por filho(a) e, a partir de 1º de maio de 2025, o valor do auxílio será de R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais) por filho(a).

§2º O auxílio babá será concedido a partir da entrega da certidão de nascimento do(a) filho(a), ou decisão que comprove a guarda provisória/definitiva no setor de recursos humanos do empregador.

§3º O auxílio-babá tem natureza indenizatória, conforme art. 457, dispensa a apresentação de comprovante de despesas e não será cumulativo com o auxílio creche. Contudo, quando cessar a percepção do auxílio babá, o(a) empregado(a) faz jus ao recebimento do auxílio-creche, desde que preenchidas as disposições firmadas na cláusula 17ª para a percepção do auxílio-creche.

§4º O benefício acima será extensivo à mãe ou ao pai adotivos, não havendo diferenciação, conformedisposto na Constituição Federal, bem como ao colaborador com guarda provisória/definitiva.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

Os(as) farmacêuticos(as) que tenham filhos de até 06 (seis) anos de idade farão jus a importância equivalente ao valor descrito no parágrafo primeiro, por cada filho, a título de despesas de internamento em creches ou entidades congêneres de livre escolha da funcionária.

§1º A partir de 1º de maio de 2024, o valor do auxílio será de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) por filho(a) e, a partir de 1º de maio de 2025, o valor do auxílio será de R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais) por filho(a).

§2º O benefício acima será extensivo aos pais (mãe ou pai) adotivos, cujo pagamento será efetivado a partir da comprovação da adoção perante a empresa que tenha procedido à adoção, juridicamente comprovada, de criança até a idade apontada no caput.

§3º Para fins de recebimento do auxílio-creche, deverão ser apresentados os comprovantes de matrícula da criança na creche e, semestralmente, o pagamento das mensalidades vencidas ou declaração de pagamento emitida pela creche.

§4º O auxílio-creche tem natureza indenizatória e não será cumulativo com o auxílio-babá.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EXERCÍCIO DA PROFISSÃO

Fica proibida a contratação de profissionais para o desempenho de funções não correspondentes a sua formação, seja de nível superior ou elementar, e sem o devido registro no Conselho Regional de Farmácia.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

O (A) farmacêutico (a) que tiver rescindido seu contrato de trabalho por dispensa sem justa causa fica dispensado (a) do cumprimento do aviso prévio, desde que comprove a obtenção de novo emprego, mediante simples carta da nova empregadora.

§1º: Durante o prazo de aviso prévio, fica vedada a alteração das condições de trabalho e/ou transferência do (a) farmacêutico (a) do local de trabalho, sob pena de rescisão imediata e indenização de 01 (um) mês de salário.

§2º: Nos casos de rescisão do contrato de trabalho por dispensa sem justa causa ou por pedido de demissão, o aviso prévio, quando trabalhado, será de até 30(trinta) dias, devendo ser indenizado os dias de aviso prévio proporcional de que trata a Lei 12.506/2011.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO NA CTPS

Será registrado na Carteira de Trabalho do funcionário, o período em que o profissional for designado para exercer cargo de chefia ou supervisão, bem como as anotações de gratificações e outras vantagens decorrentes do exercício da função.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência previsto no parágrafo único do Art. 445 da CLT será celebrado observando-se período máximo de 90 (noventa) dias, não se admitindo prorrogação. Em caso de readmissão, fica abolido o contrato de experiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

A homologação da rescisão do contrato de trabalho de empregado que contar com mais de 24 (vinte e quatro) meses de serviço será facultativa realizada com a assistência obrigatória do sindicato laboral, no prazo de até vinte dias, após o término do contrato, ressalvadas as seguintes hipóteses:

- a) recusa do empregado em assinar a comunicação prévia da data, hora e local da homologação ou tendo assinado, deixar de comparecer ao ato;
- b) comparecendo o empregado, o mesmo suscitar dúvidas que impeçam a sua realização, hipótese em que a HAPVIDA reapresentará os novos cálculos, se for o caso, no primeiro dia útil imediato;
- c) em outros casos, quando comprovadamente não existir culpa do empregador.

§ Único: A HAPVIDA deverá quitar as verbas rescisórias no prazo de dez dias após o término do contrato de trabalho.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BIBLIOTECA BÁSICA

A HAPVIDA deverá manter, visando o melhor desempenho das atividades do profissional farmacêutico e a consulta diária, uma biblioteca básica composta no mínimo, por obras de interesse da saúde:

1. Farmacopéia Brasileira;
2. As Bases Farmacológicas para Terapêutica;
3. Dicionário Terapêutico Guanabara;
4. Merck Index;
5. The Extra Farmacopeia;

6. Diagnóstico e Tratamento;
7. Medicina Interna;
8. Manual de Laboratório.
9. Acesso ao site micromedex.com
10. Acesso ao site medscape.com

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE

Da empregada gestante - Fica assegurada à empregada gestante, quando devidamente comprovada a gravidez perante o empregador, a estabilidade provisória até 90 (noventa) dias após o término da licença maternidade. Todavia, o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho da empregada gestante, no curso do prazo acima previsto, na hipótese de justa causa e pelo processo estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Do acidente de trabalho - No caso de acidente de trabalho, somente aquele em que tenha sido concedido auxílio acidente, por um período de 12 (doze) meses após o término da licença previdenciária, de acordo com a lei vigente.

Do pré-aposentado - Ao empregado que for dispensado sem justa causa e que tenha na empresa mais de 05 (cinco) anos de serviços contínuos e que, concomitantemente, falte, no máximo 24 (vinte e quatro) meses para se aposentar, a empresa indenizará integralmente o valor das contribuições ao INSS, correspondente ao período necessário para que se complete o tempo de aposentadoria, com base no último salário reajustado na forma da presente Convenção, reembolso este que não terá natureza salarial.

O empregado compromete-se a informar o empregador quando estiver faltando 24 (vinte e quatro) meses para se aposentar, não havendo prejuízo ao direito à indenização pela estabilidade do pré-aposentado no caso de não ocorrer a comunicação.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS, DECLARAÇÕES E EXAMES DE SAÚDE

O (A) farmacêutico (a) que necessite realizar consultas médicas, exames de saúde, tratamentos de saúde como sessões de fisioterapia, não sofrerá desconto em sua remuneração, desde que forneça a empresa o respectivo atestado ou declaração médica, ou declaração de outro profissional de saúde ou comprovante de exame realizado, devidamente registrado em conselho de classe.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Por este instrumento e na melhor forma de direito, com fulcro no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal e art. 611 e seguintes da CLT, bem como no Parágrafo 2º do art. 6º da Lei 9.601/98 de 21 de janeiro de 1998, as partes resolvem instituir o Regime Especial de Compensação de Horas - Banco de Horas.

a) Ratificado o regime de compensação de horas em vigor, a empresa adotará, segundo as necessidades de serviço e anuência do trabalhador, o sistema de compensação de horas, de modo que o acréscimo de horas em um ou mais dia (s) que não exceda os limites contidos no Parágrafo 2º do art. 59 da CLT com redação dada pela Lei 9.601/98 e alterada pela MP2.16441 de 24 de agosto de 2001, seja compensado

com a correspondente redução de soma das jornadas de trabalho normais previstas para o período respectivo e a observância do repouso semanal remunerado.

b) As normas excedentes a jornada diária normal até o limite máximo de 10h/dia, prestada por força do regime compensatório ora instituído e somente nesta hipótese não serão consideradas como extraordinárias e nem ensejarão qualquer repercussão no cálculo das férias, 13º salário, aviso prévio ou outra parcela qualquer típica dos contratos de trabalho.

c) O sistema de compensação de horas de trabalho (BANCO DE HORAS) ora instituído, poderá ser implantado de forma parcial em setores da empresa conforme a necessidade do serviço e nos limites da alínea "b" desta cláusula.

d) A empresa informará mensalmente a posição individual dos empregados indicando o saldo acumulado, credor - horas cumpridas antecipadamente para compensação futura, ou devedor - horas não trabalhadas sujeitas a recuperação posterior, desde que os limites do 2º do art. 59 da CLT.

e) Os cartões de ponto poderão indicar com rubrica "BH - Banco de Horas" os dias em que tenha havido horas trabalhadas, sujeitas a compensação futura, desde que não haja prejuízo do repouso semanal.

f) O limite máximo mensal de horas suscetíveis de compensação não poderá exceder a 40 horas por funcionário.

g) Independentemente da jornada cumprida, a remuneração mensal dos empregados será calculada de acordo com a jornada normal prevista para o mês, respeitando a frequência individual dos trabalhadores.

h) A ausência, não justificada, ao trabalho dos empregados convocados para a prestação de horas além da jornada normal, será considerada como falta para todos os efeitos legais, salvo se as horas respectivas tenham sido pagas anteriormente.

i) Ao final do período de um ano será procedido o ajuste do sistema. Os empregados que tiverem prestado mais horas de trabalho do que a soma das jornadas previstas receberão, na primeira folha de pagamento subsequente, o crédito das horas excedentes acrescidas do adicional extralegal. Os empregados que tiverem prestado menos horas de trabalho do que a soma das jornadas fica dispensadas de recuperá-las, iniciando-se com o saldo zero o novo período de compensação.

j) Os ajustes do Sistema de Compensação Especial de horário de Trabalho (Banco de Horas) conforme item "i" serão efetuados sempre no mês de março de cada ano.

k) No caso de rescisão de contrato de trabalho será procedido o ajuste do sistema na forma do Parágrafo 3º do art. 59 CLT, com redação dada pela Lei 9.601/98, art. 6º, ou seja:

Quando por iniciativa do empregador:

1- O empregado com saldo credor receberá o valor correspondente ao seu crédito no banco de horas acrescido do adicional legal.

2- O empregado com saldo devedor de horas terá o seu débito no banco de horas descontado nos haveres rescisórios.

Quando por iniciativa do empregado:

3- O empregado com saldo credor receberá o valor correspondente ao seu crédito de horas na forma do 3º do art. 59 supracitado.

l) Na hipótese do pagamento de diferença prevista neste instrumento a competência dos encargos de INSS e FGTS será no mês do pagamento

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HORA EXTRA

Fica assegurado que o trabalho realizado em horário extraordinário em dias normais será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre valor da hora normal trabalhada, salvo quando se utilizar o banco de horas. O trabalho realizado no DSR de forma excedente às 06 (seis) horas diárias será

remunerado com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal. Quando o trabalho for realizado em feriado e não compensado as horas trabalhadas serão pagas com acréscimo de 100%.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FALTAS ABONADAS

Serão abonadas as faltas dos profissionais da categoria, decorrentes de participação em congressos ou seminários, que se prestem ao aprimoramento profissional, no limite de 02 (dois) eventos anuais, desde que obedeça aos seguintes critérios:

- a) Que exista solicitação prévia para aprovação do empregador, com antecedência mínima de 10 (dez) dias;
- b) Que o afastamento se limite, a no mínimo, 01 (um) profissional da categoria para cada número de 04(quatro) profissionais farmacêuticos existentes na empresa;
- c) Que não ocorra prejuízo de atendimento dos usuários da empresa;
- d) Que o afastamento não ultrapasse o período máximo de 07 (sete) dias, incluindo o dia do descanso semanal remunerado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O farmacêutico que necessite acompanhar seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou dependentes previdenciários a consultas médicas, não sofrerá desconto em sua remuneração, desde que o profissional informe tal acontecimento ao Conselho Regional de Farmácia - CRF e comprove a comunicação perante a empresa; além de apresentar ao respectivo empregador o atestado médico, limitando-se essa condição, no máximo 02 (dois) dias por mês.

§ Único: O mesmo direito previsto no caput desta cláusula será extensivo ao farmacêutico que necessite acompanhar seus pais com idade a partir de 60 (sessenta) anos a consultas médicas, e não haverá desconto em sua remuneração, desde que o profissional informe tal acontecimento ao Conselho Regional de Farmácia - CRF e comprove a comunicação perante a empresa; além de apresentar ao respectivo empregador o atestado médico, limitando-se essa condição, no máximo 12 (doze) dias por ano.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIA REMUNERADA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A HAPVIDA abonará as faltas ao trabalho da empregada que venha a sofrer violência doméstica. Esta ausência remunerada tem por objetivo permitir que a empregada possa dispor de tempo para recuperação física e/ou psicológica/médica, bem como para adotar as providências que o caso demandar. A quantidade de ausências abonadas dependerá de cada caso, devendo ser negociado com o serviço de orientação psicológica da Cooperativa, garantido o mínimo de dois dias úteis, para cada evento de violência doméstica. A empregada deverá apresentar boletim de ocorrência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PROVA DE CONCURSO OU SELEÇÃO PÚBLICA

O empregado que for se submeter a concurso público ou seleção pública poderá faltar uma vez por semestre, no dia da prova, desde que:

- a) Comunique com antecedência de 20 (vinte) dias ou até dois dias após a divulgação da data da prova, se menor do que 20 dias;
- b) o horário da prova seja coincidente com o horário do trabalho;

§ Únicoº Para fins desta cláusula, os semestres serão considerados de primeiro de janeiro a trinta de junho (primeiro semestre) e de primeiro de julho a trinta e um de dezembro de cada ano (segundo semestre).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Os farmacêuticos, que atendendo às necessidades da Instituição empregadora, forem obrigados a prestarem serviços em dia de domingo, terão direito ao repouso semanal remunerado, em outro dia da semana, com exceção dos plantonistas. Os Farmacêuticos, que atendendo às necessidades da Instituição empregadora, forem obrigados a prestarem serviços em dias feriados (que caíam em dia da semana, de segunda-feira a sábado) o pagamento da diária será feito em dobro, sendo facultado ao empregador conceder 01 (Uma) folga compensatória, além das folgas existentes, com exceção dos plantonistas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESCANSO PARA EMPREGADAS MÃES

Fica assegurado às funcionárias mães, com filho de idade inferior a 06 meses, 02 descansos especiais de ½ hora cada, podendo a Entidade a seu critério, facultar a beneficiária a opção pela redução da jornada, em uma hora.

§ Único: Em caso de filhos gêmeos, os períodos de descanso serão de uma hora cada podendo o empregador a seu critério, facultar a opção pela redução única de jornada, em duas horas.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS ADMISSIONAIS E DEMISSIONAIS

Os exames médicos admissionais e demissionais dos profissionais da categoria serão sempre custeados pelas empresas.

RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO DE CONSELHOS OU FÓRUNS

Membros da Diretoria Executiva do Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Ceará (em no máximo 02), quando forem oficialmente convocados a participar de reuniões dos Conselhos ou Fóruns Estadual ou Municipal de Saúde, ou em outras atividades sindicais, em dias e horários coincidentes com os de trabalho, poderão solicitar ao empregador, sua liberação sem prejuízo de sua remuneração, mediante as seguintes condições:

- a) Que a solicitação seja feita com 03 (Três) dias de antecedência;
- b) Que a liberação seja no máximo de 01 (hum) por estabelecimento;
- c) Que o empregado, membro da Diretoria Executiva do Sindicato, comprove formalmente a sua convocação à referida reunião do Conselho ou Fórum.
- d) Que o empregado, membro da Diretoria Executiva do Sindicato, comprove através de ofício do Sindicato sua participação na atividade sindical requisitada.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESCONTO ASSISTENCIAL

A HAPVIDA descontará dos seus empregados farmacêuticos, associados ou não, em favor do sindicato laboral, como forma de fortalecimento da entidade sindical, considerando que os benefícios deste acordo coletivo de trabalho abrangem todos os empregados da categoria, a importância equivalente a 3,23% (três virgula vinte e três por cento) do salário base vigente em novembro de 2024 e 5% (cinco por cento) do salário base vigente, devendo o referido desconto ser realizado na folha de pagamento do mês de novembro de 2025.

§1º O recolhimento a que se refere à cláusula acima será efetuado em favor do SINFARCE, através de boleto a ser emitido pelo sindicato laboral. A empresa se compromete a encaminhar a relação nominal dos farmacêuticos contribuintes, com os respectivos comprovantes dos salários e dos recolhimentos a título de desconto assistencial, no prazo de 30 (trinta) dias após efetuado o referido desconto.

§2º - Fica garantido o direito de oposição aos empregados não associados abrangidos por esta Convenção, desde que, na assembleia convocada pelo SINFARCE para aprovação deste Instrumento Coletivo, com garantia de ampla informação na convocatória a respeito da cobrança da referida taxa, manifestem que não queiram descontar o percentual acima citado.

§3º O sindicato laboral responsabiliza-se por qualquer ônus de natureza pecuniária que as empresas venham arcar, no âmbito administrativo ou judicial em decorrência de multas ou ações por força do desconto fixado na presente cláusula.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTA POR VIOLAÇÃO DO ACORDO COLETIVO

Na hipótese de descumprimento de qualquer cláusula deste Acordo Coletivo de Trabalho Coletiva de Trabalho ficarão as partes acordadas, que derem causa a violação sujeitas ao pagamento do valor de 01 (um) piso salarial de R\$ 3.818,55 (três mil, oitocentos e dezoito reais e cinquenta e cinco centavos) a título de multa por violação do instrumento normativo, convertida em favor da parte que der causa, com exceção das cláusulas que estabelecem multas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORO COMPETENTE

As controvérsias por ventura resultantes da aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas em Fortaleza-Ceará, se antes não forem solucionadas pelas partes convenientes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPOSIÇÃO AMIGÁVEL

No caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente instrumento coletivo, fica estabelecido que as partes convenientes deverão primeiramente instituir mesa de entendimento visando uma composição amigável do conflito. A negociação dar-se-á através de comunicação escrita, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a parte infratora que envidará esforços para solucionar o conflito em igual prazo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRADOR ELETRÔNICO DO PONTO



É facultado ao empregador a utilização de sistema alternativo de controle da jornada de trabalho, conforme previsto na Portaria n. 671, de 08 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ Único: As entidades de saúde privados do Estado do Ceará e o Sindicato dos Enfermeiros do Estado do Ceará atendendo ao que determina o Art. 23, da Portaria 671/2021, do Ministério do Trabalho e Emprego, firmam nesta cláusula o acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIA DO FARMACÊUTICO

Em homenagem ao dia do Farmacêutico comemorado em 20 de janeiro, e, considerando que na empresa se comemora o dia da saúde em 12 de maio. Será considerado feriado para a categoria o dia 12 de maio, data em que se comemora o “Dia do Empregado em Estabelecimento de Serviço de Saúde”, na base territorial abrangida pelo suscitante, resguardada a prestação de serviço, conforme escala prévia elaborada pela Administração das EMPRESAS salvaguardando ao empregado que prestar serviço nesse dia o direito de compensação, ou de receber as horas trabalhadas como extras.

§ Único: A EMPRESA que, eventualmente, não conceder o feriado na data acima deverá beneficiar o empregado com a concessão da folga até o fim da vigência do presente ACT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO 12X36

Fica convencionado que a jornada dos integrantes da categoria poderá ser, entre outras, também em regime de plantão de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. Deverá existir um intervalo de 1 (uma) hora para descanso ou refeição durante às 12 horas trabalhadas.

§ Único: A jornada de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) corresponde mediamente a 42 (quarenta e duas) horas por semana e o multiplicador 210.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TROCA DE PLANTÕES

É assegurado ao profissional abrangido pela presente convenção coletiva de trabalho, que trabalha em jornada de 12 x 36 horas, a troca de, no máximo, 4 (quatro) plantões por mês, com a comunicação prévia, por escrito, à chefia imediata, que enviará a respectiva comunicação ao setor de recursos humanos e desde que:

a) a troca não comprometa a realização de trabalho e nem a rotina de escala dos empregados da empresa, posto tratar-se de acertos em que há comunhão de interesses entre os empregados permutantes;

b) seja respeitado o intervalo intrajornada de, no mínimo, 11 (onze) horas entre um plantão e outro;

§ 1º: Em caso de troca de plantão, ficam autorizadas as jornadas de 12 (doze) horas de trabalho por 12 (doze) horas de descanso e/ou de 12 (doze) horas de trabalho por 24 (vinte e quatro) horas de descanso, desde que o total de horas no mês em que ocorreram as trocas de plantões não ultrapasse o quantitativo de horas resultantes da jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

§ 2º: O empregado que trabalha 6 (seis) horas diárias fica autorizado, em caso de troca de jornada, a trabalhar 12 (doze) horas consecutivas, desde que:

a) seja concedido o intervalo mínimo de uma hora para repouso, sem o custeio, por parte do empregador, da alimentação neste dia de troca;

b) seja respeitado o descanso remunerado de 24(vinte e quatro) horas consecutivas a cada seis, sete ou oito dias trabalhados;

- c) a quantidade de horas trabalhadas no mês não ultrapasse a carga horária mensal ordinária;
- d) seja limitada a 4(quatro) trocas por mês.

§ 3º: Para os empregados com carga horária semanal indicada no parágrafo segundo é assegurado apenas a troca de 04(quatro) jornadas diárias no mês, observando que a troca de 02(duas) escalas de 6 horas por 01(uma) escala de 12(doze) horas configura-se como duas trocas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO TRABALHO FARMACÊUTICO DECENTE

Em 1999 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) formalizou o conceito de Trabalho Decente como uma síntese de sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Quatro objetivos estratégicos da OIT são importantes para incorporar socialmente na prática o Trabalho Decente: o respeito aos direitos no trabalho, a promoção de emprego, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social, pois são condições fundamentais para a superação da pobreza, a redução das desigualdades social, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Nesse entendimento, o Trabalho Farmacêutico Decente é aquele que garante a promoção de oportunidades para que farmacêuticos e farmacêuticas tenham um trabalho produtivo e de qualidade com liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Os temas dispostos nas cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho estabelecido entre SINFARCE e o HAPVIDA estão em consonância com as dimensões do Trabalho Decente estabelecidas pela OIT.

DIMENSÕES DO TRABALHO DECENTE

1. Oportunidades de emprego;
2. Rendimentos adequados e trabalho produtivo;
3. Jornada de trabalho decente;
4. Conciliação entre o trabalho, vida pessoal e familiar;
5. Trabalho a ser abolido;
6. Estabilidade e segurança no trabalho;
7. Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego;
8. Ambiente de trabalho seguro;
9. Seguridade social; e
10. Diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores.

}

ANDRE NUNES CAVALCANTE
PRESIDENTE
SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO ESTADO DO CEARA

ELIANA MARIA VIEIRA
PROCURADOR
HAPVIDA ASSISTENCIA MEDICA S.A.

**IGOR MACEDO FACO
PROCURADOR
HAPVIDA ASSISTENCIA MEDICA S.A.**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SINFARCE**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

