

CONVENÇÃO COLETIVA GARANTE MANUTENÇÃO DE TODOS OS DIREITOS



TRABALHADORES DE FARMÁCIAS TÊM REAJUSTE DE **9,22%**

Assinada no dia 16 de novembro, a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) dos profissionais de farmácia garantiu à categoria um reajuste de 9,22%. O índice resguarda os salários das perdas provocadas pela inflação no período e só foi possível graças à ação dos Sindicatos, entre eles o nosso Sincomerciários.

“Conseguimos um reajuste que preserva o poder de compra dos salários e isso só foi possível graças

à união dos trabalhadores, personalizada nos sindicatos, teve na hora de negociar”, destacou o presidente do Sincomerciários, Amauri Mortágua.

Além do reajuste nos salários, foram mantidas todas as cláusulas que asseguram uma série de direitos aos trabalhadores de farmácias, como estabilidade temporária, fornecimento de remédios e auxílio doença, entre outros (leia mais sobre a CCT nas páginas 2 e 3).



Unidos e cada vez mais fortes

União é a chave. Foi através da soma de esforços que nossa categoria conseguiu, mais uma vez, manter direitos e garantir um índice de reajuste de 9,22%. Como acontece sempre, a força para negociar só foi possível graças à representatividade que o Sindicato nos assegurou.

Sindicalizado, o trabalhador de farmácia conseguiu se impor de maneira aguda, obtendo re-

sultados que seriam impossíveis caso as negociações fossem realizadas individualmente. Com os esforços concentrados daqueles que nos representam, superamos um momento de incertezas para emergir vitoriosos.

É com esta união que devemos continuar caminhando. Defendendo o Sindicato, estamos fortalecendo nossa categoria e fazendo com que nossa voz

ecoe cada vez mais forte. Para manter tudo que conquistamos e buscar valorização constante.

Sindicato é a força do trabalhador materializada através da união. É a coletividade garantindo que todos os nossos direitos sejam respeitados.

O segredo da vitória foi a força da união.

Oswaldo de Oliveira,
profissional de farmácia
há 40 anos.

COMO CALCULAR SEU NOVO SALÁRIO

A – a partir de 1º de julho de 2021:- Para obter o valor do novo salário, multiplique 1,045 pelo seu salário anterior (resultante da aplicação da convenção do ano passado), mesmo que seja valor de piso salarial.

B – a partir de 1º de janeiro de 2022:- multiplique o percentual de 4,72% sobre seu salário anterior (resultante da aplicação da convenção do ano passado) e o valor resultante adicione ao salário reajustado em 1º de julho de 2021.

a-) se resultar em valor acima do piso, é o valor que prevalecerá no seu novo salário.

b-) no entanto, se o resultado for em valor menor do que o valor do novo piso, seu novo salário será no valor do piso salarial correspondente.

PISOS SALARIAIS

CARGO OU FUNÇÃO	PISO SALARIAL A PARTIR DE 01/07/2021 até 31/12/2021	PISO SALARIAL A PARTIR DE 01/01/2022 até 30/06/2022
Office-boy, Pacoteiro ou Empacotador, Auxiliar de Reposição e Faxineiro	R\$-1.178,00	R\$-1.231,00
Empregados em geral	R\$-1.455,00	R\$-1.520,00
Entregadores Motorizados	R\$-1.598,00	R\$-1.670,00
Auxiliar de Farmácia com Manipulação	R\$-1.629,00	R\$-1.703,00
Atendente de Prescrição Magistral em Farmácia com Manipulação	R\$-1.673,00	R\$-1.749,00
Empregados Balconistas (vendedores), comissionistas ou não e técnicos de farmácia	R\$-2.041,00	R\$-2.133,00
Empregados no cargo de Gerente	R\$-3.523,00	R\$-3.682,00

DIFERENÇAS SALARIAIS

Eventuais diferenças salariais geradas pela aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho, pertinente ao mês de julho, agosto, setembro e outubro de 2021, deverão ser complementadas até a data de pagamento do salário de competência do mês de novembro de 2021.

ABONO

Aos empregados admitidos até 30 de junho de 2021 e que estejam com seus contratos ativos em janeiro de 2022, será pago abono único de R\$-30,00 (trinta reais) a cada R\$-100,00 (cem reais) do salário vigente em junho de 2021, a ser pago na folha de pagamento de janeiro de 2022. Este abono é pagamento compensatório da diferença de aplicação de reajuste de 4,5%, nos meses de julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro.

OUTROS VALORES, A PARTIR DE 01 DE JULHO DE 2021:

Cláusula	Valor R\$-
CAIXA-gratificação mensal obrigatória (independente de eventual pagamento de quebra de caixa)	10% do salário
AUXÍLIO CRECHE (pagamento mensal durante doze meses após retorno licença-maternidade, por filho)	R\$-266,00
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (obrigatório o pagamento nos plantões de sábados, domingos e feriados)	R\$-29,00 por dia
ADICIONAL NOTURNO (trabalho realizado entre 22h de um dia e 05h do outro) (CLT = 20%. Nosso é maior).	30% do salário
INDENIZAÇÃO POR MORTE (empresa pagará aos dependentes do trabalhador com + de 1 ano de serviço que falecer)	5 vezes a última remuneração
ABONO APOSENTADORIA (Empregado aposenta com + de 5 anos na empresa) Quando se desligar da empresa por aposentadoria	5 vezes a última remuneração

GRATIFICAÇÃO DIA DO COMERCIÁRIO:- Em homenagem ao Dia do Comerciário, 30 de outubro, será concedido pelas empresas, aos empregados que contribuem para o custeio da atividade sindical com o pagamento da contribuição assistencial, uma gratificação correspondente a 1/30 (um trinta avos) de sua remuneração mensal pertinente ao mês de outubro de 2021, a ser paga juntamente com o salário do mês de novembro de 2021, ou 2 (dois) dias de folga (subsequente ou não), dentro do período de vigência da norma coletiva.

CLÁUSULAS DE DESTAQUE NA CONVENÇÃO

COMISSIONISTAS – CÁLCULO MÉDIA REMUNERATÓRIA: A remuneração dos comissionistas e da parte variável de quem recebe salário + comissão, para efeito de férias, 13º salários e verbas rescisórias, será apurada com base na média dos últimos 12 (doze) meses completos trabalhados, anteriores ao pagamento.

MULTA NO ATRASO DE PAGAMENTO: No atraso de salário mensal (após 5º dia útil do mês seguinte) – multa diária de 1% do salário atrasado, até o limite de 10%. No 13º salário ou no pagamento de férias: multa equivalente a 10% do salário. A multa é revertida para o empregado prejudicado.

COMPROVANTE DE PAGAMENTO: Serão fornecidos, obrigatoriamente, comprovantes de pagamentos, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do depósito do FGTS.

FORNECIMENTO DE LEITE EM PÓ E REMÉDIOS: Os empregadores fornecerão a seus empregados, pelo preço de fábrica, assim considerado aquele constante dos catálogos usuais de preço:

- uma lata de leite em pó de 454 gramas, por semana, para cada filho com até 3 anos de idade, nas marcas comercializadas pela empresa.

- medicamentos existentes no estabelecimento, mediante receita médica.

COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA E AUXÍLIO-ACIDENTE: As empresas complementarão até 30% dos salários dos empregados que se afastarem em gozo de auxílio-doença ou acidente percebido pela Previdência Social, até o 6º mês, desde que tenha, no mínimo, 2 anos ininterruptos de serviço na empresa.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – 60 DIAS. O contrato de experiência será, no máximo, de 60 (sessenta) dias, não se admitindo prorrogação. Empregado readmitido na mesma função não poderá firmar contrato de experiência.

AVISO PRÉVIO – 60 DIAS. Os empregados com mais de 45 anos de idade e com no mínimo 2 e no máximo 10 anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, farão jus ao aviso prévio de 60 (sessenta) dias. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 dias, recebendo em pecúnia os dias restantes.

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.

CASAMENTO - AUSÊNCIAS: O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço até 06 (seis) dias consecutivos por ocasião de seu casamento, sem qualquer desconto, desde que comunique o fato à empresa com no mínimo 30 dias de antecedência.

ESTABILIDADES TEMPORÁRIAS: Assegurada garantia de emprego e salários, nas seguintes situações:

GESTANTE: desde início da gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término do salário-maternidade.

AUXÍLIO-DOENÇA: ao empregado que retornar do auxílio-doença, por 60 dias a partir da alta previdenciária.

MILITAR: Ao empregado em idade de prestação do serviço militar, inclusive tiro-de-guerra, desde a designação para a incorporação ao serviço militar e até 60 dias após a baixa.

APOSENTADORIA: Ao empregado que estiver a 24 meses da obtenção da aposentadoria, até a data da aquisição desse direito, desde que tenha, no mínimo, 05 anos de serviço na empresa.

FALECIMENTO DE SOGRO/SOGRA, GENRO/NORA: empregado pode deixar de comparecer ao serviço no dia do falecimento e do sepultamento, garantido, em qualquer hipótese, 2 dias de ausência.

FALECIMENTO DE CÔNJUGE, PAIS OU FILHOS: empregado tem direito a faltar 3 dias.

MÃE-PAI-RESPONSÁVEL LEGAL MEDIANTE GUARDA JUDICIAL-AUSÊNCIA JUSTIFICADA. O (a) empregado (a) que necessite acompanhar seus filhos menores de 14 anos ou inválidos às consultas médicas durante o horário de expediente, não sofrerá desconto em sua remuneração, desde que forneça à empresa o respectivo atestado médico original, não sendo aceitas cópias, limitando-se essa concessão, no máximo, a 2 (dias) por mês.

FORNECIMENTO DE UNIFORMES: Serão fornecidos gratuitamente aos empregados pelas empresas, sempre que estas exigirem, uniformes para a prestação de serviços. *(O empregado só será obrigado a ressarcir o valor do uniforme em caso de sua inutilização por comprovado caráter doloso ou culposo de ação do trabalhador).*

GARANTIA NO RETORNO DE FÉRIAS: O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado por igual período ao das férias gozadas, contado a partir do primeiro dia de retorno ao trabalho, limitada referida garantia ao máximo de 30 dias. A garantia prevista nesta cláusula não se confunde com o aviso prévio.

CONFIRA A ÍNTEGRA DA CONVENÇÃO EM NOSSO SITE: www.sincomerciariostupa.org.br

SINDICATO É A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR



Sem sindicato, apenas migalhas

Vivemos uma das piores crises econômicas de todos os tempos. Em todo o país, os reflexos da instabilidade provocada pela pandemia de covid-19 são claros: desemprego, subemprego, precarização do trabalho, desvalorização dos trabalhadores.

O mercado, em muitos casos, se aproveita deste cenário para aumentar a exploração de homens e mulheres que, desesperados e sem oportunidade, não têm quem os defenda.

Sem representação, essa massa fica exposta às migalhas, sem perceber seu real valor. Para vencer esse inimigo, só existe uma fórmula: unir os

trabalhadores e concentrar sua força para, através da coletividade, aumentar sua valorização. É exatamente isso que o sindicato faz: amplia nosso poder de negociação e, representando toda uma categoria, consegue resultados que, isoladamente, ninguém conseguiria.

Ser sindicalizado é unir sua força à força de outros trabalhadores como você. É fazer valer seus direitos e ter a certeza de ser respeitado e valorizado como profissional. É poder se erguer e contestar quando lhe atiram as migalhas. Porque, quando todos caminham juntos, ninguém consegue nos segurar.

Sincomerciários defende o uso de máscaras mesmo após fim da obrigatoriedade

O Sincomerciários aderiu à iniciativa da União Geral dos Trabalhadores de São Paulo (UGT-SP), Central à qual é filiado, e está distribuindo panfletos informativos sobre a importância do uso de máscaras mesmo após o fim da obrigatoriedade, previsto, no estado de São Paulo, para 11 de dezembro. “É uma iniciativa com

base em apontamentos científicos, que mostram que a máscara é uma barreira que evita a proliferação do coronavírus e, desta forma, ajuda a reduzir os índices de infecção de covid-19”, explicou Amauri Mortágua, presidente da UGT-SP e do nosso Sindicato.

O panfleto de orientação foi elaborado

por especialistas da Federação dos Trabalhadores da Saúde do Estado de São Paulo e apresenta dicas para a utilização correta das máscaras e outras medidas preventivas.

“Nosso objetivo, com esta ação, é permitir que a vida seja retomada o mais breve possível, mas com saúde para todos”, concluiu Amauri.

