

Ilmo. Sr. Delegado Regional do Trabalho e Emprego  
Delegacia Regional do Trabalho e Emprego  
Porto Alegre – RS

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Pelotas, CNPJ nº 89.877.476/0001-19, autorizado pela Assembléia Geral da categoria realizada em 23/10/2007, no Município de Pelotas-RS por seu Presidente, Sr. Nede Matos da Silva, CPF nº 073.662.990-49, e sua Procuradora, Dra. Gisele Przibilski Barreto Campos, CPF nº 286.043.500-04

e

Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos no Estado do Rio Grande do Sul, CNPJ nº 92.960.855/0001-82, autorizado pelas Assembléias Gerais da categoria realizadas em 13/01/2005 e 27/04/2006, no município de Porto Alegre-RS, por seu Presidente, Sr. Thômaz Nunnenkamp, CPF nº 501.616.790-72, e sua Procuradora, Dra. Kátia Alcalde Vieira Pinheiro, CPF nº 613.563.870-04

nos termos do disposto no art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 06, de 2007, da Secretaria de Relações do Trabalho, requerem o depósito da Convenção Coletiva de Trabalho.

Para tanto, apresentam uma via original do instrumento a ser registrado e arquivado.

Porto Alegre-RS, 13 de dezembro de 2007.

Nede Matos da Silva  
CPF 073.662.990-49  
Presidente do Sindicato Profissional

Gisele Przibilski Barreto Campos  
OAB/RS 18.034 / CPF 286.043.500-04  
Procuradora do Sindicato Profissional

Thômaz Nunnenkamp  
CPF 501.616.790-72  
Presidente do Sindicato Patronal

Kátia Alcalde Vieira Pinheiro  
OAB/RS 63.847A / CPF 613.563.870-04  
Procuradora do Sindicato Patronal

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2007 / 2008

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de Pelotas, inscrito no CNPJ sob nº 89.877.476/0001-19, por seu Presidente, Nede Matos da Silva, inscrito no CPF sob nº 073.662.990-49,

e

Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos no Estado do Rio Grande do Sul, inscrito no CNPJ sob nº 92.960.855/0001-82, por seu Presidente, Thômaz Nunnenkamp, inscrito no CPF sob nº 501.616.790-72,

por este instrumento, celebram Convenção Coletiva de Trabalho, de caráter normativo, a reger-se pelas seguintes cláusulas e condições:

### Primeira – Abrangência

Esta Convenção Coletiva de Trabalho alcançará todos os representados pelos Sindicatos convenentes, na base territorial do Município de Pelotas, de modo que, doravante, toda e qualquer referência a empregados ou empresas diz respeito, respectivamente, aos empregados integrantes da categoria profissional e às empresas pertencentes à categoria econômica representadas neste instrumento.

### Segunda – Reajuste salarial

As empresas concederão a seus empregados um reajuste salarial de 4,78% (quatro vírgula setenta e oito por cento), em 01/11/2007, correspondente ao período revisando de 01/11/2006 a 31/10/2007, incidindo o percentual acima sobre os salários vigentes em 01/11/2006, já reajustados pela aplicação da norma coletiva anterior a esta.

#### Parágrafo primeiro – Diferenças salariais

As diferenças salariais decorrentes do disposto nesta Convenção, bem como o décimo terceiro salário, serão pagos juntamente com o salário de dezembro de 2007.

#### Parágrafo segundo – Compensação

Fica assegurada a compensação de quaisquer aumentos espontâneos ou coercitivos concedidos no período revisando, exceto os decorrentes de término de aprendizagem, promoção, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

#### Parágrafo terceiro – Isonomia

O salário dos empregados admitidos na empresa após 01/11/2006 será igual ao que, por força do ora estabelecido nesta cláusula, for devido ao empregado exercente do mesmo cargo ou função, admitido até aquela data (01/11/2006) e que perceba o menor salário pago na empresa a exercente daquele cargo ou função. Na hipótese do empregado não ter paradigma, o seu salário não poderá ultrapassar, ou resultar superior, ao de empregado mais antigo na empresa, independentemente de

cargo ou função. Da mesma forma, não poderá o empregado, que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outro, passar a perceber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele.

#### Terceira – Piso salarial

Fica estabelecido um piso salarial de R\$ 470,80 (quatrocentos e setenta reais e oitenta centavos) mensais a partir de 01/11/2007, após decorrido o prazo do contrato experimental.

#### Parágrafo único – Revisão

Na hipótese do piso salarial acima estabelecido vir a ser igualado ou sobrepujado pelo salário mínimo estabelecido pelo Governo, as partes voltarão a negociar novos valores na época em que tal hipótese concretizar-se.

#### Quarta – Triênio e quinquênio

Tendo sido eliminado o benefício em 01/11/1998, as empresas assegurarão somente aos empregados que já percebem valores a título de triênio e/ou quinquênio a continuidade de tais pagamentos, os quais serão feitos de forma destacada do salário, como vantagem pessoal, em rubrica própria na folha de pagamento, sujeitos aos mesmos reajustes concedidos espontaneamente pela empresa a todos os seus empregados ou pactuados em norma coletiva.

#### Quinta – Adicional de horas extras

As duas primeiras horas extras diárias serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), as subseqüentes com 70% (setenta por cento) e as trabalhadas em domingos e feriados com 100% (cem por cento).

#### Sexta – Contagem das horas extras

As empresas com até 50 (cinquenta) empregados, quando da apuração das horas extras trabalhadas pelos mesmos em cartões ou folhas-ponto, poderão desprezar até 10 (dez) minutos de registro de tempo excedente no início e no fim da jornada, considerando tal período como tempo necessário para registro da jornada nos respectivos controles. Tratando-se de empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, tal tolerância será de 15 (quinze) minutos no início e no fim da jornada.

#### Sétima – Compensação de horas

As empresas, respeitando o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração normal diária legal, até o máximo permitido em lei, visando a compensação das horas não trabalhadas aos sábados, assim como visando a compensação do trabalho na segunda ou sexta-feira quando a terça ou a quinta-feira for feriado, sem que este acréscimo seja considerado como serviço extraordinário.

#### Parágrafo primeiro – Trabalho em sábados

Respeitando os limites semanais e diários previstos em lei, podem também as empresas efetuar a compensação dos dias imediatamente anteriores ou posteriores aos feriados mediante o trabalho em um sábado.

#### Parágrafo segundo – Supressão do regime de compensação

Em relação à compensação das horas não trabalhadas aos sábados, a faculdade outorgada às empresas por esta cláusula restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação. Uma vez estabelecido o regime, não poderá este ser alterado ou suprimido sem a prévia concordância dos empregados.

#### Parágrafo terceiro – Feriado em sábado

Quando ocorrer feriado no sábado, as horas destinadas à compensação deste serão pagas como extraordinárias ou a jornada de trabalho será reduzida na semana do feriado, a critério de cada empresa.

#### Parágrafo quarto – Art. 60 da CLT

O regime ora estipulado não significará prorrogação da jornada de trabalho para fins do disposto no art. 60 da CLT, desde que ocorra o fornecimento de EPI capaz de reduzir a intensidade do agente agressivo aos limites de tolerância.

#### Oitava – Jornada flexível – Banco de Horas

Em função das oscilações de demanda do mercado de produtos farmacêuticos, instituem as partes jornada flexível de trabalho, inclusive em atividades insalubres, com o sistema de banco de horas, para regular a compensação entre o crédito e o débito de horas trabalhadas além e aquém da jornada normal, sistema esse que objetiva desonerar as empresas e os produtos por elas fabricados, dando-lhes, assim, maior competitividade para fazer face à economia globalizada.

#### Critérios e parâmetros

Ajustam as partes como critérios e parâmetros gerais para o sistema de banco de horas os constantes do quadro abaixo, de tal forma que as empresas representadas pelo Sindicato Patronal poderão adotar efetivamente uma jornada flexível de trabalho – banco de horas – que se enquadre dentro dos mesmos.

|   |   |
|---|---|
| Jornada normal de trabalho                                  | 44 horas semanais   |
| Prorrogação   | Até o limite máximo de 54 horas semanais e 2 horas diárias                              |
| Horas trabalhadas da 45 <sup>a</sup> até a 54 <sup>a</sup>  | Creditadas no banco de horas  |
| Redução   | Até o limite mínimo de 34 horas semanais  |
| Horas não trabalhadas da 34 <sup>a</sup> a 44 <sup>a</sup>  | Debitadas no banco de horas   |
| Pagamento do salário contratual na hipótese de prorrogação  | Pagamento normal das 44 horas semanais, sem o pagamento de qualquer hora extraordinária |
| Pagamento do salário contratual na hipótese de redução      | Pagamento normal das 44 horas semanais  |
| Jornada flexível  | Caráter coletivo, abrangendo toda a empresa, ou um determinado departamento ou setor    |
| Prazo de comunicação da alteração da jornada aos empregados | 24 horas de antecedência  |
| Horas excedentes a 54 <sup>a</sup> na semana                | Pagas como extras   |

|  |   |
|--|---|
| Periodicidade do sistema                                       | Anual   |
| Meses de apuração do saldo na conta corrente do banco de horas | Outubro   |
| Saldo positivo   | Pago com adicional de 50%                                       |
| Saldo negativo   | Zerado  |
| Dispensa do empregado  | Empresa quita créditos / absorve débitos na rescisão            |
| Pedido de demissão   | Empresa quita créditos / absorve débitos na rescisão            |
| Falta injustificada  | Descontar as horas  |
| Férias e gratificação natalina (13º salário)                   | Não sofrem influência do sistema                                |
| Adicional noturno  | Não sofre influência do sistema                                 |
| Sábados  | Podem ser utilizados no sistema, até o limite de 1 (um) por mês |
| Domingos e feriados  | Não podem ser utilizados no sistema                             |

#### Nona – Dispensa do empregado

Mediante solicitação expressa e justificada do empregado, a empresa poderá dispensá-lo do cumprimento integral da jornada de trabalho em até 2 (dois) dias por semana, desde que o pedido seja feito na semana anterior. A dispensa assim concedida será compensada, em caráter excepcional, com o correspondente acréscimo das horas de trabalho em outros dias, dentro da sistemática do banco de horas previsto na cláusula oitava supra.

#### Décima – Adiantamentos quinzenais

As empresas concederão adiantamentos quinzenais de salário, no percentual mínimo de 30% (trinta por cento).

#### Décima primeira – Salário-substituição

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

#### Décima segunda – Adiantamento do 13º salário

Será concedido aos empregados, ao ensejo das férias e desde que requerido no mês de janeiro de cada ano, um adiantamento por conta do décimo terceiro salário, no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário devido no respectivo mês de gozo das férias.

#### Décima terceira – 13º salário ao empregado afastado

As empresas pagarão aos empregados que, durante o ano, tenham usufruído do benefício previdenciário auxílio-doença, o 13º salário a que estes fariam jus se não houvessem se afastado do serviço, deduzidas as importâncias percebidas da previdência social sob o título de abono anual, na forma do disposto no art. 124, do Decreto nº 611, de 21/07/92.

#### Décima quarta – Vale-refeição

As empresas fornecerão *ticket*, na forma de vale-refeição ou vale-alimentação, no valor unitário de R\$ 6,00 (seis reais) cada um, em número correspondente aos dias laborados no mês, aos seus empregados que trabalharem em horário integral. As empresas, que porventura concedam este benefício em valor superior ao ora fixado, manterão o valor já praticado, que não poderá ser reduzido.

#### Parágrafo primeiro – Substituição

O fornecimento de *ticket* ou vale-refeição poderá ser substituído pelo fornecimento de refeições, realizado através de serviço próprio ou convênio com empresas que forneçam ou prestem serviços de alimentação coletiva, desde que essas empresas sejam credenciadas pelo PAT e se obriguem a cumprir o disposto na legislação deste, condição que deverá constar expressamente do texto do contrato firmado entre as partes interessadas.

#### Parágrafo segundo

As empresas que optarem por substituir o fornecimento do *ticket* ou vale-refeição pelo fornecimento de refeições, mediante prestação de serviços próprios ou de terceiros, deverão assegurar que a refeição produzida ou fornecida contenha o valor nutritivo determinado pelo artigo 5º, da Portaria nº 3, de 01/03/02, com a redação dada pelo art. 1º da Portaria nº 193, de 05/12/06, do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### Décima quinta – Fornecimento de lanches

As empresas fornecerão aos seus empregados que permanecerem no trabalho, em serviço extraordinário ou em jornada flexível (Banco de Horas), por tempo igual ou superior a 2 (duas) horas diárias, um lanche cujo teor nutritivo deverá ser o previsto no artigo 5º, da Portaria nº 3, de 01/03/02, com a redação dada pelo art. 1º da Portaria nº 193, de 05/12/06, do Ministério do Trabalho e Emprego. A critério da empresa, poderá esta optar pelo ressarcimento das despesas com a refeição efetuada pelo empregado.

#### Décima sexta – Auxílio escolar

Será concedido um auxílio escolar, no mês da comprovação da matrícula e somente uma vez ao ano, de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), ao empregado estudante, desde que comprove a efetiva matrícula em estabelecimento de ensino fundamental ou ensino médio. Na hipótese do empregado não ser estudante, mas preenchidas as condições acima, o auxílio será concedido a um filho do mesmo, com idade até 18 (dezoito) anos. O valor da vantagem ora pactuada poderá ser compensado com benefício semelhante concedido pela empresa, de valor igual ou superior, destinado à educação.

#### Parágrafo primeiro

A concessão desse mesmo benefício no ano subsequente fica desde logo condicionada à efetiva comprovação da frequência no ano anterior, o que deverá ser comprovado pelo empregado quando da solicitação do benefício no ano seguinte.

#### Parágrafo segundo – Prazo para pagamento

As empresas terão um prazo mínimo de 10 (dez) dias, contado da solicitação, para efetuarem o pagamento deste auxílio, não podendo o referido prazo exceder a 25 (vinte e cinco) dias.

#### Décima sétima – Auxílio nupcial

As empresas concederão a todos os seus empregados, desde que contem com 5 (cinco) ou mais anos de serviço ininterrupto à mesma empresa, por ocasião do casamento destes, legalmente formalizado, um prêmio de valor equivalente ao salário percebido pelo empregado no mês do casamento.

#### Parágrafo único – Limitação

Este prêmio será pago apenas uma única vez a cada empregado que preencha as condições constantes do *caput* desta cláusula.

#### Décima oitava – Auxílio-creche

As empresas poderão dar cumprimento ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, bem como na Portaria/MTb nº 3.296, de 03/09/86, mediante o pagamento de um auxílio-creche a suas empregadas, em valor correspondente à mensalidade comprovadamente paga à creche regularmente estabelecida, para cada filho, nas seguintes condições:

a) até os 6 (seis) meses de idade da criança, o reembolso corresponderá ao valor integral que tiver sido efetivamente pago à creche, desde que esta tenha sido indicada pela empresa ou que tenha havido a concordância desta no que tange à escolha;

b) do 6º (sexto) ao 48º (quadragésimo oitavo) mês de vida da criança, o reembolso será limitado ao valor equivalente a R\$ 136,00 (cento e trinta e seis reais).

#### Parágrafo único – Substituição do benefício

Poderão também as empresas cumprir com a obrigação legal através de convênios com creches, garantidas, no mínimo, as condições desta cláusula.

#### Décima nona – Auxílio-saúde

As empresas comprometem-se a contribuir, mensalmente, com a importância de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais), àqueles empregados que sejam dependentes de medicação de uso contínuo, com comprovação por parte do serviço médico da empresa, ou que possuam filhos nas mesmas condições ou filhos excepcionais, a título de ajuda de tratamento de saúde. Tal auxílio, no entanto, não integrará o salário sob nenhuma hipótese.

#### Vigésima – Auxílio-funeral

Em caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão a seus dependentes legais um auxílio-funeral equivalente ao salário básico deste ou ao triplo do piso salarial fixado nesta Convenção, prevalecendo o que for mais vantajoso, desde que a empresa não ofereça o benefício de seguro de vida em grupo, participativo ou

não, de valor igual ou superior ao ora estipulado. Igual auxílio será pago ao empregado no caso de falecimento de seu cônjuge, filhos ou pais, sendo que no caso destes últimos, o auxílio somente será devido se comprovada a dependência econômica destes em relação ao empregado.

#### Vigésima primeira – Licença para realização de provas escolares

É assegurado ao empregado estudante licença para o afastamento do trabalho, sem prejuízo do salário, desde que o período da licença seja devidamente compensado, a critério da empresa, nos dias de realização de provas escolares, em escola oficial ou reconhecida em que o empregado esteja regularmente matriculado, e desde que o horário de realização da prova coincida com o seu horário de trabalho, mediante comunicação prévia de 48h (quarenta e oito horas) ao empregador e comprovação posterior em igual prazo. Tal prerrogativa é extensiva à realização de exames supletivos e vestibulares.

#### Vigésima segunda – Licença para o recebimento do PIS

Será concedida licença remunerada para o recebimento do PIS fora do local de trabalho, pelo tempo necessário para tal recebimento, desde que não exceda a um dia de trabalho.

#### Vigésima terceira – Atestados médicos

As empresas obrigam-se a reconhecer os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais que prestem serviços ao Sindicato Profissional nos seguintes casos:

- a) quando as empresas não mantiverem serviços de assistência médica e odontológica próprios ou contratados;
- b) em casos de emergência, mesmo quando as empresas possuírem os serviços acima mencionados, desde que estes não cubram tais ocorrências.

#### Vigésima quarta – Abono de faltas

As empresas não poderão descontar de suas empregadas as faltas ao serviço decorrentes de doença de filhos destas, desde que a doença seja comprovada mediante apresentação de atestado médico, fornecido pelo serviço conveniado da empresa, se houver, e desde que seja igual ou inferior a 2 (dois) dias e não ocorra mais de uma vez no semestre.

#### Vigésima quinta – Ausências justificadas

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

- a) até 5 (cinco) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, companheiro, ascendente ou descendente;
- b) 1 (um) dia útil para internação hospitalar do cônjuge, companheiro, descendente e, sendo o empregado filho único, ascendente.

#### Vigésima sexta – Comprovação de faltas

A comprovação dos motivos justificadores para ausência ao serviço deverá ser efetivada no momento do retorno ao trabalho, sob pena de preclusão.

#### Vigésima sétima – Atraso ao serviço

O empregado que, embora comparecendo atrasado ao serviço, trabalhar no restante da jornada, receberá o salário correspondente às horas efetivamente prestadas e terá direito ao repouso semanal remunerado, desde que ocorra apenas um atraso na semana e seja inferior a 15 (quinze) minutos.

#### Vigésima oitava – Licença remunerada e férias

Em caso de concessão pela empresa ao empregado de licença remunerada inferior a 30 (trinta) dias, o número de dias concedidos não poderá ser descontado nas férias a que o empregado fizer jus quando completado o período aquisitivo.

##### Parágrafo único – Garantia do 1/3

Quando a licença remunerada concedida for superior a 30 (trinta) dias e inferior a 40 (quarenta) dias, o empregado, embora não tenha direito a férias, receberá 1/3 (um terço) do salário que seria devido em caso de gozo, a ser pago quando completado o período aquisitivo.

#### Vigésima nona – Férias coletivas / contagem

Os dias 25 (vinte e cinco) de dezembro e 1º (primeiro) de janeiro não serão computados para a contagem dos dias de férias gozados, na hipótese de concessão de férias coletivas.

#### Trigésima – Antecipação de férias

As empresas poderão conceder férias por antecipação aos empregados que ainda não contem com um período completo, considerando-se, neste caso, como quitado o respectivo período.

#### Trigésima primeira – Estabilidade provisória da gestante

Fica garantida à empregada gestante uma estabilidade provisória com início a partir da concepção e término 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

##### Parágrafo único – Renúncia

Em caso de rescisão contratual por acordo, a empregada poderá renunciar à dita estabilidade, desde que esta renúncia seja assistida pelo Sindicato Obreiro.

#### Trigésima segunda – Estabilidade do acidentado

Fica garantido o emprego e os salários dos empregados que sofrerem acidente do trabalho pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, contados da data da cessação do auxílio-doença acidentário, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213, de 24/07/91.

#### Trigésima terceira – Estabilidade pré-aposentadoria

As empresas, quando comunicadas por escrito pelo empregado, não poderão despedi-lo, sem justa causa, nos 12 (doze) meses que antecedem o direito de aposentadoria, desde que este tenha mais de 5 (cinco) anos de ininterrupto serviço

na empresa, salvo hipótese de alienação de controle de capital, fusão, incorporação, cisão parcial ou total, liquidação amigável ou judicial, bem como qualquer motivo de força maior. Escoado o tempo, cessa o direito.

#### Trigésima quarta – Vale-transporte

As empresas fornecerão vale-transporte a todos os seus empregados que se utilizem de transporte coletivo para deslocamento entre empresa/residência e vice-versa, ficando a critério da empresa descontar ou não do empregado o percentual cabível. Caso a empresa opte por não descontar do empregado o valor cabível, tal benefício não se constituirá em salário-utilidade.

#### Trigésima quinta – Fornecimento de uniformes

Quando for exigido o uso de uniformes, as empresas deverão fornecê-los gratuitamente. Os empregados obrigam-se a zelar pela integridade dos uniformes fornecidos e a não fazer uso dos mesmos fora do ambiente de trabalho. Em caso de restar inequivocamente comprovado o mau uso dos uniformes por parte do empregado, este poderá ser punido conforme as normas do regimento interno da empresa.

#### Trigésima sexta – Uso obrigatório de EPI

É obrigatório o uso de EPI fornecido pelo empregador ao empregado, ou colocado a sua disposição, sob pena de demissão por justa causa, independentemente de reincidência.

#### Trigésima sétima – Campanhas educacionais

As empresas, sempre que possível, comprometem-se a fornecer aos seus empregados material educativo a respeito de doenças que estejam acarretando problemas de saúde pública.

#### Trigésima oitava – Riscos ambientais

As empresas manterão seus empregados informados sobre a natureza e riscos das substâncias e processos de seu setor e sobre as medidas que serão adotadas para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho.

#### Trigésima nona – Comunicação de demissão por justa causa

Indicarão as empresas, no documento de comunicação da demissão por justa causa, os motivos determinantes da mesma, sob pena de ser presumida como injusta a demissão.

#### Quadragésima – Dispensa do aviso prévio

Durante o curso do aviso prévio, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, desde que comprove o empregado a obtenção de novo emprego, ficará este dispensado do cumprimento do restante do prazo, devendo ser desde logo desligado da empresa, sem qualquer prejuízo de seus direitos rescisórios que, todavia, serão calculados até a data de seu efetivo desligamento.

#### Parágrafo único – Redução da jornada durante o aviso prévio

Quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será assegurado ao empregado, durante o curso do aviso prévio, o direito de que trata o artigo 488 da CLT - duas horas no início ou no fim da jornada de trabalho ou a dispensa de sete dias de trabalho, por opção do empregado, manifestada por escrito.

#### Quadragésima primeira – Multa pelo atraso no pagamento das rescisórias

Em caso de descumprimento, pela empresa, dos prazos estabelecidos no artigo 477 da CLT para o pagamento das parcelas resilitórias, fará jus o empregado ao pagamento de multa diária equivalente a 1/30 (um trinta avos) de seu salário até a data do total cumprimento da obrigação, sem prejuízo das sanções legais vigentes.

#### Quadragésima segunda – Multa do art. 9º da Lei nº 7.238

Os empregados demitidos no prazo de 30 (trinta) dias que antecede a data-base da categoria profissional receberão a multa estipulada no art. 9º da Lei nº 7.238, de 19/10/84.

#### Quadragésima terceira – Contrato de experiência

Empregado readmitido para a mesma função anteriormente exercida, dispensado imotivadamente há menos de 1 (um) ano, não poderá ser contratado mediante contrato de experiência.

#### Quadragésima quarta – Fornecimento de cópias de recibos e demais documentos contratuais

Obrigam-se as empresas a fornecer aos seus empregados cópias dos envelopes de pagamento ou similares, com identificação da empresa e com discriminação das parcelas pagas e descontadas, bem como cópia do contrato de trabalho e do recibo de quitação.

#### Quadragésima quinta – Registro de função

As empresas obrigam-se a registrar na carteira profissional a função efetivamente exercida pelo empregado, anotando as devidas alterações, inclusive de salário, na forma da lei.

#### Quadragésima sexta – Fornecimento de AAS

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ou quando o empregado estiver em gozo de benefício previdenciário, desde que requerido pelo interessado, a empresa fornecerá a este o atestado de afastamento e salários (AAS), conforme formulário próprio do INSS, devidamente preenchido.

#### Quadragésima sétima – Trabalho para grupo de empresas

O empregado obriga-se a trabalhar, por ordem da empregadora, para qualquer empresa que com ela componha ou venha a compor grupo econômico, sem que tal atividade resulte em qualquer direito para o empregado, visto que o trabalho a ser prestado será sempre decorrente do contrato de trabalho mantido com sua empregadora.

#### Quadragésima oitava – Concessão liberal de benefícios

Podem as empresas, com inteira liberdade, instituir benefícios, incentivos, participações em lucros ou resultados, desde que os mesmos sejam protocolados no Sindicato Obreiro, com a indicação de seus beneficiários.

#### Parágrafo primeiro – Caráter dos benefícios

Ajustam as partes convenientes, de modo expresso, que estes benefícios, incentivos ou participações não serão considerados, para nenhum efeito, como salário-utilidade ou de qualquer natureza remuneratória, não cabendo ação pleiteando indenização, incorporação ou equiparação salarial em decorrência dos mesmos.

#### Parágrafo segundo – Supressão da concessão

As empresas, assim como possuem liberdade para instituir benefícios, incentivos ou participações, poderão extinguí-los, cabendo, para tanto, comunicação formal ao Sindicato Obreiro.

#### Quadragésima nona – Prêmio Assiduidade

As empresas concederão aos seus empregados crédito alimentação no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) mensal, em cartão de crédito ou vale alimentação, destinado à aquisição de produtos alimentícios.

#### Parágrafo único

O empregado que tiver qualquer registro de ausência ao trabalho no mês corrente, inclusive em razão de licença não remunerada ou de falta justificada e/ou abonada, bem como quando estiver em férias ou, ainda, no mês em que for admitido na empresa, terá descontado no pagamento do salário subsequente ao do mês do fornecimento o valor integral do prêmio estabelecido no *caput*.

#### Quinquagésima – Desconto na compra de produtos comercializados pelas empresas empregadoras

Fica assegurado aos empregados um desconto de 30% (trinta por cento) na compra de produtos comercializados pelas empresas empregadoras, restrita a compra ao consumo pessoal ou familiar.

#### Quinquagésima primeira – Autorização para descontos

No caso do efetivo fornecimento do benefício, as empresas poderão descontar do salário de seus empregados, desde que por estes expressamente autorizados, o valor relativo ao seguro de vida em grupo, vale-farmácia, fornecimento de cesta básica de alimentos do SESI ou subvencionada pela própria empresa, vale-supermercado, *ticket* refeição, mensalidades de agremiações de empregados da empresa, serviço médico e odontológico, transporte, cooperativas de consumo, compra de produtos promocionais (ovos de Páscoa, material escolar, etc.) e quaisquer contribuições a favor do Sindicato Profissional, estas últimas independentemente de autorização prévia, quando aprovadas por Assembléia Geral dos integrantes da categoria profissional.

#### Qüinquagésima segunda – Delegado sindical

Nas empresas com mais de 250 (duzentos e cinqüenta) empregados, o Sindicato Obreiro indicará, dentre aqueles empregados com mais de 5 (cinco) anos de serviço ininterrupto e que nunca tenham sofrido nenhuma punição disciplinar, um delegado sindical que gozará de estabilidade no emprego enquanto perdurar seu mandato.

#### Qüinquagésima terceira – Licença para dirigente sindical

O Presidente do Sindicato Obreiro será licenciado por sua empregadora, quando por este solicitado, por meio expediente diário, sem prejuízo de sua remuneração ou vantagem, para cumprir com as obrigações inerentes ao seu cargo junto ao Sindicato Profissional, desde que já possua mais de 15 (quinze) anos de trabalho ininterrupto para a mesma empregadora.

#### Qüinquagésima quarta – Mural

As empresas obrigam-se a manter em suas instalações, em local de grande circulação de empregados, mural à disposição do Sindicato Obreiro para publicação de matérias de interesse da categoria profissional, desde que o material a ser veiculado seja submetido à prévia aprovação da direção da empresa.

#### Qüinquagésima quinta – Exibição de cópia da Convenção

As empresas obrigam-se a colocar no mural, pelo espaço de no mínimo 30 (trinta) dias, cópia desta Convenção, a fim de que os empregados tomem conhecimento de suas cláusulas.

#### Qüinquagésima sexta – Desconto assistencial

As empresas descontarão e recolherão aos cofres do Sindicato Profissional a importância de 4% (quatro por cento) do salário de todos os seus empregados, associados ou não, beneficiados ou não pela presente revisão, a ser calculada com base no salário do mês de novembro de 2007, já reajustado na forma das cláusulas anteriores.

##### Parágrafo primeiro

O recolhimento deverá ser efetuado no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da data do pagamento dos salários do mês de dezembro de 2007, quando terá se tornado efetivo o desconto, sob pena de aplicação automática e imediata de multa de 10% (dez por cento), nos primeiros dez dias de atraso, acrescida de mais 1% (um por cento) por dia subsequente de atraso, do valor a ser recolhido e sem prejuízo da atualização monetária aplicável aos débitos trabalhistas e juros legais de mora.

##### Parágrafo segundo

O pagamento das importâncias mencionadas nesta cláusula deverá ser efetuado no endereço da Rua XV de Novembro, 666, sala 39, em Pelotas-RS, no horário comercial, de segunda à sexta-feira.

##### Parágrafo terceiro

Fica expressamente ressalvada a disposição do antigo PN nº 74 do E.TST, desde que haja expressa manifestação do empregado, formalizada de forma

individual e por escrito, com antecedência mínima de 10 (dez) dias da sua efetivação e protocolada perante o Sindicato Profissional.

#### Quinquagésima sétima – Contribuição assistencial ao Sindicato Patronal

As empresas, associadas ou não, recolherão aos cofres do Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos no Estado do Rio Grande do Sul, às suas próprias expensas, a título de contribuição empresarial, importância correspondente a 4% (quatro por cento) do salário do mês de dezembro de 2007 de todos os seus empregados, até o dia 10 de janeiro de 2008, através de documento de crédito bancário encaminhado pelo Sindicato Patronal, consoante autorização da assembléia geral extraordinária da categoria econômica.

#### Parágrafo único – Multa

Em caso de atraso nos recolhimentos previstos no *caput*, os mesmos estão sujeitos à atualização monetária e à multa de 10% (dez por cento).

#### Quinquagésima oitava – Relação de empregados

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao Sindicato Obreiro, por ocasião do recolhimento da contribuição sindical e da contribuição assistencial, relação dos empregados existentes nas respectivas épocas de recolhimento, com a discriminação individual dos valores recolhidos.

#### Quinquagésima nona – Multa pelo descumprimento da Convenção

A reincidência no descumprimento de qualquer uma das cláusulas desta Convenção importará no pagamento de multa equivalente ao piso salarial da categoria, que reverterá a favor da parte prejudicada.

#### Sexagésima – Vigência

Esta Convenção terá vigência de 1 (um) ano, com início em 01/11/2007 e término em 31/10/2008.

#### Sexagésima primeira – Revisão

A prorrogação ou revisão parcial ou total desta Convenção somente poderá ser objeto de negociação dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao seu término.

#### Sexagésima segunda – Casos omissos

Os casos omissos serão regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho e por toda a legislação posterior que regula a matéria.

#### Sexagésima terceira – Solução de divergências

As divergências surgidas entre os convenientes na aplicação dos dispositivos desta Convenção e/ou decorrentes de casos omissos serão resolvidas pela Justiça do Trabalho.

#### Sexagésima quarta – Afixação de cópias

Cópias autênticas desta Convenção serão afixadas, de modo visível, na sede das entidades sindicais convenientes e das empresas, dentro de 3 (três) dias da data do depósito de 1 (uma) via da Convenção na repartição competente.

Sexagésima quinta – Forma

Esta Convenção é lavrada em 3 (três) vias de igual teor e forma, das quais as duas primeiras ficarão com as entidades convenientes e a terceira será encaminhada a depósito na Delegacia Regional do Trabalho e Emprego.

E, assim, por estarem justos e convencionados, firmam este instrumento, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Porto Alegre-RS, 13 de dezembro de 2007.

Nede Matos da Silva  
CPF 073.662.990-49  
Presidente do Sindicato Profissional

Gisele Przibilski Barreto Campos  
OAB/RS 18.034 / CPF 286.043.500-04  
Procuradora do Sindicato Profissional

Thômaz Nunnenkamp  
CPF 501.616.790-72  
Presidente do Sindicato Patronal

Kátia Alcalde Vieira Pinheiro  
OAB/RS 63.847A / CPF 613.563.870-04  
Procuradora do Sindicato Patronal