

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001513/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/09/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR053204/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.013909/2010-63  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/09/2010

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

SIND TRAB INDS PRODUTOS FARMACEUTICOS PORTO ALEGRE RS, CNPJ n. 92.958.040/0001-69, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). PAULO ROBERTO REMPEL e por seu Procurador, Sr(a). GISELE PRZIBILSKI BARRETO CAMPOS;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DE PRODUTOS FARMACEUTICOS NO RGS, CNPJ n. 92.960.855/0001-82, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). THOMAZ NUNNENKAMP, por seu Procurador, Sr(a). SERGIO ROBERTO DA FONTOURA JUCHEM e por seu Procurador, Sr(a). KATIA ALCALDE VIEIRA PINHEIRO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de junho de 2010 a 31 de maio de 2011 e a data-base da categoria em 1º de junho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas indústrias de produtos farmacêuticos**, com abrangência territorial em **Porto Alegre/RS**.

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

Fica estabelecido um piso salarial de R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensais a partir de 01/06/2010, devido após transcorrido o prazo do contrato experimental.

Parágrafo único

Na hipótese do piso salarial acima estabelecido vir a ser sobrepujado pelo salário mínimo regional estabelecido pelo Governo Estadual, aplicável à categoria profissional, este passará a ser o piso da categoria.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão aos seus empregados, em 01/06/2010, um reajuste salarial, correspondente ao período revisando de 01/06/2009 a 31/05/2010, a incidir sobre os salários vigentes em 01/06/2009, já reajustados pela aplicação da norma coletiva anterior a esta, como segue:

- a) para os que percebem salário de até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), um reajuste de 5,31% (cinco vírgula trinta e um por cento),
- b) para os que percebem salário superior a R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), um reajuste de 5,31% calculado sobre a parcela salarial de até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) e um reajuste de 4,65% (quatro vírgula sessenta e cinco por cento) sobre a parcela que exceder a R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais).

#### Parágrafo primeiro – 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 segundo – Admitidos após 01/06/2009

Para o reajuste do salário do empregado admitido na empresa após 01/06/2009 será observado o salário atribuído ao cargo ou função ocupado pelo empregado na empresa, não podendo o seu salário passar a ser superior ao que, por força do estabelecido nesta cláusula, for devido a empregado exercente do mesmo cargo ou função, admitido até aquela data (01/06/2009), ou seja, em hipótese alguma, resultante do ora estabelecido, poderá o salário de empregado mais novo no emprego ultrapassar o de empregado mais antigo na empresa, e nem tampouco 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.

#### Parágrafo terceiro

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 01/06/2009, os salários serão reajustados proporcionalmente aos meses trabalhados.

#### Parágrafo quarto - Pagamento das diferenças salariais

As diferenças salariais decorrentes do disposto nesta Convenção serão pagas juntamente com o salário do mês de outubro/2010, caso a inclusão não seja possível na folha de pagamento do mês de setembro/2010.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTOS QUINZENAIS

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

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA NONA - 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.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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).

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRIÊNIO E QUINQUÊNIO**

Tendo sido eliminado o benefício em 01/06/1998, 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.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

As empresas concederão aos seus empregados crédito alimentação no valor de R\$ 33,70 (trinta e três reais e setenta centavos) mensal, em cartão de crédito ou vale alimentação, destinado à aquisição de produtos alimentícios.

#### Parágrafo primeiro

O empregado que tiver qualquer registro de ausência ao trabalho no mês corrente terá descontado no pagamento do salário subsequente ao do mês do fornecimento o valor integral do prêmio estabelecido no *caput*. São considerados como de ausência ao trabalho os dias de licença não remunerada, os dias de falta justificada e/ou abonada e os dias de férias concedidas em um único período e dentro de um só mês. Não são considerados como de ausência ao trabalho os dias compensados pelo banco de horas e os dias de férias do segundo período, quando concedidas em duas oportunidades, bem como os dias que extrapolarem o mês do início das férias. Não fará jus ao recebimento do prêmio o empregado no mês em que for admitido na empresa.

#### Parágrafo segundo

Ficam as empresas excluídas dessa obrigação se algum outro benefício de mesma natureza e de valor igual ou superior for concedido integralmente pela empresa, ainda que sem vinculação à assiduidade.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE-REFEIÇÃO

As empresas fornecerão *ticket*, na forma de vale-refeição ou vale-alimentação, no valor unitário de R\$ 9,00 (nove 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 pela Portaria nº 03, do Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE LANCHES**

As empresas fornecerão aos seus empregados que permanecerem em serviço extraordinário, pelo período mínimo de 1 hora e 30 minutos após a jornada, um lanche cujo teor nutritivo deverá ser o previsto na Portaria 193/2006, do Ministério do Trabalho e Emprego. A critério da empresa, poderá esta optar pelo ressarcimento das despesas com a refeição efetuada pelo empregado ou pelo fornecimento de *ticket* no valor previsto na cláusula décima terceira supra.

### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

### **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ESCOLAR**

Será concedido um auxílio escolar, no mês da comprovação da matrícula e somente uma vez ao ano, de R\$ 179,00 (cento e setenta e nove reais), ao empregado estudante, desde que comprove a efetiva matrícula em estabelecimento de ensino fundamental, de ensino médio e de ensino superior. 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.

### **AUXÍLIO SAÚDE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO SAÚDE**

As empresas comprometem-se a contribuir, mensalmente, com a importância de R\$ 66,63 (sessenta e seis reais e sessenta e três centavos), 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, mediante a entrega mensal pelo empregado da nota fiscal de compra do medicamento. Tal auxílio, no entanto, não integrará o salário sob nenhuma hipótese.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas poderão dar cumprimento ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, bem como na Portaria/MTE 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\$ 163,23 (cento e sessenta e três reais e vinte e três centavos).

#### 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.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 trigésima sexta infra.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MULTA POR 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 da multa estabelecida pelo parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MULTA DO ART. 9º DA LEI Nº 7.238/84**

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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

**AVISO PRÉVIO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 – 2 (duas) horas no início ou no fim da jornada de trabalho ou a dispensa de 7 (sete) dias de trabalho, por opção do empregado, manifestada por escrito.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES****ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

**ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL****CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 de compensação 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 diminuir a intensidade do agente agressivo aos limites de tolerância.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 em que estamos inseridos.

### Parágrafo único - 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 desses mesmos critérios e parâmetros.

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 26 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 54ª na semana	Pagas como extras
Periodicidade do sistema	Anual
Mês de apuração do saldo na conta corrente do banco de horas	Maior
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 no mês e não no banco
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

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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, pai, mãe ou descendente, e

b) 1 (um) dia útil para internação hospitalar do cônjuge, companheiro, descendente e, sendo o empregado filho único, pai e mãe.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **FÉRIAS COLETIVAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **LICENÇA REMUNERADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 meio dia de trabalho. Se a empresa mantiver convênio com esta finalidade, fica dispensada da concessão dessa licença.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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, e
- b) em casos de emergência, mesmo quando as empresas possuírem os serviços

acima mencionados, desde que estes não cubram tais ocorrências.

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DELEGADO SINDICAL**

Nas empresas com mais de 250 (duzentos e cinquenta) 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA DIRIGENTE SINDICAL**

O Presidente do Sindicato Obreiro será licenciado por sua empregadora, quando por este solicitado, em 50% (cinquenta por cento) de sua carga horária, 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. O Secretário do Sindicato Profissional será licenciado por sua empregadora às quartas-feiras à tarde, sem prejuízo de sua remuneração ou vantagem, para o desempenho das atividades sindicais.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão na folha de pagamento do mês de outubro de 2010, de todos os integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato Obreiro, atingidos ou não pela Convenção Coletiva de Trabalho, a importância equivalente a 4% (quatro por cento) do salário do mês de junho de 2010, já reajustado na forma deste instrumento. Na hipótese de oposição do empregado ao desconto, deverá a mesma ser manifestada por escrito, de próprio punho, perante o Sindicato Obreiro, no prazo de até 10 (dez) dias após os efeitos legais deste instrumento.

#### Parágrafo primeiro – Local para pagamento

As importâncias descontadas nos termos desta cláusula deverão ser pagas ao Sindicato Profissional, na Av. Cristóvão Colombo, 49, 2º andar, nesta Capital, das 8h30min às 12h e das 13h30min às 17h30min, de segunda à sexta-feira.

#### Parágrafo segundo – Prazo e multa

O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 10 de novembro, sob pena de

aplicação automática e imediata de multa de 10% (dez por cento) do valor a ser recolhido para os primeiros dez dias de atraso, acrescida de mais 1% (um por cento) por dia subsequente de atraso, sem prejuízo da atualização monetária aplicável aos débitos trabalhistas e dos juros legais de mora.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 junho de 2010 de todos os seus empregados, até o dia 10 de novembro de 2010, através de documento de crédito bancário encaminhado pelo Sindicato Patronal, consoante autorização da assembléia geral extraordinária da categoria econômica.

##### Parágrafo primeiro – Recolhimento mínimo

Fica estabelecido como recolhimento mínimo a ser efetuado pelas empresas o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

##### Parágrafo segundo – 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).

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

##### Parágrafo único

Na hipótese da relação de empregados não ser encaminhada na forma do *caput*, deverá o Sindicato Obreiro notificar a empresa, por escrito, para que a forneça no prazo de 15

(quinze) dias a contar do recebimento da notificação, sob pena de pagamento de multa equivalente a 1 (um) piso salarial previsto neste instrumento.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

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

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

O 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.

### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CASOS OMISSOS**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - AFIXAÇÃO DE CÓPIAS**

Cópias autênticas desta Convenção serão obrigatoriamente afixadas de modo visível, na sede das entidades convenientes e das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 3 (três) dias da data do registro de 1 (uma) via da Convenção na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FORMA**

Este instrumento é lavrado por meio do Sistema Mediador do MTE, e o protocolo do requerimento de registro, assinado pelas partes signatárias, será depositado na SRTE, tendo as cópias extraídas pelo Sistema Mediador plena validade legal.

**PAULO ROBERTO REMPEL**  
**SECRETÁRIO GERAL**  
**SIND TRAB INDS PRODUTOS FARMACEUTICOS PORTO ALEGRE RS**



**GISELE PRZIBILSKI BARRETO CAMPOS**  
**PROCURADOR**  
**SIND TRAB INDS PRODUTOS FARMACEUTICOS PORTO ALEGRE RS**

**THOMAZ NUNNENKAMP**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DA INDUSTRIA DE PRODUTOS FARMACEUTICOS NO RGS**

**SERGIO ROBERTO DA FONTOURA JUCHEM**  
**PROCURADOR**  
**SINDICATO DA INDUSTRIA DE PRODUTOS FARMACEUTICOS NO RGS**

**KATIA ALCALDE VIEIRA PINHEIRO**  
**PROCURADOR**  
**SINDICATO DA INDUSTRIA DE PRODUTOS FARMACEUTICOS NO RGS**