

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000023/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/01/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR076537/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.000059/2012-03  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/01/2012

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

SIND DOS TRAB NAS INDUST QUIMICAS E FARMAC DE PELOTAS, CNPJ n. 89.877.476/0001-19, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NEDE MATOS DA SILVA e por seu Procurador, Sr(a). ANGELA AMORIM SCHWONKE;

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 novembro de 2011 a 31 de outubro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

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

Fica estabelecido um piso salarial de R\$ 688,60 (seiscentos e oitenta e oito reais e sessenta centavos) mensais a partir de 01/11/2011, após decorrido 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 a seus empregados um reajuste salarial de 6,66% (seis vírgula sessenta e seis por cento), em 01/11/2011, correspondente ao período revisando de 01/11/2010 a 31/10/2011, incidindo o percentual acima sobre os salários vigentes em 01/11/2010, já reajustados pela aplicação da norma coletiva anterior a esta.

#### Parágrafo primeiro – Diferenças salariais

As diferenças salariais decorrentes do disposto nesta Convenção serão pagas juntamente com o salário de janeiro de 2012.

#### 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 01/11/2010 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 (01/11/2010) 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.

## 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).

### CLÁUSULA SEXTA - 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.

## DESCONTOS SALARIAIS

**CLÁUSULA SÉTIMA - 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 Assembleia Geral dos integrantes da categoria profissional.

**CLÁUSULA OITAVA - 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 NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO****CLÁUSULA NONA - 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 DÉCIMA - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

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

100% (cem por cento).

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

As empresas concederão aos seus empregados crédito alimentação no valor de R\$ 37,33 (trinta e sete reais e trinta e três centavos) 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*.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão *ticket*, na forma de vale-refeição ou vale-alimentação, no valor unitário de R\$ 9,60 (nove reais e sessenta centavos) 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

#### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - AUXÍLIO ESCOLAR**

Será concedido um auxílio escolar, no mês da comprovação da matrícula e somente uma vez ao ano, de R\$ 191,09 (cento e noventa e um reais e nove centavos), 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.

#### **AUXÍLIO SAÚDE**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO SAÚDE**

As empresas comprometem-se a contribuir, mensalmente, com a importância de R\$ 71,12 (setenta e um reais e doze 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. Tal

auxílio, no entanto, não integrará o salário sob nenhuma hipótese.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA 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.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 (quadragesimo oitavo) mês de vida da criança, o reembolso será limitado ao valor equivalente a R\$ 174,23 (cento e setenta e quatro 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 SEGUNDA - 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 expresse, 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 QUARTA - 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 rescisórias, 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **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.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.

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

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 54ª 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

### CONTROLE DA JORNADA

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

### FALTAS

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - LICENÇA PARA 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.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 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.

### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão e recolherão aos cofres do Sindicato Profissional a importância de 5% (cinco por cento) do salário de todos os seus empregados, associados ou não, beneficiados ou não pela presente Convenção, a ser calculada com base no salário do mês de novembro de 2011, 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 janeiro de 2012, 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 5% (cinco por cento) do salário do mês de novembro de 2011 de todos os seus empregados, até o dia 10 de fevereiro de 2012, 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).

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

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

#### Parágrafo primeiro - Prazo

As relações deverão ser encaminhadas ao Sindicato Obreiro no prazo de 5 (cinco) dias a contar do recolhimento.

Parágrafo segundo - Multa

Na hipótese da relação de empregados não ser encaminhada na forma e no prazo previstos no *caput* e no parágrafo primeiro, deverá o Sindicato Obreiro notificar a empresa, por escrito, para que a forneça no prazo de 5 (cinco) dias a contar do recebimento da notificação, sob pena de pagamento de multa equivalente a 3 (três) pisos salariais previsto neste instrumento.

**DISPOSIÇÕES GERAIS****MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CASOS OMISSOS**

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

**APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

**RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - AFIXAÇÃO DE CÓPIAS**

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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.

**NEDE MATOS DA SILVA  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRAB NAS INDUST QUIMICAS E FARMAC DE PELOTAS**

**ANGELA AMORIM SCHWONKE  
PROCURADOR  
SIND DOS TRAB NAS INDUST QUIMICAS E FARMAC DE PELOTAS**

**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**



