

**Sra. Delegada Regional do Trabalho**  
**Delegacia Regional do Trabalho**  
**Porto Alegre - RS**  
**Ministério do Trabalho**  
**Número de Identificação**  
**46218.004124/ 2006 – 13 – Registrado e Arquivado na DRT/RS sob nº 2, às fls. 2. do livro nº2**  
**Data do protocolo de depósito 08 março 2006**

**Objeto: CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO/2005**

**SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, registrado no Ministério do Trabalho sob nº **330.040**, em 1974, inscrito no CNPJ sob nº88.012.919/0001-46, por sua presidente e procuradora firmatárias, autorizado a negociar e firmar o presente instrumento conforme as Assembléias Gerais realizadas em 03/06/05, na Universidade de Caxias do Sul – Anfiteatro – Bloco M – sala 204-B, em Caxias do Sul; em 11/06/05, na rua Antônio Araújo, nº233, em Passo Fundo (Germania's Blumem Hotel); em 18/06/05, na rua Avelino Tallini, nº171, Auditório – Prédio 03, em Lajeado (Universidade UNIVATES); em 21/06/05, na rua Almirante Barroso, nº261, em Novo Hamburgo (Plenarinho da Câmara Municipal); em 25/06/05, na rua Marechal Floriano Peixoto, nº1124, sala 701, em Santa Maria (Sede da Associação Santa Mariense); em 22/06/05, na rua Dr. Alcides Cruz, nº305, em Porto Alegre (Sede do Sindicato); em 23/06/05, na Rua dos Andradas, nº1121, 6º andar – Auditório, em Porto Alegre; em 29/06/05, na rua Dr. Alcides Cruz, nº305, em Porto Alegre (Sede do Sindicato); em 05/07/05, na rua Marco Pólo, nº93, em Porto Alegre (Sede Social da ASERGHG); em 06/07/05, na rua Ramiro Barcelos, nº2350, em Porto Alegre (Hospital de Clínicas de Porto Alegre); em 07/07/05, na Av. Ipiranga, nº6681 – Prédio 12, em Porto Alegre (Faculdade de Farmácia da Pontifícia Universidade Católica –PUC).

e

**SINDICATO DOS HOSPITAIS E CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE – SINDIHOSPA**, entidade sindical representativa da categoria econômica, registrada no Ministério do Trabalho sob nº **02428087506-9** e inscrita no CNPJ sob nº 92.963.792/0001-18, por seu presidente e procuradora firmatários, autorizados a negociar e firmar o presente instrumento conforme Assembléia Geral Extraordinária da categoria econômica realizada em 04/04/2005, na sede do Sindicato dos Hospitais e Clínicas de Porto Alegre - SINDIHOSPA, nesta Capital, na rua Corte Real, nº 58, em cumprimento ao disposto na Instrução Normativa SRT/MTE nº01, de 24/03/2004, apresentam a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre as partes, requerendo o seu registro, depósito e arquivamento. Para tanto, apresentam uma via original do instrumento a ser depositado, registrado e aprovado, nos termos do inciso II, do art. 4º da referida Instrução Normativa. Porto Alegre, 06 de março de 2006.

### **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Pelo presente instrumento, **SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, entidade sindical profissional de primeiro grau, representativa dos farmacêuticos, com sede nesta Capital, na rua Alcides Cruz, nº 305, por sua presidente Débora Raymundo Melecchi e **SINDICATO DOS HOSPITAIS E CLÍNICAS DE PORTO ALEGRE – SINDIHOSPA**, entidade sindical patronal, representativa dos hospitais e clínicas de Porto Alegre, com sede na rua Corte Real, nº 58, nesta capital, por seu presidente Alceu Alves da Silva, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, de caráter normativo e que abrange todos os farmacêuticos que trabalham em Porto Alegre, a reger-se pelas seguintes cláusulas e condições:

#### **01 – REAJUSTAMENTO SALARIAL**

Os empregados representados pelo sindicato profissional terão reajuste salarial de **5,54% (cinco vírgula cinqüenta e quatro por cento)** em 1º de agosto de 2005, facultada a compensação das antecipações espontâneas concedidas no período revisado.

##### **Parágrafo Primeiro:**

O salário de Agosto de 2005 deverá contemplar o reajuste ora previsto.

##### **Parágrafo Segundo:**

As diferenças salariais decorrentes do presente reajuste, relativamente aos meses de agosto, setembro, outubro, novembro, dezembro/2005, janeiro e fevereiro/2006, serão pagas da seguinte forma: as diferenças dos meses de agosto e setembro/2005, com os salários de março/2006, as de outubro e novembro/2005, com os salários de abril/2006, as de dezembro/2005 e janeiro/2006, com os salários de maio/2006 e as de fevereiro/2006 com os salários de junho/2006, respectivamente.

##### **Parágrafo Terceiro:**

Proporcionalidade – Na hipótese de empregado admitido após a data base, ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data base, o reajustamento será calculado de forma proporcional, em relação à data de admissão e com preservação da hierarquia salarial.

## **02 – PISO NORMATIVO**

Fica estabelecido um piso normativo para os integrantes da categoria profissional no valor de R\$ 1.867,37 (um mil oitocentos e sessenta e sete reais e trinta e sete centavos) para jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, podendo ser fixado por hora, respeitada a mesma proporção, valor esse que deverá sofrer reajustes nas mesmas datas e nos mesmos índices dos demais salários.

## **03 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

A cada 5 (cinco) anos de serviço prestado na mesma empresa, perceberá o empregado o adicional mensal de 5% (cinco por cento) do seu salário base.

## **04 – INSALUBRIDADE**

Quando o empregado se encontrar em situações especiais (gravidez, amamentação, tratamento médico, etc), mediante indicação e respectivo atestado médico, com anuência do serviço médico da empresa, deverá ser afastado da exposição aos agentes insalubres específicos, sem prejuízo de sua remuneração e vantagens, durante todo o período em que perdurarem referidas situações.

## **05 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas que excederem àquela jornada semanal prevista na cláusula quadragésima segunda e não compensadas na forma do parágrafo segundo da mesma cláusula, serão consideradas como horas extraordinárias e remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

### **Parágrafo Único**

Na contagem das horas extraordinárias não serão computados os minutos despendidos no registro do cartão ponto, considerados como tais aqueles registrados de 1 (um) a 5 (cinco) minutos na entrada ou na saída.

## **06 – ADICIONAL NOTURNO**

Fica assegurado aos empregados lotados no período da noite, adicional noturno equivalente a 50% da hora diurna, para o trabalho realizado das 22:00h (vinte e duas horas) de um dia até às 5:00h (cinco horas) do dia seguinte.

## **07 – TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

O trabalho em domingos, feriados ou em dias estabelecidos ao descanso semanal remunerado, quando não compensados por outro repouso em dia útil da semana imediatamente anterior ou posterior, será pago com adicional de 100% (cento por cento), independente da remuneração legal deste dia.

## **08 – PAGAMENTO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extras prestadas até a data do encerramento da folha de pagamento e não compensadas na forma da cláusula quadragésima segunda, deverão ser remuneradas com base no salário do mês de competência em que forem efetivamente pagas.

## **09 – DATA DO PAGAMENTO**

Os empregadores deverão pagar os salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalho, ou se houver lei que modifique o prazo, no último dia por ela fixado, sob pena de multa de 1/60 (um sessenta avos) do salário mensal por dia de atraso em favor dos trabalhadores prejudicados, durante os primeiros quinze dias de atraso e 1/30 (um trinta avos) do salário mensal por dia de atraso, a partir do décimo sexto dia, limitados ao principal, conforme artigo 412 do Código Civil.

### **Parágrafo Primeiro**

Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia.

### **Parágrafo Segundo**

O pagamento de salário em sexta-feira e em véspera de feriado deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvada a hipótese de depósito em conta bancária.

## **10 – AUXÍLIO FUNERAL**

O empregador pagará aos dependentes legalmente habilitados do empregado falecido, auxílio-funeral em quantia equivalente a 2 ½ (dois e meio) pisos normativos da categoria. No caso do falecimento ter ocorrido em decorrência de acidentes do trabalho, o auxílio-funeral será em quantia equivalente a 5 (cinco) pisos normativos da categoria.

### **Parágrafo Único**

Fica o empregador dispensado do pagamento do auxílio-funeral previsto no caput da presente cláusula quando for disponibilizado meio indenizatório mais benéfico para o empregado em razão do previsto na cláusula 11.

## **11 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Fica facultado às empresas a concessão de seguro de vida aos seus empregados, através da co-participação do empregado em até 50% (cinquenta por cento) do custo mensal referente ao benefício, com as seguintes coberturas: a) morte do empregado por qualquer causa, independentemente do local ocorrido; b) invalidez permanente (total ou parcial) do empregado, causada por acidente, independentemente do local ocorrido; c) invalidez por doença (provisória ou definitiva), não podendo o empregado, enquanto gozar do benefício, exercer qualquer atividade remunerada; d) morte do cônjuge do empregado, por qualquer causa, com cobertura de 50% do capital do titular; e) assistência funeral familiar (mortes).

### **Parágrafo Primeiro**

As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro no prazo não superior a 48 (quarenta e oito) horas, após a entrega da documentação completa exigida pela seguradora.

### **Parágrafo Segundo**

Aplica-se o disposto nesta cláusula a todos os representados pelas entidades ora convenientes que vierem a optar expressamente pelo seguro de vida.

### **Parágrafo Terceiro**

O valor do prêmio e vantagens decorrentes desta cláusula, por estarem disponíveis a todos os integrantes da categoria profissional, não integram o salário para quaisquer efeitos, inclusive para o salário de contribuição.

### **Parágrafo Quarto**

Os empregadores não serão responsabilizados sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

### **Parágrafo Quinto**

Aos trabalhadores que estiverem afastados por auxílio-doença previdenciário assegura-se a manutenção do seguro de vida durante o período de seis meses, contados da data de afastamento. Após este período, e até seu retorno, deverá arcar com o valor integral do seguro para manutenção do benefício ou solicitar sua suspensão.

### **Parágrafo Sexto**

Nos afastamentos por licença não remunerada, o empregado deverá arcar com o valor integral do seguro para manutenção do benefício ou solicitar sua suspensão.

## **12 – LANCHES**

Os empregadores fornecerão aos seus empregados plantonistas, gratuitamente, lanches com padrão alimentar mínimo de 600 (seiscentas) calorias, sem que tal benefício venha constituir salário utilidade.

### **Parágrafo Único**

Entende-se por “plantonista” aqueles empregados que trabalham 12 (doze) horas à noite e os que dobram a jornada diurna.

## **13 – INTERVALO REDUZIDO**

As empresas que possuem refeitórios poderão adotar intervalo reduzido de 30 (trinta) minutos diários, desde que a jornada de trabalho não ultrapasse a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

#### **14 – UNIFORMES, EPIs E MATERIAL DE BOLSO**

Será fornecido, em número de 02 (dois) por ano, uniforme completo e já confeccionado, de acordo com a necessidade do serviço, bem como equipamento de proteção individual e material de bolso, entregues mediante recibo.

#### **15 – ATESTADOS MÉDICOS, PSICOLÓGICOS E ODONTOLÓGICOS**

O empregado deverá recorrer ao SMT da empresa, ou conveniado, quando ausentar-se do trabalho por doença, exceto nos atestados médicos ou odontológicos do Sistema Único de Saúde – SUS ou do Sindicato Profissional ou, ainda, médico conveniado pelo plano de saúde do empregado, ficando o mesmo obrigado a comunicar o empregador, na pessoa de seu superior imediato ou ao setor de Recursos Humanos, até 24 (vinte e quatro) horas após o início da ausência, devendo comprovar tal fato através de atestado médico, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após seu retorno.

#### **16 – EXAMES CLÍNICOS**

Os exames médicos, radiológicos, laboratoriais e outros exigidos para a admissão de empregado, serão pagos pelo empregador e efetuados nos locais determinados pelo mesmo.

#### **17 – CRECHE**

Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

##### **Parágrafo Primeiro**

O número de leitos no berçário obedecerá à proporção de 2 (dois) leitos para cada grupo de 30 (trinta) empregadas entre 16 (dezesesseis) e 40 (quarenta) anos de idade.

##### **Parágrafo Segundo**

Ficam os empregadores autorizados a adotar o sistema reembolso-creche, observando-se o contido no art. 1º da Portaria MTB nº 3.296/86.

#### **18 – ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

A empresa anotará na CTPS de seus profissionais farmacêuticos, logo após a sua entrega, a função efetivamente exercida, a remuneração percebida, reajustes salariais e toda e qualquer vantagem concedida, bem assim como as alterações contratuais realizadas no curso do pacto laboral, fixando-se um prazo de 10 (dez) dias para devolução da mesma.

#### **19 – FÉRIAS**

O período de gozo de férias individuais ou coletivas, não poderá iniciar em dia de repouso, em feriado e em dia útil que o trabalho for suprimido por compensação.

##### **Parágrafo Primeiro**

Os empregadores que concederem férias aos seus empregados deverão pagar a remuneração destas até 2(dois) dias antes do início das mesmas.

##### **Parágrafo Segundo**

O não pagamento da remuneração devida no prazo acima disposto, ensejará ao empregado solicitar o cancelamento das férias.

#### **20 – PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS CIENTÍFICOS**

Quando o empregado comparecer a eventos científicos ou outras atividades que digam respeito à sua atividade laboral na empresa, comprovado através de certificado de participação, receberá abono de ponto e pagamento da remuneração integral, como se estivesse trabalhando, sendo necessária a comunicação prévia.

#### **Parágrafo Único**

A possibilidade de afastamento nesta hipótese, porém, fica limitada a 07 (sete) dias úteis por ano.

### **21 – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Cada estabelecimento empregador assegurará uma liberação por mês, sem ônus para o empregado e/ou sindicato profissional, de, no máximo, dois dirigentes ou delegados sindicais, para a realização de atividades sindicais convocadas, por escrito, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **Parágrafo Único**

reserva-se o direito de frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembléias e reuniões sindicais, convocadas na forma antes prevista, sendo que as horas liberadas não ensejarão quaisquer prejuízos no cômputo de férias, repouso semanal remunerado e vantagens pessoais.

### **22 – TRABALHO SINDICAL NAS EMPRESAS**

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, mediante comunicação prévia, nos intervalos destinados a alimentação ou descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político - partidária ou ofensiva.

### **23 – LICENÇA PARA INTERNAÇÃO DE FILHO**

Serão consideradas dispensas ao trabalho, sem prejuízo da remuneração, o atraso ou ausência do empregado quando para acompanhar filho menor de 12 (doze) anos ou inválido de qualquer idade a atendimento médico, limitada a dispensa ao equivalente a 1 (uma) jornada diária da carga horária do empregado, por mês, e desde que haja comprovação, através de atestado médico competente, que contenham o horário de atendimento, nome do filho atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante, dentro de 48 (quarenta e oito) horas após a ausência do empregado.

#### **Parágrafo Único**

No caso de ausência para hospitalização, o limite será de 4 (quatro) dias no mês.

### **24 – ADIANTAMENTO DA GRATIFICAÇÃO DE NATAL**

Os empregadores, mediante requerimento dos empregados, pagarão 50% (cinquenta por cento) da Gratificação de Natal, juntamente com o pagamento das férias, quando gozadas a partir de maio.

#### **Parágrafo Único**

Será devido multa diária de 1/30 (um trinta avos) do salário base mensal, em favor do empregado, quando o pagamento da Gratificação Natalina não for efetuado, desde que devidamente requerido, dentro do prazo previsto em lei, limitado ao principal, conforme artigo do 412 Código Civil.

### **25 – AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Fica assegurado aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, uma indenização de 30 (trinta) dias de salário, além do aviso prévio, desde que contem 5 (cinco) ou mais anos de atividade na mesma empresa.

### **26 – AVISO PRÉVIO – DISPENSA DO TRABALHO**

Fica o empregado dispensado do trabalho e o empregador do pagamento do saldo, sempre que no curso do aviso prévio o trabalhador, com a devida comprovação de obtenção de novo emprego, solicitar seu afastamento.

#### **Parágrafo Primeiro**

No caso de ocorrência do previsto no caput da presente cláusula, o pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da dispensa do empregado ou no dia útil imediatamente posterior a data

originalmente prevista para o término do cumprimento do aviso prévio, devendo o empregado optar pelo modo que lhe for mais benéfico.

#### **Parágrafo Segundo**

O empregado despedido poderá, no curso do aviso prévio, optar pela redução de 2 (duas) horas no horário de início ou término do expediente.

#### **Parágrafo Terceiro**

A dispensa do empregado de cumprir o aviso prévio deverá ser feita por escrito no próprio termo do aviso.

#### **27 – UTILIZAÇÃO DOS SERVIÇOS MÉDICOS E/OU CONVÊNIOS DURANTE O AVISO PRÉVIO**

Ao empregado dispensado sem justa causa será garantido o direito de utilização dos serviços médicos e/ou convênios mantidos pela empresa, durante a duração do aviso prévio.

#### **28 – PROIBIÇÃO DE ALTERAÇÕES CONTRATUAIS DURANTE O AVISO PRÉVIO**

Nos termos da legislação vigente, fica vedada qualquer alteração contratual durante o aviso prévio, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio, além das demais verbas rescisórias.

#### **29 – APOSENTANDO - REEMBOLSO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS**

Aos empregados com, no mínimo, 5 (cinco) anos de trabalho prestados ao mesmo empregador, contando com 36 (trinta e seis) meses ou menos para aquisição do direito à aposentadoria integral ou por idade, e que venham a ser despidos sem justa causa, fica assegurado o reembolso das contribuições restantes devidas à Previdência Social, com base no último salário.

#### **Parágrafo Primeiro**

O período faltante para a aposentadoria deverá ser comprovado através da certidão ou extrato de tempo de serviço fornecido pelo INSS, no prazo de até 30 (trinta) dias após o término da contratualidade.

#### **Parágrafo Segundo**

O reembolso será realizado pelo empregador mediante apresentação da GRPS (Guia de Recolhimento da Previdência Social), na condição de contribuinte individual.

#### **Parágrafo Terceiro**

O benefício será suspenso quando da obtenção de novo emprego, excetuada a hipótese de vínculo empregatício já existente no momento da rescisão contratual.

#### **30 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

A empresa pagará, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) da anuidade de curso de aperfeiçoamento a todo integrante da categoria que o requerer, mediante comprovação e desde que haja interesse por parte da empresa.

#### **31 – INCOMPATIBILIDADE TÉCNICA**

Fica vedada a alteração de função que acarrete incompatibilidade da formação técnica do profissional com o tipo de atividade laboral a ser desenvolvida pela empresa.

#### **32 – PROIBIÇÃO SUBSTITUIÇÃO POR PROFISSIONAL COM FORMAÇÃO TÉCNICA INCOMPATÍVEL COM FUNÇÃO**

É vedada a substituição de empregado farmacêutico por outro que não o seja, quando o cargo e/ou função exija conhecimento técnico específico do profissional.

#### **33 – RESPONSABILIDADE TÉCNICA**

O profissional farmacêutico que vier a assumir a responsabilidade técnica, conforme definido em lei, em adição às suas atribuições, terá acrescido ao seu salário o valor equivalente a 03 (três) salários mínimos, desde que cumpra jornada integral de trabalho.

#### **34 – INDEPENDÊNCIA TÉCNICA**

Na relação de emprego do farmacêutico, o elemento subordinação não poderá comprometer, em hipótese alguma, a independência técnica do profissional, desde que em estrita observância às normas legais vigentes, bem como a literatura científica mundial, visando, assim, salvaguardar a responsabilidade técnica dos integrantes da categoria.

#### **35 – CONVÊNIOS COM O INSS**

Os Sindicatos acordantes estimularão, através de campanhas junto aos seus filiados, a realização de convênio com o INSS para recebimento de benefícios previdenciários relativos ao auxílio-doença, acidente de trabalho e salário maternidade.

#### **36 – COMPLEMENTAÇÃO DO BENEFÍCIO ACIDENTE NO TRABALHO**

A empresa complementarará o benefício previdenciário decorrente de acidente de trabalho, ocorrido nas dependências da empresa, para funcionários que não estejam em período de experiência, limitado a remuneração percebida, desde que não exceda o teto previdenciário, por um período de 6 (seis) meses.

#### **37 – CESTA BÁSICA**

As empresas, mediante requerimento dos empregados, observadas as regras internas da instituição, intermediarão a aquisição, pelos funcionários, de cestas básicas de alimentação, ficando, desde logo, autorizado o desconto em folha de pagamento do custo integral das referidas cestas.

#### **38 – ATENDIMENTO MÉDICO AOS EMPREGADOS**

O empregador, através do Sistema Único de Saúde – SUS, dará atendimento médico aos seus empregados, preferencialmente, desde a consulta, serviços ambulatoriais e internações e dentro das cotas limites nas especialidades existentes no estabelecimento do empregador.

#### **39 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Os empregadores estão obrigados a fornecer a seus empregados comprovantes de pagamento dos salários, contendo discriminação de todos os valores pagos.

#### **40 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Em caso de substituição temporária de um profissional por outro, no desempenho das mesmas funções, superior a 15 (quinze) dias, o empregado substituto deverá perceber o mesmo salário do substituído, durante todo o período em que perdurar a substituição, salvo vantagens pessoais.

#### **41 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO DELEGADO SINDICAL**

Fica assegurada a eleição de 1 (um) delegado sindical por empresa com mais de 10 (dez) empregados farmacêuticos, para um mandato de 1 (um) ano, com estabilidade desde o início da delegação até 60 (sessenta) dias do término do mandato.

#### **Parágrafo Único**

O delegado sindical será eleito em assembléia geral dos empregados da empresa que faz parte, ou pelo processo de votação através de urnas.

#### **42 – COMISSÃO DE CONTROLE DE INFECÇÃO HOSPITALAR**

O empregador não poderá omitir a internação de paciente portador de doença infecto-contagiosa, tais como HIV, hepatite, tétano e tuberculose e, ao mesmo tempo, deverá fornecer material de proteção como luvas, máscaras e aventais para aqueles funcionários que terão contato direto com o paciente.

#### **Parágrafo Primeiro**

Obrigar-se-á a Comissão de Controle de Infecção Hospitalar a orientar os profissionais sobre o manuseio do material acima citado.

#### **Parágrafo Segundo**

Os Hospitais já cadastrados junto a Secretaria de Saúde e Meio Ambiente repassarão a seus funcionários as doses das vacinas imunopreviníveis fornecidas pela Secretaria. Os demais Hospitais farão o cadastramento tão logo sejam abertas as inscrições, para recebimento e repasse aos funcionários nas áreas de riscos.

### **43 – REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA**

O empregador poderá adotar um regime de compensação horária mediante concordância do empregado por escrito. Neste caso o acréscimo na jornada diária visará compensar a inatividade ou redução horária nos sábados ou em outros dias da semana, e o total de horas trabalhadas na semana não poderá exceder a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

#### **Parágrafo Primeiro**

Regime de 12 x 36 – Na jornada de trabalho poderão os empregadores ajustar o regime de compensação de horário usual em hospitais, qual seja, 12 (doze) horas de atividade intercaladas por repouso de, no mínimo, 36 (trinta e seis) horas, concedendo 1 (uma) folga mensal, devendo ser mantidas as folgas adicionais que porventura estejam sendo concedidas pelos empregadores, sem que as horas excedentes à oitava de cada jornada sejam consideradas extraordinárias. Tal cláusula é firmada por interessar a ambas as partes e porque as características que envolvem as atividades hospitalares merecem regulamentação especial, principalmente, devido aos costumes, uma das fontes inquestionáveis de direito.

#### **Parágrafo Segundo**

As horas trabalhadas que excederem ao limite da jornada semanal contratada poderão ser compensadas dentro do prazo 06 (seis) meses, a contar da data correspondente ao encerramento do ponto do mês em que ocorreu a referida jornada extraordinária.

#### **Parágrafo Terceiro**

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada, conforme parágrafo anterior, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas pendentes, que serão consideradas como extraordinárias e remuneradas com o adicional previsto na presente Convenção.

#### **Parágrafo Quarto**

O empregado deverá ser comunicado, com antecedência mínima de 72h (setenta e duas horas), quando da efetiva compensação.

#### **Parágrafo Quinto**

O empregador deverá fornecer mensalmente aos empregados informações sobre as horas prestadas no mês, possibilitando ao empregado controlar o número de horas a serem compensadas dentro da sistemática ora estabelecida.

#### **Parágrafo Sexto**

O empregado deverá, obrigatoriamente, compensar as horas existentes no Banco de Horas sempre que estas atingirem o limite da jornada mensal contratada.

#### **Parágrafo Sétimo**

Ficam o empregado e o empregador autorizados, a qualquer tempo, a suspender a adoção do regime de compensação horária.

#### **Parágrafo Oitavo**

Possibilita-se ao empregado utilizar as horas excedentes acumuladas dentro da sistemática de compensação horária ora ajustada para tratar de assuntos de seu interesse, sem prejuízo de qualquer natureza, devendo para tanto comunicar previamente à sua chefia imediata, no prazo estabelecido no parágrafo quarto.



#### **44 – PENALIDADE PELO DESCUMPRIMENTO**

Fica estabelecida uma multa correspondente a 2% (dois por cento) do salário base, que reverterá em favor do empregado prejudicado, em caso de descumprimento de quaisquer cláusulas estabelecidas na presente Convenção Coletiva, desde que não haja previsão de pena na própria cláusula.

##### **Parágrafo Único**

Em caso de reincidência por parte da empresa, a multa será elevada para o valor de 01 (um) salário mínimo.

#### **45 – DESCONTO ASSISTENCIAL EM FAVOR DO SINDICATO REPRESENTATIVO DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

Os empregadores procederão ao desconto do valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário-base do mês junho de 2006.

##### **Parágrafo Primeiro**

Os valores deverão ser recolhidos ao sindicato profissional até o quinto dia do mês seguinte ao do desconto, mediante guias, devendo constar o nome dos empregados, salários discriminados e valores recolhidos.

##### **Parágrafo Segundo**

Em caso de descumprimento do estabelecido anteriormente, as empresas responderão pelo valor devido, com juros e correção monetária, pagando, ainda, uma multa equivalente a 50% (cinquenta por cento), sem prejuízo das demais cominações legais.

##### **Parágrafo Terceiro**

Os farmacêuticos, sócios do sindicato profissional e em dia com o pagamento da anuidade, estão dispensados do pagamento da contribuição assistencial.

#### **46 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – EM FAVOR DO SINDICATO PATRONAL**

Os empregadores pertencentes à categoria econômica da saúde recolherão ao Sindicato Patronal o valor correspondente 6% (seis por cento) da folha de pagamento no valor mínimo de R\$ 100,00 (cem reais), referente aos empregados pertencentes a categoria ora representada pelo Sindicato Profissional conveniente, já reajustada conforme critérios estabelecidos na cláusula primeira da presente Convenção, a título de "Contribuição Assistencial", em até 2 (duas) parcelas mensais e consecutivas, até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao fechamento da presente convenção. O não recolhimento implicará em acréscimo de juros moratórios de 1% ao mês e multa de 10%, sem prejuízo da atualização do débito.

##### **Parágrafo Primeiro**

As empresas deverão remeter ao Sindicato Patronal uma relação por CNPJ, contendo relação nominal dos empregados, com indicação dos valores individuais descontados.

##### **Parágrafo Segundo**

Para as empresas que pagam em dia a Contribuição Confederativa (por CNPJ), esta nova contribuição não será devida, de modo a não aumentar o ônus das empresas que pagam em dia suas contribuições.

##### **Parágrafo Terceiro**

Os valores deverão ser recolhidos na sede do Sindicato Patronal.

#### **47 – GARANTIA AOS PAIS ADOTANTES**

Aos trabalhadores que adotarem filhos, na forma da legislação em vigor, serão asseguradas as mesmas garantias destinadas aos pais naturais.

#### **48 – GESTANTE – CONSULTA MÉDICA E OUTRAS GARANTIAS**

É garantida à empregada gestante, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, a transferência de função quando as condições de saúde o exigirem, bem como a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

#### **49 – DESCONTOS**

As empresas se comprometem a descontar de seus empregados as mensalidades sociais dos relacionados como sócios do Sindicato Profissional, repassando os valores descontados até o 10º (décimo) dia útil do mês, desde que expressamente autorizados pelo empregado e respeitada a faculdade de se cancelar a qualquer tempo a autorização. Na mora de recolhimento, passará a ser devida multa de 2% sobre o valor não recolhido.

##### **Parágrafo Primeiro**

Serão considerados válidos todos os descontos salariais efetuados pelo empregador a título de mensalidade e despesas provenientes da Associação de Empregados, bem como despesas referentes a seguro de vida em grupo, farmácia, alimentação, planos de saúde e outros que, comprovadamente, forem utilizados pelo empregado, em seu benefício, e estejam prévia e expressamente autorizados.

##### **Parágrafo Segundo**

Fica ressalvado o direito do empregado cancelar, a qualquer tempo a autorização dos descontos citados nesta cláusula, exceto quanto aos débitos já constituídos.

##### **Parágrafo Terceiro**

Fica assegurada, em caso de rescisão do contrato de trabalho, a quitação dos débitos já convertidos ou comprometidos pelo empregado.

#### **50 - ANTECIPAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO**

Em caso de greve do INSS, havendo a comprovação de não pagamento do benefício previdenciário pelo INSS, para os casos de auxílio-doença e acidente do trabalho, o empregador antecipará ao empregado o valor equivalente ao benefício previdenciário.

##### **Parágrafo único**

As antecipações serão ressarcidas tão logo o INSS creditar os valores iniciais do benefício ou serão deduzidas do complemento devido, na própria folha de pagamento ou, ainda, no caso de término da contratualidade, na rescisão.

#### **51 – ABRANGÊNCIA DA PRESENTE CONVENÇÃO**

A presente convenção abrange todos os farmacêuticos que trabalham em hospitais, clínicas e representados pelo Sindicato Patronal competente, no Município de Porto Alegre.

#### **52 – CONDIÇÕES GERAIS**

A presente Convenção Coletiva tem caráter único, sendo que as cláusulas existentes foram devidamente acordadas dentro de um todo, não significando, na individualidade, perda de direito para quaisquer das partes. Se, por ventura, houver divergência entre as partes, quanto à interpretação e/ou amplitude das condições ora estabelecidas, comprometem-se as entidades convenentes, antes de adotarem medidas judiciais coletivas, a tentar dirimir a divergência através de mecanismos extra-judiciais existentes.

#### **53 – BANCO DE DADOS**

Os Sindicatos acordantes desenvolverão, durante a vigência da presente convenção, um banco de dados com o intuito de cadastrar a totalidade de empregados existentes no setor, sindicalizados ou não, para estudos de quantificação da categoria, de planos assistenciais ou cláusulas sociais, devendo, para tanto, os empregadores fornecerem ao SINDIHOSPA informações atualizadas relativamente ao número de empregados, devidamente identificadas as categorias profissionais.

#### **54 – VIGÊNCIA DA PRESENTE CONVENÇÃO**

A presente convenção terá vigência de um ano, a contar de 1º de agosto de 2005.

Porto Alegre, 06 de março de 2006.

**Sr. Alceu Alves da Silva**  
Presidente do SINDIHOSPA  
CPF Nº: 199.449.260-00

**Dra. Ana Cristina Marques Cardoso**  
Advogada do Sindicato Patronal  
CPF Nº: 633.738.230-72  
OAB/RS 42.172

**Débora Raymundo Melecchi**  
Presidente do Sindicato Profissional  
CPF Nº: 63275643053

**Dra. Raquel Paese**  
Advogada do Sindicato Profissional  
CPF Nº: 370.802.530-04  
OAB/RS 15.663