

MTE – DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO/RS
001515200252
Ministério do Trabalho e Emprego
DRTE – RS – SEDOP
25 Jan 2002

Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Rio Grande do Sul e Sindicato dos Laboratórios de Análises Clínicas do Rio Grande do Sul, vêm, por seus representantes legais infra-assinados, requerer o depósito, registro e arquivamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, na forma do disposto no art. 614 e seus parágrafos da CLT.

Porto Alegre, 17 de janeiro de 2002.

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO

Pelo presente instrumento o Sindicato dos Farmacêuticos no Estado do Rio Grande do Sul e o Sindicato dos Laboratórios de Análises Clínicas do Estado do Rio Grande do Sul celebram Convenção Coletiva de caráter normativo, que reger-se-á pelas seguintes cláusulas e condições:

01- Reajuste Salarial

Os empregados representados pelo Sindicato Profissional terão reajuste salarial de 7,76% (sete vírgula setenta e seis por cento), facultada a compensação das antecipações espontâneas ou acordadas concedidas no período revisando, sendo que o índice será aplicado em 3 (três) parcelas, da seguinte forma:

Parágrafo Primeiro – 2,76% (dois vírgula setenta e seis por cento), retroativo a 1º (primeiro) de agosto de 2001, a ser pago até o 5º (quinto) dia útil de fevereiro de 2002;

Parágrafo Segundo – 2,41% (dois vírgula quarenta e um por cento) sobre os salários já reajustados, em 1º. 03.2002, a ser pago até o 5º (quinto) dia útil de abril de 2002.

Parágrafo Terceiro – 2,41% (dois vírgula quarenta e um por cento) sobre os salários já reajustados, em 1º. 05.2002, a ser pago até o 5º (quinto) dia útil de junho de 2002.

Parágrafo Quarto – 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 a data da admissão e com preservação da hierarquia salarial.

Parágrafo Quinto – As diferenças salariais havidas com a aplicação da presente cláusula deverão ser pagas até o 5º (quinto) dia do mês de fevereiro de 2002.

02 – Piso Normativo

O piso normativo, fixado em R\$ 1.566,40 (um mil, quinhentos e sessenta e seis reais e quarenta centavos) na Convenção Coletiva anterior, para jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, será reajustado nas datas e valores abaixo discriminados:

a) R\$ 1.609,63 (um mil seiscentos e nove reais e sessenta e três centavos), em 1º. 01.2002;

b) R\$ 1.648,42 (um mil seiscentos e quarenta e oito reais e quarenta e dois centavos), em 1º. 03.2002;

c) R\$ 1.688,15 (um mil seiscentos e oitenta e oito reais e quinze centavos), em 1º. 05.2002;

Parágrafo Único – O piso ora previsto poderá ser fixado por hora, respeitada a mesma proporção, e deverá ser reajustado 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 a jornada semanal contratada e não compensadas na forma do parágrafo segundo da cláusula trigésima segunda, serão consideradas como horas extraordinárias e remuneradas com o adicional 100% (cem por cento).

06 – Adicional Noturno

Fica assegurado aos empregados lotados no período da noite, adicional noturno equivalente a 50% (cinquenta por cento) 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 feriados ou em dias estabelecidos ao descanso semanal remunerado, quando não compensadas na forma do parágrafo segundo da cláusula trigésima segunda, será pago com adicional de 100% (cem 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 trigésima 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 1/30 (um trinta avos) do salário mensal por dia de atraso, em favor dos trabalhadores prejudicados, limitado ao principal, conforme artigo 920 do Código Civil.

Parágrafo Primeiro – Se o pagamento do salário for feito em cheque, à 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.

11 – Intervalo Reduzido

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

12 – Uniformes, EPI's e Material de Bolso

Será fornecido, em número de até 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, mantendo estes em perfeitas condições com devolução ao final do contrato.

13 – 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, ficando o empregado 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, de que está faltando por motivo de

doença, desde que haja comprovação no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o retorno do empregado, através de atestado médico competente.

14 – 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.

15 – 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, de 03/10/1986.

16 – 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.

17 – 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.

18 – 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, desde que não havendo prejuízo das atividades laborais.

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

19 – Liberação de Dirigentes Sindicais

Assegura-se freqüência livre dos dirigentes sindicais para de assembléias e/ou reuniões sindicais, devidamente convocadas e comprovadas, mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas.

20 – 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.

21 – 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 ½ jornada diária da carga horária do empregado, por mês e desde que haja comprovação, através de atestado médico competente que contenha 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 Primeiro – A dispensa será ampliada para 1 (um) dia na hipótese do estado de saúde do filho necessitar de cuidados especiais, devidamente comprovado, ou no caso de apresentação do boletim de atendimento de urgência-emergência, bem como na necessidade surgida em razão de maior tempo de deslocamento.

Parágrafo Segundo – No caso de ausência para hospitalização, o limite será de 3 (três) dias no mês.

22 – 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 julho.

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 920 do Código Civil.

23 – 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, ou 7 (sete) dias ao seu final.

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

24 – 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.

25 – 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.

26 – Reembolso das Contribuições Previdenciárias

Aos empregados que lhe faltarem 24 (vinte e quatro) meses ou menos para aquisição do direito à aposentadoria, integral ou por velhice, e que venham a ser despedidos sem justa causa, fica assegurado o reembolso das últimas contribuições devidas à previdência social, inclusive a parte patronal, com base no último salário e enquanto estiver sem vínculo empregatício, desde que comprovem por escrito, durante o aviso prévio, tal período faltante e que contem com no mínimo mais de 5 (cinco) anos de trabalho prestados ao mesmo empregador.

27 – 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.

28 – Responsabilidade Técnica

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

29 – 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 e acidente de trabalho.

30 – 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 4 (quatro) meses.

31 – 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.

32 – 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.

33 – Salário Substituição

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

34 – Estabilidade Provisória do Delegado Sindical

Fica assegurado 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.

35 – 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 jornada contratada.

Parágrafo Primeiro – Regime de 12x36 – Na jornada de trabalho poderão os empregadores ajustar o regime de compensação de horário de 12(doze) horas de atividade intercaladas por repouso de, no mínimo, 36 (trinta e seis) horas, 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 as limite da jornada semanal contratada, poderão ser compensadas dentro do prazo 6 (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.

36 – Adicional por Aperfeiçoamento

Os empregos farmacêuticos receberão adicional sobre sua remuneração, em caso de curso de aperfeiçoamento a nível de pós graduação, reconhecidos oficialmente e com no mínimo 360 horas, na ordem de 5% (cinco por cento), desde que complementares à formação universitária do farmacêutico e estejam vinculados à sua área de desempenho profissional.

37 - 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 qualquer cláusulas estabelecida no presente acordo coletivo, 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.

38 – Desconto Assistencial em Favor do Sindicato Representativo da Categoria Profissional

Conforme deliberação adotada na Assembléia Geral Extraordinária, reajustados os salários na forma prevista na cláusula primeira do presente acordo coletivo, os empregadores procederão ao desconto de 5% (cinco por cento) do salário básico do mês de setembro de 2001, de todos os farmacêuticos, a ser recolhido em favor da entidade sindical profissional, mediante guias próprias, até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte.

Parágrafo Primeiro – Ficam isentos do desconto assistencial ora previsto os associados da entidade profissional que gozem desta condição até o dia 30.11.2001, e que estejam em dia com suas obrigações;

Parágrafo Segundo – Os valores deverão ser recolhidos ao sindicato profissional mediante guias ou recibos próprios, documentos estes que deverão estar acompanhados da relação nominal dos empregados, com indicação dos valores individuais descontados;

Parágrafo Terceiro – A inobservância do disposto anteriormente sujeitará as empresas ao pagamento de multa equivalente a 20% (vinte por cento) do valor devido, sem prejuízo das demais cominações legais como correção monetária e multa.

39 – Garantia à Mãe Adotante

Será concedida licença remunerada de 30 (dias) para a mãe adotante, quando de adoção legal de criança com até 6 (seis) meses de idade.

40 – Descontos

As empresas se comprometem a descontar de seus empregados às mensalidades ou anuidades 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 à seguro de vida em grupo, farmácia, alimentação, plano 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.

41 – Abrangência da Presente Convenção

A presente convenção abrange todos os farmacêuticos que laboram em laboratórios de análises clínicas do estado do Rio Grande do Sul.

42 – 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.

43 – Vigência da Presente Convenção

A presente convenção terá vigência de um ano, a contar de 1º de agosto de 2001.

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

Porto Alegre, 17 de janeiro de 2002.

Nataniel Schostack
Presidente do Sindicato dos Farmacêuticos
no Estado do Rio Grande do Sul

Raquel Paese
OAB/RS 15663

Paulo Saraiva
Presidente do Sindicato dos Laboratórios
Análises Clínicas do Estado do Rio Grande do Sul

Alexandre Venzon Zanetti
OAB/RS 30863

MTE / DRT / RS / SERET / SEMED

Certifico que o presente documento numerado de fls. 01 a 08, por mim rubricadas, confere com o original depositado nesta SERET / Setor de Mediação sob o protocolo nº 46218.001515/2002-52

Porto Alegre, 31/01/2002
Jacira Moreira Oliveira – Chefe do Setor de Mediação – MTE/DTR/RS