

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2007 / 2008

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Produtos Farmacêuticos e Defensivos Animais de Porto Alegre, inscrito no CNPJ sob nº 92.958.040/0001-69, por seu Presidente, Manoel Paulo dos Reis, inscrito no CPF sob nº 185.096.220-00

e

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

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

Primeira – Abrangência

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

Segunda – Reajuste salarial

As empresas concederão aos seus empregados um reajuste salarial de 3,57% (três vírgula cinquenta e sete por cento) em 01/06/2007, correspondente ao período revisando de 01/06/2006 a 31/05/2007, a incidir sobre os salários vigentes em 01/06/2006, já reajustados pela aplicação da norma coletiva anterior a esta.

Parágrafo primeiro – Compensação

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

Parágrafo segundo – Isonomia

O salário dos empregados admitidos na empresa após 01/06/2006 será igual ao que, por força do ora estabelecido nesta cláusula, for devido ao empregado exercente do mesmo cargo ou função, admitido até aquela data (01/06/2006) e que perceba o menor salário pago na empresa a exercente daquele cargo ou função. Na hipótese do empregado não ter paradigma, o seu salário não poderá ultrapassar, ou resultar superior, ao de empregado mais antigo na empresa, independentemente de cargo ou função. Da mesma forma, não poderá o empregado, que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outro, passar a perceber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele.

Terceira – Piso salarial

Fica estabelecido um piso salarial de R\$ 470,80 (quatrocentos e setenta reais e oitenta centavos) mensais a partir de 01/06/2007, devido após transcorrido o prazo do contrato experimental.

Parágrafo único – Revisão

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

Quarta – Triênio e quinquênio

Tendo sido eliminado o benefício em 01/06/1998, as empresas assegurarão somente aos empregados que já percebem valores a título de triênio e/ou quinquênio a continuidade de tais pagamentos, os quais serão feitos de forma destacada do salário, como vantagem pessoal, em rubrica própria na folha de pagamento, sujeitos aos mesmos reajustes concedidos espontaneamente pela empresa a todos os seus empregados ou pactuados em norma coletiva.

Quinta – Adicional de horas extras

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

Sexta – Contagem das horas extras

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

Sétima – Compensação de horas

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

Parágrafo primeiro – Trabalho em sábados

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

Parágrafo segundo – Supressão do regime de compensação

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

Parágrafo terceiro – Feriado em sábado

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

Parágrafo quarto – Art. 60 da CLT

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

Oitava – Jornada flexível – Banco de horas

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

Parágrafo único – Critérios e parâmetros

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

Jornada normal de trabalho 44 horas semanais

Prorrogação Até o limite máximo de 54 horas semanais e 2 horas diárias

Horas trabalhadas da 45^a até a 54^a Creditadas no banco de horas

Redução Até o limite mínimo de 34 horas semanais

Horas não trabalhadas da 34^a a 44^a Debitadas no banco de horas

Pagamento do salário contratual na hipótese de prorrogação Pagamento normal das 44 horas semanais, sem o pagamento de qualquer hora extraordinária

Pagamento do salário contratual na hipótese de redução Pagamento normal das 44 horas semanais

Jornada flexível Caráter coletivo, abrangendo toda a empresa, ou um determinado departamento ou setor

Prazo de comunicação da alteração da jornada aos empregados 24 horas de antecedência

Horas excedentes a 54^a na semana Pagas como extras

Periodicidade do sistema Anual

Mês de apuração do saldo na conta corrente do banco de horas Maio

Saldo positivo Pago com adicional de 50%

Saldo negativo Zerado

Dispensa do empregado Empresa quita créditos / absorve débitos na rescisão

Pedido de demissão Empresa quita créditos / absorve débitos na rescisão

Falta injustificada Descontar as horas no mês e não no banco

Férias e gratificação natalina (13^o salário) Não sofrem influência do sistema

Adicional noturno Não sofre influência do sistema

Sábados Podem ser utilizados no sistema, até o limite de 1 (um) por mês

Domingos e feriados Não podem ser utilizados no sistema

Nona – Dispensa do empregado

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

Décima – Adiantamentos quinzenais

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

Décima primeira – Salário substituição

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

Décima segunda – Adiantamento do 13º salário

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

Décima terceira – 13º salário ao empregado afastado

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

Décima quarta – Vale-refeição

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

Parágrafo primeiro – Substituição

O fornecimento de ticket ou vale-refeição poderá ser substituído pelo fornecimento de refeições, realizado através de serviço próprio ou convênio com empresas que forneçam ou

prestem serviços de alimentação coletiva, desde que essas empresas sejam credenciadas pelo PAT e se obriguem a cumprir o disposto na legislação deste, condição que deverá constar expressamente do texto do contrato firmado entre as partes interessadas.

Parágrafo segundo

As empresas que optarem por substituir o fornecimento do ticket ou vale-refeição pelo fornecimento de refeições, mediante prestação de serviços próprios ou de terceiros, deverão assegurar que a refeição produzida ou fornecida contenha o valor nutritivo determinado pela Portaria nº 03, do Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Décima quinta – Fornecimento de lanches

As empresas fornecerão aos seus empregados que permanecerem em serviço extraordinário, pelo período mínimo de 1 hora e 30 minutos após a jornada, um lanche cujo teor nutritivo deverá ser o previsto no artigo 5º, I, da Portaria nº 1.156, de 17/09/93, do Ministério do Trabalho e Emprego. A critério da empresa, poderá esta optar pelo ressarcimento das despesas com a refeição efetuada pelo empregado ou pelo fornecimento de ticket no valor previsto na cláusula décima quarta.

Décima sexta – Auxílio escolar

Será concedido um auxílio escolar, no mês da comprovação da matrícula e somente uma vez ao ano, de R\$ 150,53 (cento e cinquenta reais e cinquenta e três 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.

Décima sétima – Auxílio-creche

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

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

b) do 6º (sexto) ao 48º (quadragésimo oitavo) mês de vida da criança, o reembolso será limitado ao valor equivalente a R\$ 137,35 (cento e trinta e sete reais e trinta e cinco 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.

Décima oitava – Auxílio-saúde

As empresas comprometem-se a contribuir, mensalmente, com a importância de R\$ 54,94 (cinquenta e quatro reais e noventa e quatro 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.

Décima nona – Auxílio-funeral

Em caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão a seus dependentes legais um auxílio-funeral equivalente ao salário básico deste ou ao triplo do piso salarial fixado nesta Convenção, prevalecendo o que for mais vantajoso, desde que a empresa não ofereça o benefício de seguro de vida em grupo, participativo ou não, de valor igual ou superior ao ora estipulado. Igual auxílio será pago ao empregado no caso de falecimento de seu cônjuge, filhos ou pais, sendo que no caso destes últimos, o auxílio somente será devido se comprovada a dependência econômica destes em relação ao empregado.

Vigésima – Licença para realização de provas escolares

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

Vigésima primeira – Licença para o recebimento do PIS

Será concedida licença remunerada para o recebimento do PIS fora do local de trabalho, pelo tempo necessário para tal recebimento, desde que não exceda meio dia de trabalho. Se a empresa mantiver convênio com esta finalidade, fica dispensada da concessão dessa licença.

Vigésima segunda – Atestados médicos

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

a) quando as empresas não mantiverem serviços de assistência médica e odontológica próprios ou contratados, e

b) em casos de emergência, mesmo quando as empresas possuírem os serviços acima mencionados, desde que estes não cubram tais ocorrências.

Vigésima terceira – Abono de faltas

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

Vigésima 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, e

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

Vigésima quinta – Comprovação de faltas

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

Vigésima sexta – Atraso ao serviço

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

Vigésima 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.

Vigésima oitava – 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.

Vigésima nona – Antecipação de férias

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

Trigésima – Estabilidade provisória da gestante

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

Parágrafo único – Renúncia

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

Trigésima primeira – Estabilidade do acidentado

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

Trigésima segunda – Estabilidade pré-aposentadoria

As empresas, quando comunicadas por escrito pelo empregado, não poderão despedi-lo, sem justa causa, nos 12 (doze) meses que antecedem o direito de aposentadoria, desde que este tenha mais de 5 (cinco) anos de ininterrupto serviço na empresa, salvo hipótese de alienação de controle de capital, fusão, incorporação, cisão parcial ou total, liquidação amigável ou judicial, bem como qualquer motivo de força maior. Escoado o tempo, cessa o direito.

Trigésima terceira – Vale-transporte

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

Trigésima quarta – Fornecimento de uniformes

Quando for exigido o uso de uniformes, as empresas deverão fornecê-los gratuitamente. Os empregados obrigam-se a zelar pela integridade dos uniformes fornecidos e a não fazer uso

dos mesmos fora do ambiente de trabalho. Em caso de restar inequivocamente comprovado o mau uso dos uniformes por parte do empregado, este poderá ser punido conforme as normas do regimento interno da empresa.

Trigésima quinta – Uso obrigatório de EPI

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

Trigésima sexta – Campanhas educacionais

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

Trigésima sétima – Riscos ambientais

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

Trigésima oitava – 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.

Trigésima nona – Dispensa do aviso prévio

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

Parágrafo único – Redução da jornada durante o aviso prévio

Quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será assegurado ao empregado, durante o curso do aviso prévio, o direito de que trata o artigo 488 da CLT – 2 (duas) horas no início ou no fim da jornada de trabalho ou a dispensa de 7 (sete) dias de trabalho, por opção do empregado, manifestada por escrito.

Quadragésima – 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.

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

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

Quadragésima segunda – Contrato de experiência

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

Quadragésima terceira – Fornecimento de cópias de recibos e demais documentos contratuais

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

Quadragésima quarta – Registro de função

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

Quadragésima quinta – Fornecimento de AAS

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

Quadragésima sexta – Trabalho para grupo de empresas

O empregado obriga-se a trabalhar, por ordem da empregadora, para qualquer empresa que

com ela componha ou venha a compor grupo econômico, sem que tal atividade resulte em qualquer direito para o empregado, visto que o trabalho a ser prestado será sempre decorrente do contrato de trabalho mantido com sua empregadora.

Quadragésima sétima – Concessão liberal de benefícios

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

Parágrafo primeiro – Caráter dos benefícios

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

Parágrafo segundo – Supressão da concessão

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

Quadragésima oitava – Prêmio Assiduidade

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

Parágrafo único

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

Quadragésima nona – 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.

Qüinquagésima – Autorização para descontos

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

Qüinquagésima primeira – Delegado sindical

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

Qüinquagésima segunda – Licença para dirigente sindical

O Presidente do Sindicato Obreiro será licenciado por sua empregadora, quando por este solicitado, em 50% de sua carga horária, sem prejuízo de sua remuneração ou vantagem, para cumprir com as obrigações inerentes ao seu cargo junto ao Sindicato Profissional, desde que já possua mais de 15 (quinze) anos de trabalho ininterrupto para a mesma empregadora. O Secretário do Sindicato Profissional será licenciado por sua empregadora às quartas-feiras à tarde, sem prejuízo de sua remuneração ou vantagem, para o desempenho das atividades sindicais.

Qüinquagésima terceira – Mural

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

Qüinquagésima quarta – 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.

Quinquagésima quinta – Contribuição assistencial

As empresas descontarão de todos os integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato Obreiro, atingidos ou não pela Convenção Coletiva de Trabalho, a importância equivalente a 3% (três por cento) do salário do mês de julho de 2007, já reajustado na forma deste instrumento. Na hipótese de oposição do empregado ao desconto, deverá a mesma ser manifestada por escrito, de próprio punho, perante o Sindicato Obreiro, no prazo de até 10 dias após os efeitos legais deste instrumento.

Parágrafo primeiro – Local para pagamento

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

Parágrafo segundo – Prazo e multa

O recolhimento deverá ser efetuado na data do pagamento dos salários do mês de julho, quando terá se tornado efetivo o desconto, sob pena de aplicação automática e imediata de multa de 10% (dez por cento) do valor a ser recolhido para os primeiros dez dias de atraso, acrescida de mais 1% (um por cento) por dia subsequente de atraso, sem prejuízo da atualização monetária aplicável aos débitos trabalhistas e dos juros legais de mora.

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 3% (três por cento) do salário do mês de julho de 2007 de todos os seus empregados, até o dia 10 de agosto de 2007, através de documento de crédito bancário encaminhado pelo Sindicato Patronal, consoante autorização da assembléia geral extraordinária da categoria econômica.

Parágrafo primeiro – Recolhimento mínimo

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

Parágrafo segundo – Multa

Em caso de atraso nos recolhimentos previstos no caput, os mesmos estão sujeitos à

atualização monetária e à multa de 10% (dez por cento).

Qüinquagésima sétima – Relação de empregados

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

Qüinquagésima oitava – 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.

Qüinquagésima nona – Vigência

Esta Convenção terá vigência de 1 (um) ano, com início em 01/06/2007 e término em 31/05/2008.

Sexagésima – Revisão

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

Sexagésima primeira – Casos omissos

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

Sexagésima segunda – Solução de divergências

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

Sexagésima terceira – Afixação de cópias

Cópias autênticas desta Convenção serão obrigatoriamente afixadas de modo visível, na sede das entidades convenientes e das empresas compreendidas no seu campo de aplicação,

dentro de 3 (três) dias da data do depósito de 1 (uma) via da Convenção na Delegacia Regional do Trabalho e Emprego.

Sexagésima quarta – Forma

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

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

Porto Alegre, 11 de julho de 2007.

Manoel Paulo dos Reis Gisele Przibilski Barreto Campos
CPF 185.096.220-00 OAB/RS 18.034 / CPF 286.043.500-04
Presidente do Sindicato Profissional Procuradora do Sindicato Profissional

Thômaz Nunnenkamp
CPF 501.616.790-72
Presidente Sindicato Patronal

Sergio Roberto Juchem Kátia Pinheiro Lamprecht
OAB/RS 5.269 / CPF 008.678.610-53 OAB/RS 63.847-A / CPF 613.563.870-04
Procurador do Sindicato Patronal Procuradora do Sindicato Patronal