

Convenção Coletiva de Trabalho

FARMACEUTICOS

2011-2013

Entre as partes, de um lado o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDUSFARMA**, Registro Sindical DNT nº. 24611 de 15/05/1941, inscrito no CNPJ 62.646.633/0001-29, situada à Rua Alvorada, 1.280 – Vila Olímpia – SP – CEP 04550-004, e de outro o **SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DE SÃO PAULO –** Registro Sindical MTIC nº. 362.322-46 de 07/03/1946, inscrito no CNPJ 62.448.543/0001-23, com o endereço à Rua Barão de Itapetininga, 255 – Conjuntos 304/305 – São Paulo – CEP: 01042-001, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, mediante as condições que seguem:

SALÁRIOS, CORREÇÕES E GARANTIAS SALARIAIS

01) REAJUSTE DE SALÁRIOS

A) Sobre os salários de 01/04/2010, será aplicado em 01/04/2011, o percentual único e negociado de **7,7% (sete vírgula sete por cento)**, correspondente ao período de 01/04/2010 a 31/03/2011, inclusive, para os salários nominais até **RS 4.950,00 (quatro mil, novecentos e cinquenta reais)**.

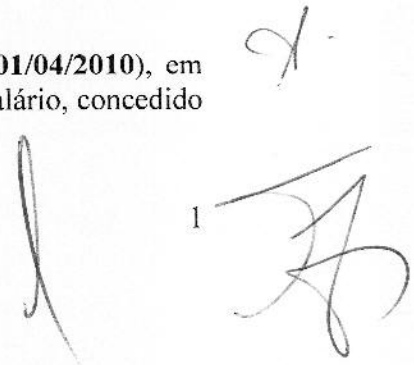
B) Para os salários nominais superiores a **RS 4.950,00 (quatro mil, novecentos e cinquenta reais)**, o valor fixo de **RS 381,15 (trezentos e oitenta e um reais e quinze centavos)**.

I – COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde **01/04/2010, inclusive, e até 31/03/2011, inclusive**, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, implemento de idade, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

II - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os profissionais farmacêuticos admitidos após a data-base (**01/04/2010**), em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de aumento de salário, concedido



ao paradigma nos termos desta cláusula, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

III – ABONO

As empresas concederão, em caráter excepcional, uma única vez, um abono indenizatório no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) a ser pago **em duas parcelas, sendo a primeira até 30 de julho de 2011, no valor de R\$300,00 (trezentos reais), e a segunda até 30 de setembro de 2011, no valor de R\$200,00 (duzentos reais).**

O pagamento do abono indenizatório será estendido aos empregados afastados por acidente do trabalho nos últimos doze meses ou em gozo de licença maternidade, ou auxílio-doença, nos termos da cláusula denominada “Complementação do auxílio-doença, acidente de trabalho, doença profissional e 13º. salário, bem como aos empregados abrangidos pela Lei 7.238/84 e os dirigentes sindicais afastados e exclusivamente remunerados pela empresa.

02) RESPONSABILIDADE TÉCNICA

A) O(a) Profissional Farmacêutico(a) que exerce ou que venha a exercer a responsabilidade técnica, conforme definido em Lei, em adição às suas atribuições, terá assegurada uma remuneração complementar de **R\$ 1.579,96 (mil, quinhentos e setenta e nove reais e noventa e seis centavos)** por mês, enquanto persistir tal situação.

B) O(a) Profissional Farmacêutico(a) que exerça ou que venha a exercer a Co-responsabilidade técnica, nos termos da Lei, desde que formalmente designado, fará jus a uma remuneração não inferior a 70% (setenta por cento) do limite estabelecido no item “A” desta cláusula, qual seja **R\$ 1.105,38 (mil, cento e cinco reais e trinta e oito centavos)** mensais, enquanto persistir tal situação.

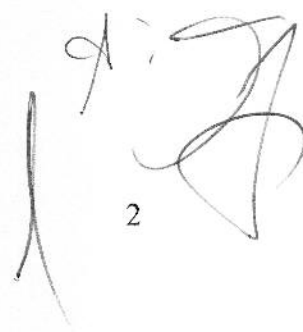
C) Os valores mencionados nos itens “A” e “B”, previstos nesta cláusula, serão reajustados nas mesmas datas e pelo mesmo percentual que a Lei e o presente Acordo determinarem para reajustar os salários da categoria profissional.

D) Para o Profissional Farmacêutico que venha a exercer a função de Responsável Técnico e ou Co-Responsável Técnico, deverá constar na Carteira de Trabalho, com destaque no demonstrativo de pagamento.

E) Os adicionais serão devidos enquanto perdurar a responsabilidade e a corresponsabilidade técnica do farmacêutico indicado.

F) Fica desde já criado um Grupo de Trabalho entre as entidades para manter a discussão desta cláusula durante a vigência deste instrumento.

1
2



03) ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão aos seus profissionais farmacêuticos um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, devendo o pagamento ser efetuado no 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia de pagamento normal.

Os gastos efetuados com sistemas de cooperativas ou equivalentes, autorizados pelos profissionais farmacêuticos, serão compensados para os efeitos desta cláusula.

A multa será especificamente de 0,5% (meio por cento) do salário nominal em vigor, por dia de atraso, até a data de pagamento, por ocasião do pagamento, por profissional farmacêutico, em caso de descumprimento desta cláusula.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis já existentes nas empresas.

04) PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

Quando o pagamento ou o adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque ou cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que os profissionais farmacêuticos possam sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento ou o adiantamento (vale), sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto.

05) DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamento aos profissionais farmacêuticos, com a identificação das empresas, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total do mês recolhido à conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), devendo ser fornecidos mensalmente, especificando-se, também, o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês.

As empresas que disponibilizam o demonstrativo de pagamento, através de sistema eletrônico, comunicado ao SINFAR, estarão desobrigadas do fornecimento dos mesmos.

Aos profissionais farmacêuticos que prestem serviço no horário noturno, as empresas efetuarão a entrega dos demonstrativos de pagamento ou adiantamento (vale) na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

Para os profissionais farmacêuticos que percebam remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas.

A multa será especificamente de 3,00% (três por cento) do salário nominal em vigor, por ocasião do pagamento, por profissional, em caso de descumprimento das obrigações de fazer relativas à cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento.

06) SALÁRIO DE ADMISSÃO

Admitido(a) profissional farmacêutico(a) para a função de outro, dispensado por qualquer motivo, será garantido, àquele, salário igual ao do(a) profissional farmacêutico(a) de menor salário na função, sem se considerar vantagens pessoais.

07) SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Em toda substituição, com prazo igual ou superior a 15 dias, o(a) profissional farmacêutico(a) substituto(a) fará jus ao salário do substituído.

A substituição superior a 60 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente a PROMOÇÃO, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio-doença e licença maternidade.

Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência.

08) HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado serão pagas com acréscimo de 70% sobre o valor da hora normal.

B) Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, sábados compensados, ou dias já compensados ou feriado, serão acrescidas de 110%; portanto, o(a) profissional farmacêutico(a) que prestar serviço nesta situação fará jus a:

- 1) pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;
- 2) horas trabalhadas; e
- 3) 110%, a título adicional, sobre as horas trabalhadas.

C) Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitado o pagamento mínimo equivalente a quatro horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra.

D) As horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais.

09) ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 40% (quarenta por cento em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento, excetuando-se as empresas abrangidas pela Lei 5 811/72.

10) DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, **correspondente a 1/5 do respectivo valor do DSR, para jornadas de 40 horas semanais, por falta ao trabalho.**

11) INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS (DSR's)

Para os profissionais farmacêuticos que recebam parte variável dos salários, constituída por prêmios de produção habituais, horas extras, bem como por outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições contidas na presente convenção, tal parte variável incidirá nos DSRs e feriados.

12) DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus profissionais farmacêuticos, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios profissionais farmacêuticos.

13) DATA DE PAGAMENTO

A) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia do mês seguinte ao vencido, sob pena de multa equivalente a 3% (três por cento) do salário nominal em vigor, devida por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do(a) profissional farmacêutico(a) prejudicado(a).

B) Incorrerá também na multa prevista acima a empresa que não efetuar o pagamento do 13o. (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei.

C) Quando o dia do pagamento do salário coincidir com domingos ou feriados, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

D) Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na Lei, nesta convenção ou já praticadas pelas empresas.

14) PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

A) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo.

B) Será garantido aos profissionais farmacêuticos promovidos para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5% (cinco por cento).

C) Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.

15) FÉRIAS

A) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como sábados, quando este dia não for considerado útil.

B) Quando os dias compensados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados.

C) A concessão das férias será comunicada por escrito, aos profissionais farmacêuticos, com antecedência de 30 dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

D) O(a) profissional farmacêutico(a) que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 20 dias, fará jus a uma indenização especial de valor equivalente a 01 (um) salário nominal;

E) Os profissionais farmacêuticos que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item C.

F) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de profissionais farmacêuticos as empresas poderão, comunicado o Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de São Paulo, conceder férias coletivas, inclusive com o pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com os seus profissionais farmacêuticos com antecedência de 15 dias desde que as referidas férias atinjam, ao menos, uma seção completa. Quando as férias coletivas ultrapassarem 20 dias, o(a) profissional farmacêutico(a) poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.

G) Quando as férias abrangerem os dias 25/12 e 01/01 serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos 01 ou 02 dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias.

H) Será garantido ao(a) profissional farmacêutico(a) com menos de 1(um) ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias.

I) Não poderão ser descontados do período aquisitivo das férias os afastamentos por acidente de trabalho ou doença profissional no primeiro ano do afastamento do(a) profissional farmacêutico(a), a partir da vigência dessa convenção.

16) INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Para os profissionais farmacêuticos que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculadas na forma da lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º. salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável,

calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

Em se tratando de profissionais farmacêuticos com menos de 1 (um) ano de serviço, a média será calculada proporcionalmente à quantidade de meses trabalhados, considerando-se também, como mês, a fração **igual ou** superior a 15 (quinze) dias.

17) TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

GARANTIAS DE EMPREGO

18) PROFISSIONAIS FARMACÊUTICOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos profissionais farmacêuticos que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou indenização do salário nominal, durante o período que faltar para aposentarem-se.

B) Ao(a) profissional farmacêutico(a) atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa pagará diretamente ao INSS as contribuições devidas nesse período, tendo por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses, entregando cópia do comprovante do recolhimento ao interessado.

C) Aos profissionais farmacêuticos que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição da aposentadoria integral por tempo de serviço, e que contarem no mínimo com 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, a empresa recolherá ao INSS as contribuições devidas nesse período, com base no último salário, enquanto não conseguir outro emprego. O(a) profissional farmacêutico(a), deverá retirar o comprovante do recolhimento ao INSS, junto à empresa.

D) Aos profissionais farmacêuticos com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis.

19) MARCAÇÃO DE PONTO – INTERVALO PARA REFEIÇÃO

Quando não houver necessidade do(a) profissional farmacêutico(a) deixar, a seu critério, o recinto da empresa no horário estabelecido para o descanso ou refeição, a empresa, igualmente a seu critério, poderá dispensar o registro de ponto no início e término do referido intervalo, garantido o intervalo legal.

No caso do profissional farmacêutico(a) trabalhar em áreas especiais, tais como: hormônio, radiação, liofilização e outros, utilizar roupas especiais (esterilização) no exercício de suas funções, fica garantido o cumprimento do intervalo legal para refeições, quando for necessária a troca de vestimenta.

20) JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será no máximo de 40 horas semanais, considerando-se as horas efetivamente trabalhadas, com o correspondente divisor de 200 (duzentas) horas mensais.

A semana de trabalho corresponderá a uma jornada de trabalho praticada de segunda a sábado, podendo as empresas, através de acordo coletivo com as entidades sindicais de trabalhadores, compensar o sábado.

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho (Portaria GM-MTE-1 120, de 08/11/95).

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

21) FALTAS E HORAS ABONADAS

O (a) profissional farmacêutico(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

A) até 03 (três) dias úteis, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente ou irmãos;

B) até 03 (três) dias úteis, não incluídos o dia do evento, para casamento **ou para união civil equiparada por lei e comprovada por escritura pública de união estável;**

C) até 03 (três) dias úteis, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;

D) até 02 (dois) dias para internação, e 01 (um) dia, para alta médica de filho(a) de até 18 (dezoito) anos ou **menor sob sua guarda**, esposa(o) ou companheira(o), desde que coincidente com o horário de trabalho;

E) um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;

F) um dia útil, para alistamento militar;

G) um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;

H) as empresas que não possuam posto bancário nas suas dependências, abonarão as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até o máximo de 1/2 (meio) período, para os profissionais farmacêuticos receberem o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;

I) por cinco dias corridos, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção;

J) até 38 (trinta e oito) horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 16 (dezesesseis) anos ao médico, excetuando-se este limite de idade nos casos de filho(a) portador(a) de necessidades especiais e para exames complexos que necessitem de acompanhamento, desde que pré-agendado.

K) no dia em que houver doação de sangue pelo(a) profissional farmacêutico(a), até o limite de 04 (quatro) doações por ano;

L) a empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;

M) os exames médicos periódicos, ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

N) as empresas não descontarão as ausências da empregada gestante para a realização de exames e/ou consultas médicas, mediante justificativa ou declaração elaborada pelo médico ou responsável, desde que entregue ao serviço médico da empresa.

O) Até 16 (dezesesseis) horas por ano, para acompanhar cônjuge, companheiro(a), filho **ou menores sob sua guarda**, em exames clínicos, desde que coincida com o horário de trabalho e cuja prescrição médica exija acompanhante.

22) TESTE ADMISSIONAL

A realização de testes prático-operacionais, para fins de admissão, não poderá ultrapassar a 01 dia, excetuando-se funções técnicas.

As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições.

Fica vedada a realização de testes de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher, nos termos do Inciso IV do Artigo 373-A da CLT com as alterações aprovadas pela Lei 9.799/99.

23) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O prazo máximo do contrato de experiência será de 90 (noventa) dias.

O(a) farmacêutico(a), readmitido para a mesma função que exercia ao tempo do seu desligamento, será dispensado do período de experiência.

Na contratação com vínculo empregatício de profissionais farmacêuticos que tenham prestado serviço como temporário (Lei nº 6.019/79), será dispensado o contrato de experiência.

24) PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

As empresas que adotarem processo de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverão, quando necessário e a seu critério, treinamento para os profissionais farmacêuticos designados para esses novos métodos de trabalho, inclusive sobre saúde e segurança do trabalho, para adquirirem melhor qualificação.

25) DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE

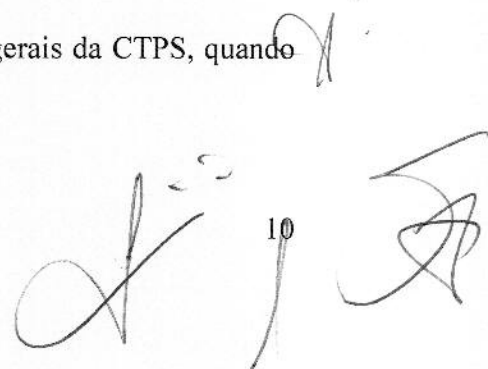
Quando o profissional farmacêutico, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontra em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato à CIPA.

O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que a comunicará de imediato à CIPA.

26) ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) o cargo que o(a) profissional farmacêutico(a) estiver exercendo efetivamente, inclusive anotando o nº do CBO e as devidas alterações, inclusive de salário, bem como os prêmios de qualquer natureza (desde que pagos habitualmente ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho) excluídos os casos de substituição previstos na presente convenção.

A empresa deverá anotar no espaço destinado a anotações gerais da CTPS, quando couber, a data final projetada do aviso prévio indenizado.

Handwritten signatures and a stamp with the number 10.

27) EXAMES MÉDICOS

Todos os profissionais farmacêuticos serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação.

O(a) profissional farmacêutico(a) será informado do resultado de todos os exames, por escrito, observados os preceitos da ética médica.

Por ocasião da data de desligamento do empregado, a empresa fornecerá, no prazo de 05 (cinco) dias antes da homologação, o atestado de saúde ocupacional (ASO).

28) MUDANÇA DE MUNICÍPIO

No caso de mudança de estabelecimento empresarial de município ou para distância superior a 30 Km, as empresas analisarão a situação de cada profissional farmacêutico que não a possa acompanhar, por residir em local cuja distância seja superior a 30 Km do novo estabelecimento.

Aos profissionais farmacêuticos que, por qualquer motivo, não acompanharem a empresa, serão pagas todas as verbas rescisórias decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa.

Para aqueles que acompanharem a empresa e comprovadamente mudaram o seu domicílio e forem dispensados no período inferior a seis meses da mudança, será garantida uma indenização de um salário nominal do empregado.

Serão respeitadas condições mais favoráveis existentes.

29) COMPENSAÇÕES DE DIAS OU HORAS

A) As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, feriados, fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, incluído o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos profissionais farmacêuticos dos setores envolvidos, com respectiva comunicação ao SINFAR, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias à realização da ponte;

B) Na ocorrência de feriado no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho ao horário normal ou pagar o excedente como hora extra, nos termos da presente convenção. Ocorrendo feriado de segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixarem de ser compensadas.

30) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Considerando a variação positiva no número de postos de trabalho no setor, comparando o número de empregos em março de 2011 com o número de empregos em abril de 2010, fica estipulado, relativamente ao ano de 2011, quanto à participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7º, XI,

primeira parte, e do art. 8º, VI, da Constituição federal, e da Lei 10.101, de 19/12/2000, que dispõem sobre este assunto, que:

Esta participação (PLR):

A) Não será devida pelas empresas que já a tenham implantado, estejam implantando ou venham a fazê-lo, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, até **31 de julho de 2011**, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações ao nível de empresas;

B) O pagamento da PLR corresponderá, para as empresa com mais de 100 empregados ao valor de **R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais)**, e para as empresas com até 100 funcionários, ao valor de **R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais)**; a ser pago em **02 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira até 31 de julho de 2011, e a segunda até 06 (seis) meses depois ou, alternativamente, a critério da empresa, numa única parcela, até 30 de setembro de 2011;**

C) deverá ser paga a todos os empregados com contrato em vigor entre **01/01/2011 a 31/12/2011;**

D) Para os empregados afastados será paga proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados durante o período, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho;

E) No tocante aos empregados admitidos e demitidos durante o período de **01/01/2011 a 31/12/2011**, será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, desde que o empregado tenha completado 90 (noventa) ou mais dias de serviço na empresa;

F) Em caso de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, a PLR será paga proporcionalmente, no ato do pagamento das verbas rescisórias, somente, para os empregados com o tempo de serviço igual ou superior a 90 (noventa) dias durante o ano de **2011**.

G) Eventuais contribuições incidentes sobre o PLR poderão ser negociadas entre sindicatos profissionais e empresas, quando da formalização de acordo entre as partes.

H) As entidades envolvidas na presente convenção coletiva de trabalho se comprometem a criar um grupo de trabalho para discutir a redação da cláusula relativa à PLR para o ano de 2012, incluindo metas mensuráveis e/ou viabilizando programas individuais.



12

CONDIÇÕES ESPECÍFICAS

31) MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

A) As empresas adotarão medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos profissionais farmacêuticos;

B) Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;

C) Os treinamentos dos profissionais farmacêuticos contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula desta convenção.

D) Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora - 5) o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

32) EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

A) Serão fornecidos os equipamentos de proteção individual, como óculos, luvas, roupas especiais, pipetas automáticas e capelas, para defesa dos olhos, do aparelho respiratório, da pele, de acordo com a natureza do trabalho e outros equipamentos de proteção exigidos pelas condições e materiais utilizados pelos profissionais farmacêuticos no desempenho de suas funções.

Quando a empresa ou função, na atividade produtiva fabril ou na atividade principal, exigir que seus profissionais farmacêuticos usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente.

B) Antes do efetivo exercício das atribuições, do(a) profissional farmacêutico(a) de produção, a empresa procederá ao seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa;

C) As empresas que se utilizam de mão-de-obra feminina, deverão manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

D) Caso o(a) profissional farmacêutico(a) considere o EPI desconfortável, este fato deverá ser comunicado à CIPA, para as providências necessárias;

E) Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC (Equipamento de Proteção Coletiva), o(a) profissional farmacêutico(a) receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à

atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos profissionais farmacêuticos, nos termos da Norma Regulamentadora nº 26 (NR-26), aprovada pela Portaria MTb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.

33) PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Máquinas e equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção, na forma da lei.

As máquinas que operam com movimentos repetitivos e cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis.

34) PROFISSIONAIS FARMACÊUTICOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Não obstante a obrigação legal das empresas contratarem mão-de-obra de pessoas portadoras de necessidades especiais, em razão das dificuldades encontradas na contratação dessa mão-de-obra, as partes signatárias se comprometem em dedicar esforços junto às instituições governamentais e privadas, responsáveis pela preparação e qualificação de profissionais farmacêuticos, no sentido de elaborarem projetos específicos voltados à qualificação das pessoas portadoras de necessidades especiais, preparando-as para o mercado de trabalho.

35) CARTA DE REFERÊNCIA

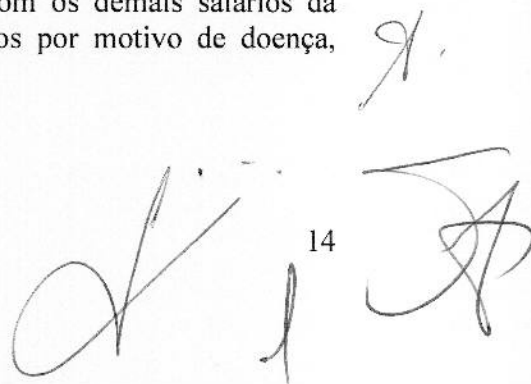
As empresas abrangidas por esta convenção não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do farmacêutico(a) dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas pela presente convenção.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo(a) profissional farmacêutico(a).

BENEFÍCIOS SOCIAIS

36) COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL E 13º SALÁRIO

A) As empresas complementarão, durante a vigência da presente convenção, do 16º (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho e limitado ao 330º. (trecentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos profissionais farmacêuticos afastados por motivo de doença, acidente do trabalho, ou doença profissional.



B) A complementação para profissionais farmacêuticos já aposentados corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo.

C) Quando o(a) profissional farmacêutico(a) não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º. (décimo sexto) e o 200º. (duocentésimo) dia de afastamento, respeitando também o **salário máximo de contribuição**.

D) Nos limites acima estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência desta convenção.

E) As empresas complementarão o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do(a) profissional farmacêutico(a) que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente do trabalho.

F) Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados.

G) Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior; Quando a Previdência Social atrasar até o segundo pagamento, as empresas deverão adiantá-los, sendo a eventual compensação feita na forma aludida.

H) O(a) profissional farmacêutico(a) afastado(a) por auxílio-doença terá, no seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 50 (cinquenta) dias.

I) O empregado afastado que apresentar requerimento de pedido de prorrogação ou reconsideração para manutenção e reconhecimento de benefício de incapacidade laborativa na forma estabelecida pelo INSS, fará jus a antecipação de 01 salário nominal a cada mês, a partir da data de entrada do recurso até a data da conclusão pericial, limitada essa antecipação até 60 (sessenta) dias. Sendo deferido o recurso e o empregado recebendo do INSS, imediatamente ressarcirá à empresa os valores recebidos a título de antecipação.

O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com o dos demais salários dos demais empregados, pelas empresas que mantenham convênio, com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente com o órgão previdenciário.

37) RISCO DE VIDA – INDENIZAÇÃO – AUXILIO FUNERAL

No caso de falecimento de profissional farmacêutico(a), a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a 5 (cinco)

salários nominais que o(a) falecido(a) recebia, limitado tal auxílio a **R\$ 6.356,00 (seis mil, trezentos e cinquenta e seis reais)**.

Se ocorrer invalidez total permanente causada por acidente do trabalho, e a empresa não mantiver plano de Seguro de Vida em Grupo que cubra acidentes pessoais, esta ficará obrigada a pagar ao profissional a importância equivalente a 5 (cinco) salários nominais, limitada a **R\$ 6.356,00 (seis mil, trezentos e cinquenta e seis reais)**.

O limite citado nos itens acima será atualizado quando dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

Ficam excluídas dos dispositivos desta cláusula, aquelas empresas que mantenham planos de Seguro de Vida para seus profissionais farmacêuticos e desde que a indenização securitária, por morte ou por invalidez total permanente, seja igual ou superior ao acima estipulado.

38) ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas se obrigam a manter serviço de atendimento médico ou de enfermagem, interno ou externo, próprio ou de terceiros, para os profissionais farmacêuticos, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas, bem como providenciar meio de transporte necessário a prestação de primeiros socorros.

39) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a comunicar qualquer acidente do trabalho, com afastamento, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

Em caso de atraso na comunicação, as empresas arcarão com os eventuais prejuízos que o(a) profissional farmacêutico(a) possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

Deverão as empresas, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CATs (Comunicações de Acidentes do Trabalho) aos membros efetivos da CIPA.

As empresas fornecerão ao sindicato profissional no dia 15 de cada mês, cópias das CAT's emitidas no mês anterior.

Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas em lei que esteja vigente.

40) CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A) As empresas que mantêm convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica permitirão que os profissionais farmacêuticos, que assim o desejarem, possam declinar expressamente do direito de seu uso para si e seus dependentes.

Caso o(a) profissional farmacêutico(a) queira reingressar nos planos contratados pelas empresas, deverá se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais constantes dos mesmos planos, salvo no caso de mudança de convênio.

B) Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença, doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, as empresas que proporcionem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários e seus dependentes, se comprometem a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses; se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário, nas mesmas condições dos demais empregados.

C) Será garantido ao(a) profissional farmacêutico(a) e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de até 90 (noventa) dias após o término do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do(a) profissional farmacêutico(a) se tenha verificado durante o internamento hospitalar ou o tratamento médico do (s) dependente (s), salvo se a dispensa ocorrer por justa causa.

D) Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento, bem como reembolsará as despesas com locomoção em valor equivalente ao vale-transporte diário.

E) Os profissionais farmacêuticos das empresas que possuam assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes àquele serviço, colaborando para sua eficiência.

Recomenda-se às empresas que não possuam convênio médico, ou que os mesmos não contemplem cobertura para acidente do trabalho, que custeiem os exames médicos complementares, que tenham objetivo de diagnóstico e que possuam nexos causal com o acidente ocorrido, desde que requeridos pelo médico responsável pelo tratamento do(a) profissional farmacêutico(a).

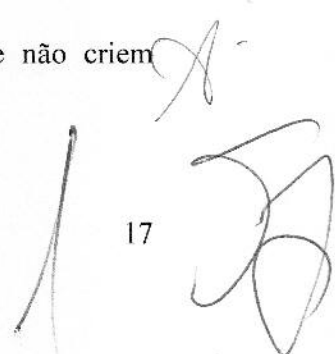
41) VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas que não dispõem de serviço de alimentação próprio ou contratado, fornecerão vale refeição no valor de **R\$ 18,00 (dezoito reais) cada**, correspondentes aos dias úteis do respectivo mês.

42) VALE-TRANSPORTE

Atendidas as disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/85, com redação dada pela Lei nº 7.619 de 30/09/87, as empresas abrangidas pela presente norma coletiva, que concedem aos seus empregados o vale-transporte nos limites definidos na Lei, poderão, a seu critério, substituir a entrega do referido vale-transporte por antecipação em dinheiro, em folha de pagamento ou em crédito bancário, devendo fazê-lo na mesma data do pagamento mensal, em valores equivalentes ao custo da passagem daquele mês.

As empresas deverão fazê-lo em períodos regulares, de modo que não criem intervalos entre os períodos de utilização.



Na dispensa sem justa causa não será descontado na rescisão e, no caso do pedido de demissão, será descontado.

43) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos atestados e/ou declarações médicas ou odontológicas emitidos de conformidade com a Portaria MPAS-3.291, de 20.02.84.

As empresas que possuam, ou não, serviços de assistência médica ou odontológica, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

44) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos:

A) máximo de 03 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;

B) máximo de 08 dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria; e

C) para fins de instrução do processo de aposentadoria especial, a empresa observará, após o pedido do(a) profissional farmacêutico(a) para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, os seguintes prazos:

- 1) 30 dias, em se tratando de profissionais farmacêuticos **que ainda trabalhem na empresa;**
- 2) 30 dias, em se tratando de profissionais farmacêuticos desligados há menos de 05 anos;
- 3) 45 dias nos demais casos; e
- 4) no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa, ressalvado o previsto em legislação específica.

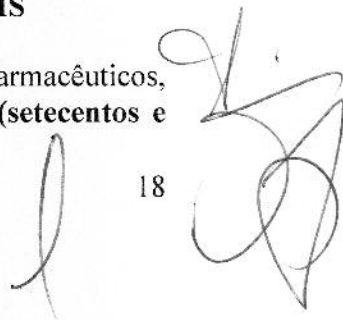
45) MATERIAL ESCOLAR

As empresas promoverão, uma vez por ano, no início do ano letivo, venda de material escolar.

O valor das compras será descontado em folha de pagamento em até 06 (seis) parcelas.

46) AUXÍLIO POR FILHO COM NECESSIDADES ESPECIAIS

A) As empresas reembolsarão, aos seus profissionais farmacêuticos, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até **R\$ 754,98 (setecentos e**



cinquenta e quatro reais e noventa e oito centavos) relativo a despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu(s) filho(s) portadores de necessidades especiais, assim considerado(s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovada por médico especialista e ratificada pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem de preferência.

B) No caso do filho excepcional não estar abrangido na letra "A" supra, será garantido o reembolso mensal no valor correspondente a até **RS 419,49 (quatrocentos e dezenove reais e quarenta e nove centavos)**, para tratamento, guarda, vigilância, assistência ou cuidado confiado a entidade credenciada ou pessoa física, devidamente comprovado, não cumulativo com o auxílio reembolso mensal previsto na cláusula AUXÍLIO-CRECHE desta convenção, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

C) Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado a pessoa física, deverá constar do recibo o nome, endereço completo, número do CPF e do RG.

47) AUXÍLIO-CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTE-3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas profissionais farmacêuticas, no período de amamentação:

A) Para amamentar o próprio filho (a), até que esse complete 06 (seis) meses de idade, a mãe terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) intervalos de uma hora, podendo optar por um único período de duas horas, a critério da profissional, sem nenhum prejuízo.

Todas as empresas manterão local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas profissionais farmacêuticas, no período de amamentação, ou concederão, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;

B) o valor do reembolso mensal corresponderá às despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) registrado (a) ou legalmente adotado (a) até o limite máximo de **R\$433,81 (quatrocentos e trinta e três reais e oitenta e um centavos)**, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas. Para os casos em que a guarda, vigilância, assistência ou cuidado for confiado a pessoa física, deverá constar do recibo o nome e endereço completo, número do CPF e RG;

C) dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

D) o reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, incluindo as que forem afastadas por auxílio doença ou acidente de trabalho, bem como as empregadas que prestem serviços em horário não compatível com o horário de funcionamento da respectiva creche própria ou conveniada;

E) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 30 (trinta) meses após o término do licenciamento compulsório ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de trinta meses é válido apenas para a opção de reembolso;

F) em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;

G) na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;

H) a presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos.

Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos, a pedido dos interessados, aos profissionais farmacêuticos viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.

Fica excluído desta cláusula os benefícios para os filhos excepcionais que já constam da cláusula AUXÍLIO POR FILHO COM NECESSIDADES ESPECIAIS.

48) CONVÊNIO COM ÓTICAS

As empresas procurarão viabilizar convênios com óticas para aquisição exclusiva de óculos e lentes de contato de grau, a seus profissionais farmacêuticos e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

49) CESTA BÁSICA OU VALE-ALIMENTAÇÃO

Será concedido auxílio-alimentação, com o fornecimento de cesta de alimentos ou vale-alimentação, nos seguintes termos:

- a) **Para as empresas com até 100 empregados, no valor de RS66,00 (sessenta e seis reais);**
- b) **Para as empresas com mais de 100 empregados, no valor de RS100,00 (cem reais).**

Parágrafo Primeiro- As empresas poderão efetuar o desconto na seguinte proporção:

- c) Para os empregados que recebem até **R\$1.000,00 (mil reais)**, o desconto será de **R\$1,00 (um real)** do valor facial do benefício, ou seja, sobre os **R\$66,00 (sessenta e seis reais)** ou **R\$100,00 (cem reais)**
- d) Para os empregados que recebem acima de um piso da categoria até **R\$2.557,88**, o desconto será de **10% (dez por cento)** do valor facial do benefício, ou seja, sobre os **R\$66,00 (sessenta e seis reais)** ou **R\$100,00 (cem reais)**;
- e) Para os empregados que recebem salários acima de **R\$2.557,88**, a concessão do benefício será feita por adesão do empregado, assumindo este o valor integral da cesta ou vale-alimentação;

Parágrafo Segundo- As empresas que já concedem cesta de alimentos e ou vale-alimentação em valores superiores ao desta cláusula, deverão proceder ao reajuste do valor praticado com relação ao benefício em **6,31% (seis vírgula trinta e um por cento)** e, onde houver a participação dos empregados, será em conformidade com os itens c, d, e.

As empresas que já concedem cesta de alimentos e ou vale-alimentação não poderão reduzir o valor praticado.

Parágrafo Terceiro- O benefício, ora ajustado, será considerado como salário *in natura* e não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

Parágrafo Quarto- Recomenda-se que as empresas abrangidas pela presente convenção utilizem-se dos incentivos fiscais previstos no PAT- Programa de Alimentação do Trabalhador- Ministério do Trabalho e Emprego.

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis praticadas pelas empresas.

50) ACESSO A MEDICAMENTOS AOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA FARMACÊUTICA

Envolve a implementação do programa de acesso apenas para medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da receita médica.

As empresas com mais de 100 (cem) empregados, subsidiarão aos seus empregados e dependentes previstos no plano de assistência médica:

a) para os salários até **R\$ 1.474,71 (mil quatrocentos e setenta e quatro reais e setenta e um centavo)**, será subsidiado **80% (oitenta por cento)** do valor da nota fiscal até o limite mensal de compra dos medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da receita médica, ficando os 20% restantes a serem descontados do empregado na folha de pagamento;

b) para os salários até **R\$ 1.474,72 (mil quatrocentos e setenta e quatro reais e setenta e dois centavos)** até **R\$ 2.379,30 (dois mil, trezentos e setenta e nove reais e trinta centavos)**, será subsidiado **50%** do valor da nota fiscal até o limite mensal de compra, dos medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da

receita médica, ficando os 50% restantes a serem descontados do farmacêutico na folha de pagamento;

c) para os salários acima de **RS 2.379,31 (dois mil, trezentos e setenta e nove reais e trinta e um centavos)**, será subsidiado 30% do valor da nota fiscal até o limite mensal de compra, dos medicamentos de venda sob prescrição médica e mediante apresentação da receita médica, ficando os 70% restantes a serem descontados do empregado na folha de pagamento;

Quando utilizado o sistema PBM – *Pharmacy Beneficit Management*, para aquisição de medicamentos, os subsídios constantes nas letras “a”, “b” e “c”, incidirão sobre o efetivo valor comercializado.

Limite Mensal para compras de medicamentos está fixado em até 30% do salário nominal + adicionais fixos.

Para os salários acima de **RS 4.845,50 (quatro mil, oitocentos e quarenta e cinco reais e cinquenta centavos)**, o limite do subsídio será o valor fixo de **RS 1.453,95 (mil, quatrocentos e cinquenta e três reais e noventa e cinco centavos)**.

Os valores dos subsídios serão reajustados de acordo com o estabelecido para os reajustes dos salários na Convenção Coletiva de Trabalho.

Não faz parte deste acordo todo e qualquer medicamento, inclusive o de alta complexidade, de programas do Ministério da Saúde ou daqueles patrocinados pelas Secretarias Estaduais/Municipais.

Nos casos de afastamentos por doença profissional e acidente do trabalho os medicamentos utilizados no tratamento serão reembolsados integralmente, mediante apresentação da receita médica.

O subsídio não terá natureza salarial, bem como não implicará na incidência de tributos e encargos trabalhistas, incluindo, dentre eles, o FGTS, INSS e IRF;

Os medicamentos de venda sob prescrição médica da linha de produção da própria empresa serão fornecidos gratuitamente aos seus empregados e dependentes previstos no Plano de Assistência Médica, para uso próprio mediante apresentação de receita médica, excetuando-se aqueles sujeitos à controle previsto na legislação.

Quando a empresa por motivo de ordem legal e regulamentar estiver impedida de fornecer medicamentos de sua fabricação, diretamente aos seus empregados e dependentes legais, fará o reembolso integral dos mesmos.

Para as empresas que não tenham plano de assistência médica, esta convenção abrangerá apenas os dependentes legais.

O Sindicato das Indústrias de Produtos Farmacêuticos no Estado de São Paulo (SINDUSFARMA) e o Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de São Paulo (SINFAR-SP) buscarão alternativas para que as empresas com até 50 (cinquenta) empregados, viabilizem

um plano de subsídio para a compra de medicamentos por parte dos empregados das empresas associadas.

Em caso de dúvidas, o assunto será remetido a Comissão de Conciliação das Divergências.

Ficam garantidas as condições mais favoráveis e benéficas praticadas pelas empresas.

CONDIÇÕES ESPECÍFICAS DA PROFISSIONAL FARMACÊUTICA

51) GESTANTES

Garantia de emprego ou salário à profissional farmacêutica gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável à trabalhadora, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato Profissional, sob pena de nulidade.

Se rescindido o contrato de trabalho, a profissional deverá, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de sessenta dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 120 (cento e vinte) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

As empresas proporcionarão às suas profissionais farmacêuticas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

Recomenda-se que tão logo a profissional farmacêutica tenha conhecimento da sua gravidez, informe de imediato a empresa.

52) ABORTO ESPONTÂNEO, LEGAL OU TERAPEUTICO

Nos casos de aborto espontâneo, legal ou terapêutico, a profissional farmacêutica terá licença remunerada de 15 (quinze) dias e garantia de emprego ou salário de 45 (quarenta e cinco) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. As rescisões serão feitas com a assistência do Sinfar, sob pena de nulidade.

53) LICENÇA PARA PROFISSIONAL FARMACÊUTICA ADOTANTE

Na ocorrência de licença maternidade para as profissionais farmacêuticas que adotarem judicialmente crianças, as empresas deverão observar os critérios estabelecidos no artigo 392 A da CLT.

Quando da adoção na faixa etária de 13 (treze) a 36 (trinta e seis) meses as empresas concederão as suas expensas uma licença adicional de 60 (sessenta) dias.

Caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

RELAÇÕES SINDICAIS

54) PREENCHIMENTO DE VAGAS

Para preenchimento de novas vagas, as empresas darão preferência aos candidatos que forem indicados pelo serviço de emprego do Sindicato da categoria profissional, denominado FARMEMPREG, através do preenchimento do formulário, disponível no site – endereço: http://www.sinfar.org.br/sinfar/farmempreg/form_juridico.asp.

55) NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TURNOS

Nas negociações coletivas relativas a turnos ininterruptos de revezamento, será obrigatória a participação do Sinfar (art. 7º, XIV, parte final, e 8º, VI da Constituição Federal/88).

56) GARANTIAS DA ATIVIDADE SINDICAL

As empresas, para exercício de atividade sindical, quando solicitadas previamente, mediante ofício da entidade sindical, liberarão do trabalho, sem prejuízo da remuneração, por até 15 (quinze) dias por ano, o dirigente sindical, com limite de 01 (um) dirigente por empresa.

57) QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, serão obrigatoriamente afixados em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso, desde que previamente acordados, entre o Sindicato e a administração da empresa.

58) CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

As empresas abrangidas pela presente **CONVENÇÃO** recolherão, às suas expensas, o valor correspondente à contribuição negocial, referente a cada empregado, iguais para associados ou não, a favor do respectivo Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de São Paulo, a serem recolhidos nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

- **3% (três por cento)** dos salários já reajustados, até o limite salarial de **R\$ 4.950,00**, ou seja, até o teto de **R\$ 148,50 (cento e quarenta e oito reais e cinquenta centavos)** cada parcela, por trabalhador(a) farmacêutico(a) representado, recolhido até **15 de Junho de 2011**;

- **3% (três por cento)** dos salários já reajustados, até o limite salarial de **R\$ 4.950,00**, ou seja, até o teto de **R\$ 148,50 (cento e quarenta e oito reais e**

cinquenta centavos) cada parcela, por trabalhador(a) farmacêutico(a) representado, recolhido até **15 de julho de 2011;**

- **3% (três por cento)** dos salários já reajustados, até o limite salarial de **RS 4.950,00**, ou seja, até o **teto de RS 148,50 (cento e quarenta e oito reais e cinquenta centavos)**, cada parcela, por trabalhador(a) farmacêutico(a) representado, recolhido até **15 de setembro de 2011;**

Para efeito de cálculo dos valores previstos nesta cláusula, devem ser considerados os profissionais farmacêuticos existentes e os salários em vigor, na data do efetivo recolhimento.

As empresas fornecerão ao Sindicato dos Farmacêuticos do Estado de São Paulo, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento da presente contribuição negocial, mediante recibo, uma relação contendo os nomes e valores da referida taxa, bem como cópia da guia devidamente quitada.

Se não recolhida a Contribuição Negocial prevista nesta cláusula, nas datas estabelecidas, a multa será de 3% (três por cento) do salário nominal por empregado, por mês de atraso, revertendo em benefício da parte prejudicada.

59) SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos profissionais farmacêuticos, as empresas colocarão a disposição do Sinfar, duas vezes por ano até 02 (dois), locais e meios para esse fim.

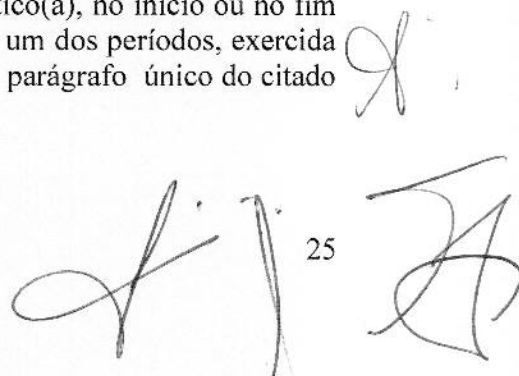
O período será agendado de comum acordo pelas partes com antecedência de pelo menos 15 (quinze) dias, sendo essa atividade desenvolvida no recinto da empresa por até 02 (dois) representantes do Sindicato Profissional, fora do ambiente da produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

GARANTIAS NA RESCISÃO

60) AVISO PRÉVIO

A) O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do(a) profissional farmacêutico(a), no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo.



C) Caso o(a) profissional farmacêutico(a) seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado.

D) Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do(a) profissional farmacêutico(a), sem justa causa, e nos casos de aposentadoria quando não contemplados pela letra "d" da cláusula **PROFISSIONAIS FARMACÊUTICOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**, de profissionais com mais de 40 (quarenta) anos de idade e, concomitantemente, no mínimo com 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será paga por esta, a tais profissionais, indenização especial de valor correspondente a 30 (trinta) dias de seu salário nominal, vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal, ressalvadas condições mais favoráveis eventualmente já existentes.

E) Ao(a) Profissional Farmacêutico(a) que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito, ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado este direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, além de pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da liberação do empregado, sem prejuízo do prazo legal de 30 dias do aviso prévio e das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

F) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo(a) profissional farmacêutico(a), a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

61) CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA

A) Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas observarão os seguintes critérios preferenciais:

a.1 - inicialmente, demitindo só os profissionais farmacêuticos que, consultados previamente, preferam a dispensa;

a.2 - em segundo lugar, os profissionais farmacêuticos que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;

a.3 - seguir-se-ão os profissionais farmacêuticos com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.

B) Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa.

C) Nos casos de encerramento de atividade, o sindicato profissional deverá ser comunicado previamente.

D) Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

62) GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A) A liquidação e a homologação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal do artigo 477 da CLT.

B) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, se a homologação da rescisão não se der antes deste fato.

C) O não cumprimento dos prazos acima citados, acarretará multa diária correspondente a 1% (um por cento) do salário nominal em vigor na data de pagamento, revertida a favor do(a) profissional farmacêutico(a), ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou de não comparecimento do(a) profissional.

D) As empresas fornecerão, se necessário, comprovante de que a empresa esteja enquadrada no Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – “SIMPLES”, com cópia para o Sinfar.

E) As empresas, obrigadas por lei, entregarão o perfil profissiográfico previdenciário, o DSS 8.030 e a relação salarial de contribuições ao INSS dos últimos 60 meses, por ocasião da rescisão contratual.

F) Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei.

63) INDENIZAÇÃO DE SEGURO - DESEMPREGO

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, nesta ficar anulada a justa causa, será assegurada ao(a) profissional farmacêutico(a) a indenização não determinada na sentença, correspondente ao seguro desemprego que deixou de receber durante o período de 6 (seis) meses após a rescisão contratual e desde que preenchidos os demais requisitos da legislação que dispõe sobre o mesmo seguro.

64) CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

O(a) profissional farmacêutico(a) dispensado(a) ou suspenso(a) por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão.

Entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

Para efeito desta cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

65) HOMOLOGAÇÕES

As empresas farão as homologações de rescisões de contrato de trabalho, previstas em Lei, no Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de São Paulo, em sua sede ou em suas Diretorias Regionais. Na falta deste, referidas homologações serão feitas na Superintendência Regional do Trabalho.

66) PERFIL PROFISSIONÁRIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas se obrigam a apresentar o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no ato da homologação do empregado, ou por ocasião do pagamento da rescisão contratual quando não houver homologação.

DISPOSIÇÕES RELATIVAS AO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

67) NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos profissionais farmacêuticos, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

68) MULTA

Multa de 3,00% (três por cento) por mês, do salário nominal em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção, revertendo a favor da parte prejudicada, independentemente da obrigação de fazer.

A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade ou àquelas que, nesta convenção, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.

69) DA ABRANGÊNCIA

As normas e condições aqui estabelecidas se aplicam a todas as indústrias representadas pelo Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos no Estado de São Paulo, não sendo reconhecida pelas partes qualquer outra forma de representação delas, e a todos os trabalhadores representados aqui pelo Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de São Paulo, beneficiados pela presente convenção.

Fica garantida a prevalência do Acordo Coletivo celebrado pela empresa e os seus profissionais farmacêuticos, representados pelo Sindicato dos Profissionais signatário, quando mais favorável.

70) CUMPRIMENTO

As partes comprometem-se a cumprir a presente convenção em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência.

71) VIGÊNCIA

A presente convenção terá vigência de **02 (dois) anos**, com início a partir de **01 de abril de 2011** e término em **31 de março de 2013**, exceto para as cláusulas: **Reajuste de**

Salários; Responsabilidade Técnica; Participação nos Lucros ou Resultados; Risco de Vida – Indenização; Vale Alimentação (ticket); Cesta Básica ou Vale Alimentação e Contribuição Negocial, cuja vigência será de 01 (um) ano, a partir de 01 de abril de 2011 e término em 31 de março de 2012.

RECOMENDAÇÃO

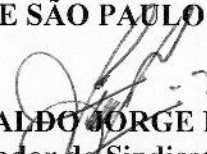
1 - As partes signatárias da presente convenção recomendam que empresas e sindicatos profissional e patronal busquem entendimentos para estabelecer formas e procedimentos quanto à compensação anual da jornada de trabalho, nos termos da legislação vigente.

2 - As empresas abordarão o tema prevenção de câncer agressivo a saúde da mulher e HPV em suas campanhas educativas e envidarão esforços que facilitem o acesso a programas de vacinação.

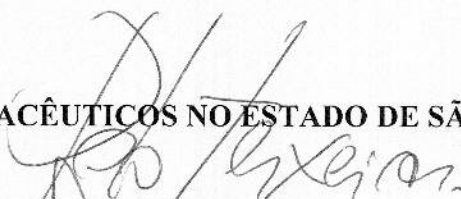
E, por estarem justos e acordados, e para que se produzam os efeitos jurídicos, assinam as partes a presente convenção que será registrada e arquivada na Superintendência Regional do Trabalho do Estado de São Paulo, de acordo com os artigos 611 e seguintes da CLT.


São Paulo, 17 de maio de 2011

P/SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDUSFARMA


ARNALDO JORGE PEDACE
Procurador do Sindicato Patronal
CPF 566.961.918-87

SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DE SÃO PAULO


PAULO JOSÉ TEIXEIRA
Presidente
CPF: 121.425.758-54


FABIO MALTA ANGELINI
OAB/SP – 185.761
CPF: 246.977.158-70