

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS003261/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/08/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR037560/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.106063/2021-64  
**DATA DO PROTOCOLO:** 30/07/2021

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

SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO EST DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 88.012.919/0001-46, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

E

SINDICATO DOS HOSPITAIS E CLINICAS DE PORTO ALEGRE, CNPJ n. 92.963.792/0001-18, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de agosto de 2021 a 31 de julho de 2023 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **FARMACÊUTICOS**, com abrangência territorial em **Porto Alegre/RS**.

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

A partir de 1º/07/2021, o piso normativo para os integrantes da categoria profissional será de **R\$ 4.205,61** (quatro mil duzentos e cinco reais e sessenta e um centavos) para jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, podendo ser fixado por hora, respeitada a mesma proporção.

**Parágrafo Único** – O valor do piso normativo previsto no "caput" será reajustado pelo/s mesmo/s índice/s que for/em negociado/s entre as partes convenientes na vigência desta convenção coletiva de trabalho, conforme previsão contida na cláusula quarta.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL****REAJUSTE SALARIAL PARA DATA BASE DE 2020**

Os empregados representados pelo Sindicato Profissional terão seus salários reajustados em 2,69% (dois vírgula sessenta e nove por cento), referente ao INPC acumulado de 01/08/2019 a 31/07/2020, a incidir sobre os salários da folha de pagamento de Agosto de 2020, devendo tal reajuste ser pago na folha de pagamento do mês de agosto/2021, retroativo ao mês de julho/2021.

**Parágrafo primeiro** – Os hospitais de natureza pública, em razão de processos administrativos, poderão fazer o pagamento até a competência da folha do mês de setembro de 2021.

**Parágrafo segundo** - É facultada a compensação de aumentos espontâneos concedidos no período de 1º/08/2019 a 31/07/2020, exceto os decorrentes de promoção ou merecimento.

**Parágrafo terceiro** – Tendo em vista que o reajuste salarial ora previsto, correspondente ao INPC acumulado no período de 1º/08/2019 a 31/07/2020, não ocorrerá de forma retroativa à data-base da categoria (1º/08/2020), as partes comprometem-se até a próxima data-base (01/08/2022) a envidar esforços no sentido de buscar uma forma de reposição salarial do período.

## **REAJUSTE SALARIAL PARA DATA BASE 2021**

Tendo em vista a ausência de proposta por parte do sindicato patronal de reajuste salarial para a data base 1º/08/2021, as partes ora convenientes ajustam o compromisso de retomar as tratativas negociais até 1º/02/2022, ressalvando-se que o adiamento desta solução não implica em quitação ou renúncia por parte do sindicato representativo dos empregados ao direito de reivindicar referido reajuste.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO**

Os empregadores deverão pagar os salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao trabalho, ou se houver lei que modifique o prazo, no último dia por ela fixado, sob pena de multa de 1/30 (um trinta avos) do salário mensal por dia de atraso, em favor dos trabalhadores prejudicados, limitado ao principal.

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

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

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

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

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS**

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

**Parágrafo Primeiro** - Fica ressalvado o direito de o empregado cancelar, a qualquer tempo, a autorização dos descontos citados nesta cláusula, exceto quanto aos débitos já constituídos.

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

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

### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO NATALINA – MULTA PELO ATRASO**

Será devida multa diária de 1/30 (um trinta avos) do salário base mensal, em favor do farmacêutico, quando o pagamento da gratificação natalina não for efetuado dentro do prazo previsto em lei, limitado ao principal.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

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

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

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

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESPONSABILIDADE TÉCNICA

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

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

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

**Parágrafo Único** - Fica o empregador dispensado do pagamento do auxílio-funeral previsto na presente cláusula quando for disponibilizado meio indenizatório mais benéfico para o empregado.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CRECHE

Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas e empregados, esses quando possuírem guarda legal, deixar sob vigilância e assistência os seus filhos pelo período de 2 (dois) anos após o retorno da licença maternidade, sendo garantidas as condições mais benéficas, já adotadas pelos empregadores.

**Parágrafo Primeiro** – O benefício concedido será prorrogado até a data da nova matrícula anual quando estiver em curso o ano letivo.

**Parágrafo Segundo** – Ficam autorizados os empregadores a adotar o sistema reembolso-creche, observando-se o contido no art. 1º da Portaria nº 3.296, de 03/10/1986, do MTE.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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

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

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

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

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

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

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REEMBOLSO DAS CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

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

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

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

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

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Fica assegurado ao empregado que obtiver a concessão de aposentadoria por invalidez, independentemente da data da concessão, a quitação em folha de pagamento das férias vencidas e proporcionais com terço legal correspondente, assim como da Gratificação Natalina a que fizer jus, num prazo máximo de 60 (sessenta) dias após a solicitação do empregado, juntamente com o comprovante da referida concessão da aposentadoria junto ao INSS.

**Parágrafo Único** - Dos valores a pagar autoriza-se a empresa a quitar débitos decorrentes de antecipações recebidas e não reembolsadas.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A homologação dos recibos de quitação relativos às rescisões de contrato de trabalho com 6 (seis) meses, ou mais, só terá validade se assistido pelo Sindicato Profissional ou pela SRT – MT.

**Parágrafo Primeiro** - A rescisão contratual realizada através de pagamento com cheque que, comprovadamente, seja sem fundos será anulada e deverá ser refeita com o acréscimo de multa, na forma do artigo 477 da CLT.

**Parágrafo Segundo** - Em caso de não comparecimento do empregado, e quando houver comprovação de que o mesmo tinha ciência da data, local e do horário do ato homologatório, o Sindicato Profissional dará comprovação da presença do empregador para o pagamento das parcelas rescisórias.

**Parágrafo Terceiro** - Não é facultado ao Sindicato Profissional negar-se a homologar as rescisões contratuais, se obrigando este, desde já, a efetivá-las, sejam com ou sem justa causa, desde que preenchidos os requisitos legais.

**Parágrafo Quarto** - Torna-se nula a rescisão contratual realizada sem a observância das condições ora estabelecidas.

**Parágrafo Quinto** - Em caso de negativa de homologação da rescisão contratual por parte do Sindicato Profissional, o mesmo deverá justificar os motivos por escrito.

**Parágrafo Sexto** - No período até 31/12/2021, as homologações das rescisões contratuais serão realizadas de forma eletrônica, mantendo-se os prazos legais e convencionais já previstos, sendo observados os seguintes procedimentos:

- 1) Nos casos de demissão sem justa causa e pedido de demissão, os documentos devem ser encaminhados para o e-mail [homologa@sindifars.com.br](mailto:homologa@sindifars.com.br), com, no mínimo, três dias de antecedência da data da homologação da rescisão;
- 2) Os valores das verbas rescisórias, bem como toda documentação pertinente, será analisada pelo setor responsável do sindicato;
- 3) O sindicato entrará em contato com o profissional farmacêutico para esclarecimentos sobre o termo de rescisão no período antecedente a homologação;
- 4) As rescisões que estiverem com valores e documentos corretos, excepcionalmente neste momento, poderão ser realizadas pelo setor responsável na própria empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JUSTIFICATIVA DE DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA**

Quando houver despedida por justa causa, os empregadores deverão especificar os motivos e enquadramento legal, de forma escrita, na rescisão contratual.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO**

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

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO – DISPENSA DO TRABALHO**

Nos casos de pedido de demissão e demissão sem justa causa pela empresa, fica o empregado dispensado do trabalho e o empregador do pagamento do saldo de salário, sempre que no curso do aviso prévio o farmacêutico, com a devida comprovação de obtenção de novo emprego, solicitar seu afastamento.

**Parágrafo Primeiro** - No caso de ocorrência do previsto no caput da presente cláusula, o pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da dispensa do empregado ou no dia útil imediatamente posterior a data originalmente prevista para o término do cumprimento do aviso prévio, devendo o farmacêutico optar pelo modo que lhe for mais benéfico.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PROIBIÇÃO DE ALTERAÇÕES CONTRATUAIS DURANTE O AVISO PRÉVIO**

Ficam proibidas alterações nas condições de trabalho, inclusive no local de trabalho, durante o aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo em caso de reversão ao cargo efetivo do exercente de cargo de confiança, sob pena de rescisão imediata do contrato de trabalho, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio, além das demais verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UTILIZAÇÃO DOS SERVIÇOS MÉDICOS E/OU CONVÊNIOS DURANTE O AVISO PRÉVIO**

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

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

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

### **ASSÉDIO MORAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL – INFORMAÇÕES**

O Sindicato Patronal, em parceria com o Sindicato Profissional, incentivará as empresas na promoção de palestras sobre o tema "Assédio Moral", bem como na adoção de campanhas e atividades informativas e preventivas sobre o tema.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONVÊNIOS COM O INSS

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GESTANTE – CONSULTA MÉDICA E OUTRAS GARANTIAS

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CURSOS E REUNIÕES

Os cursos e reuniões de serviços promovidos pelo empregador, quando de comparecimento obrigatório, serão realizados durante a jornada normal de trabalho ou as horas correspondentes deverão ser pagas como extraordinárias ou, ainda, ser compensadas conforme critérios previstos na cláusula BANCO DE HORAS.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APOIO À CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Quando o empregado comparecer a eventos científicos ou outras atividades de capacitação, ou, ainda, quando estiver regularmente matriculado em curso de pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado), que digam respeito à sua atividade laboral na empresa, mediante comprovação através de certificado de participação ou matrícula, receberá abono do ponto e pagamento de remuneração integral, como se estivesse trabalhando, sendo necessária a comunicação com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

**Parágrafo Primeiro** - A possibilidade de afastamento nestas hipóteses, porém, fica limitada a 10 (dez) dias por ano e a 25% (vinte e cinco por cento) do número de profissionais em atividade no setor, de modo a não comprometer seu funcionamento.

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de o profissional necessitar de um afastamento superior a 10 (dez) dias, serão garantidos mais 5 (cinco) dias, compensáveis na forma prevista na cláusula BANCO DE HORAS da presente Convenção, ou considerados faltas justificadas, sem garantia do recebimento da remuneração correspondente.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - APROVEITAMENTO INTERNO

Os empregadores, para efeito de preenchimento das vagas, darão preferência aos seus empregados.

**Parágrafo Primeiro** - O empregado, antes de ser promovido, será testado no novo cargo por um período de até 90 (noventa) dias, efetuando-se o pagamento da diferença salarial a partir do 31º dia no exercício da nova atividade, comunicando ao empregado, por escrito, a data de início da experiência, ficando a critério deste aceitar ou não tal situação.

**Parágrafo Segundo** - Ocorrendo a promoção pretendida, o empregador efetuará o pagamento do novo salário de forma retroativa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INCOMPATIBILIDADE TÉCNICA**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - VEDAÇÃO DE PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA**

Os sindicatos acordantes protegerão e incentivarão a igualdade de oportunidades para todos no acesso à relação de emprego ou na sua manutenção, independente do sexo, origem, raça, cor, estado civil, religião e situação familiar, recomendando-se que os empregadores se abstenham de adotar ou permitir quaisquer práticas discriminatórias por ocasião da admissão dos trabalhadores e durante sua contratualidade, nos termos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, Convenção nº111 da OIT e CF/88.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ANTECIPAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO**

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROIBIÇÃO SUBSTITUIÇÃO DE PROF COM FORMAÇÃO TÉCNICA INCOMPATÍVEL COM FUNÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INDEPENDÊNCIA TÉCNICA**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO DELEGADO SINDICAL**

Fica assegurada a eleição de 1 (um) delegado sindical por empresa com mais de 10 (dez) empregados, para um mandato de 2 (dois) anos, com estabilidade desde o início da delegação até 60 (sessenta) dias após o término do mandato.

**Parágrafo Único** - O delegado sindical será eleito em assembleia geral dos empregados da empresa que faz parte, ou pelo processo de votação através de urnas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LANCHES**

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

**Parágrafo Único** - Entende-se por "plantonista" aqueles empregados que trabalham 12 (doze) horas à noite e os que dobram a jornada diurna.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RETORNO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO**

Serão observadas as condições de trabalho praticadas antes do afastamento do empregado em benefício previdenciário, o que poderá ser modificado em caso de extinção da função ou do setor, restrição médica ou, ainda, concordância do empregado quanto à alteração contratual.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas que excederem àquela jornada semanal prevista na cláusula REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA e não compensadas na forma do caput, da cláusula referida, serão consideradas como horas extraordinárias e remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TROCA DE PLANTÕES**

Excepcionalmente, assim entendido até uma ocorrência na semana, fica autorizada a troca de plantão de 12h, por interesse do empregado e empregador e a necessidade do serviço, através do sistema de banco de horas, desde que observado o intervalo mínimo de 11 horas previsto no art. 66 da CLT, o que não implicará na descaracterização e nulidade da modalidade adotada, considerando a especificidade assistencial do serviço.

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

As horas trabalhadas, que excederem ao limite da jornada semanal contratada, poderão ser compensadas dentro da sistemática denominada de Banco de Horas, no prazo 06 (seis) meses, a contar da data correspondente ao encerramento do ponto do mês em que ocorreu a referida jornada extraordinária.

**Parágrafo Primeiro** - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho e quando não houver a compensação das horas acumuladas no Banco de Horas, dentro do prazo previsto no caput, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas pendentes, que serão consideradas como extraordinárias e remuneradas com o adicional previsto na presente Convenção.

**Parágrafo Segundo** – O empregado deverá ser comunicado em até 48h (quarenta e oito horas), quando da efetiva compensação.

**Parágrafo Terceiro** - Como forma de incentivar a transparência nas relações entre empregadores e empregados, o empregador deverá fornecer, mensalmente, aos empregados informações sobre as horas prestadas no mês, possibilitando ao empregado controlar o número de horas a serem compensadas dentro da sistemática ora estabelecida.

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

**Parágrafo Quinto** - Possibilita-se ao empregado utilizar as horas excedentes acumuladas dentro da sistemática de compensação horária ora ajustada, para tratar de assuntos de seu interesse, sem prejuízo de qualquer natureza, devendo para tanto comunicar previamente à sua chefia imediata, no prazo estabelecido no parágrafo segundo; podendo, ainda, mediante concordância do empregador, dispor de horas para compensação futura, hipótese na qual, se o contrato de trabalho for rescindido, será realizado o desconto correspondente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA**

O empregador poderá adotar um regime de compensação horária. Neste caso, o acréscimo na jornada diária visará compensar a inatividade ou redução horária nos sábados ou em outros dias da semana, sem que as horas excedentes à oitava de cada jornada sejam consideradas extraordinárias. O total de horas trabalhadas na semana não poderá exceder a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE JORNADA 12 X 36**

Os sindicatos convenentes, por entenderem que as características que envolvem as atividades hospitalares e similares merecem regulamentação especial, principalmente devido às especificidades acerca da essencialidade dos serviços, à natureza assistencial e ininterrupta do atendimento, à ausência de transporte público regular aos trabalhadores em horário noturno e à falta de segurança pública, que determinam o interesse dos representados das respectivas categorias, profissional e patronal, em regulamentar por norma coletiva esta jornada de trabalho peculiar, acordam que os empregadores poderão manter e/ou implementar um sistema de escala de jornada de trabalho de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, usual nos hospitais e consagrado historicamente no setor da saúde, mesmo na hipótese de atividade insalubre, independente da licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, nos termos do § 1º do art. 60 e art. 611-A, inciso XIII, ambos da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – Na escala 12 x 36, os empregadores poderão ajustar escalas de jornada de 12 (doze) horas de atividade intercaladas por repouso de, no mínimo, 36 (trinta e seis) horas, concedendo 1 (uma) folga mensal, devendo ser mantidas as folgas adicionais que porventura estejam sendo concedidas pelos empregadores, sem que as horas excedentes à oitava de cada jornada sejam consideradas extraordinárias.

**Parágrafo Segundo** – É acordada entre as partes a possibilidade de realização da escala 12x36 diurna para as clínicas e pequenos estabelecimentos de saúde até o limite de 50% (cinquenta por cento) do quadro de empregados, concedendo 1 (uma) folga mensal, devendo ser mantidas as folgas adicionais que porventura estejam sendo concedidas pelos empregadores, sem que as horas excedentes à oitava de cada jornada sejam consideradas extraordinárias.

**Parágrafo Terceiro** – Fica o empregado e o empregador autorizados, a qualquer tempo, a suspender o sistema de escala 12x36.

**Parágrafo Quarto** – Possibilita-se a prorrogação da escala 12x36, cuja duração exceda 10 minutos diários até o limite de 30 (trinta) minutos diários, sem que tal implique na descaracterização e nulidade da modalidade de jornada adotada, podendo tal período ser objeto de compensação em banco de horas.

**Parágrafo Quinto** – Possibilita-se a realização de regimes compensatórios, seja semanal, seja banco de horas, inclusive de forma cumulativa, desde que não habitual e não ultrapassem 10 (dez) horas diárias de trabalho, sendo autorizado para todos empregados, mesmo para os que exercem as atividades em ambientes insalubres, independente da licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 611-A, inciso XIII da CLT, e não implicará na descaracterização e nulidade das modalidades adotada, considerando a especificidade assistencial do serviço.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INTERVALO REDUZIDO

Para as empresas que possuem refeitório organizado, fica ajustada a possibilidade de redução do intervalo de repouso ou alimentação de 1 (uma) hora ou mais, para 30 (trinta) minutos diários, nos casos em que ultrapassada a jornada de seis horas, na forma das disposições do art. 611-A da CLT, desde que a previsão deste intervalo seja regular e pré-assinalada no registro de jornada.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO EM DOMINGO, FERIADO OU DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O trabalho em domingo ou em dia estabelecido ao descanso semanal remunerado ou em feriado, quando não compensado por outro repouso em dia útil da semana imediatamente anterior ou posterior, será pago com adicional de 100% (cem por cento), independente da remuneração legal deste dia.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DE JORNADA

As empresas deverão manter registro da jornada diária de trabalho de seus empregados através de livro, cartão ponto ou registro eletrônico, sendo facultado às empresas dispensarem os funcionários do referido registro, conforme seus critérios e sua determinação.

**Parágrafo Primeiro** - Fica vedado ao empregador que admite o empregado que chega atrasado ao trabalho não remunerar o repouso e o feriado correspondente.

**Parágrafo Segundo** - Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto, ou outro meio de controle de frequência, a fim de dirimir dúvidas existentes.

**Parágrafo Terceiro** - De acordo com as normas do Ministério do Trabalho e Emprego, em especial, aquelas que regem o registro eletrônico de ponto e a utilização do sistema de registro eletrônico de ponto – SREP, as empresas poderão adotar a pré-assinalação do intervalo intra-turnos, devendo registrar no cartão-ponto

somente as horas intervalares laboradas, ficando facultado ao empregado a impressão do comprovante de marcação da jornada.

**Parágrafo Quarto** - Fica assegurado ao empregado o direito de conferência do cartão ponto, ou outro meio de controle de frequência, a fim de dirimir dúvidas existentes.

**Parágrafo Quinto** - Na ocorrência de falha no sistema eletrônico de ponto, as empresas efetuarão o pagamento de eventuais diferenças até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao da competência analisada.

**Parágrafo Sexto** - As partes estabelecem sua vigência até 31/07/2023, para avaliação da regra contida no parágrafo terceiro da presente cláusula.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS**

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

**Parágrafo Primeiro** – Na escala 12x36 o período de gozo de férias, individuais ou coletivas, poderá iniciar no dia imediatamente anterior ao dia de repouso, feriado ou em dia útil que o trabalho for suprimido por compensação.

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

**Parágrafo Terceiro** - O não pagamento da remuneração devida no prazo acima disposto faculta ao empregado solicitar o cancelamento das férias.

**Parágrafo Quarto** - Em caso do não cancelamento das férias, previsto no parágrafo anterior e atraso no pagamento das mesmas, será devida multa diária de 1/30 (um trinta avos) do salário base mensal, em favor do empregado, limitado ao principal.

**Parágrafo Quinto:** No caso de solicitação de férias por parte do empregado, por escrito, com menos de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência de seu início, a multa prevista no Parágrafo Quarto incidirá a partir do 5º (quinto) dia do início das férias, sem a incidência da multa prevista no art. 137 da CLT.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO SAÚDE DE FILHO E IDOSO SOB DEPENDÊNCIA**

Serão consideradas dispensas ao trabalho, sem prejuízo da remuneração, o atraso ou ausência do empregado quando para acompanhar filho menor de 16 (dezesesseis) anos ou inválido de qualquer idade, e, ainda, idosos sob sua dependência econômica, na forma do Regulamento do Imposto de Renda, a atendimento de saúde, limitada a dispensa ao equivalente a 1 (uma) jornada diária da carga horária do empregado, por mês, e desde que haja comprovação, através do atestado médico competente, que contenha o horário de atendimento, nome do dependente atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante, até 24 (vinte e quatro) horas após a ausência do empregado.

**Parágrafo Único** - No caso de ausência para hospitalização, ou convalescença doméstica por doença infectocontagiosa, limite será de 4 (quatro) dias no mês.

## LICENÇA ADOÇÃO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS AOS PAIS ADOTANTES

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA POR FALECIMENTO

Os empregadores concederão licença de 3 (três) dias aos seus empregados no caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica.

**Parágrafo Único** - A licença será acrescida de mais 1 (um) dia no caso do funeral ser realizado fora da Grande Porto Alegre.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LOCAL PARA DESCANSO

Os empregadores deverão manter local adequado para descanso dos seus empregados nos intervalos de plantões.

## UNIFORME

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES, EPIS E MATERIAL DE BOLSO

Será fornecido, em número de 2 (dois) por ano, uniforme completo e já confeccionado, de acordo com a necessidade do serviço, bem como EPI (equipamento de proteção individual) e material de bolso, entregues mediante recibo

## INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - INSALUBRIDADE

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

## CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CIPA-ELEIÇÕES

Os empregadores estabelecerão mecanismo para comunicar o início do processo eleitoral ao Sindicato Profissional.

**Parágrafo Único** - É de 10 (dez) dias, a contar da data da eleição, o prazo para os empregadores comunicarem ao Sindicato Profissional a relação dos eleitos para a CIPA.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES DE ADMISSÃO**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ATENDIMENTO DE SAÚDE AOS EMPREGADOS**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONSULTAS PSICOLÓGICAS**

Os empregadores deverão abonar as horas destinadas a consultas psicológicas, mediante comprovação do empregado, limitadas estas a duas por mês.

Deverão ser preservados critérios preexistentes mais favoráveis garantidos pelos empregadores.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

**Parágrafo Único** - Quando o empregado se ausentar do trabalho por suspeita ou confirmação de infecção pelo novo Coronavírus (COVID-19), deverá encaminhar imediatamente o atestado médico ao empregador, admitindo-se o seu envio de forma eletrônica, devendo entregá-lo ao empregador no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho, respeitada norma interna de cada instituição de saúde.

Deverá o empregador divulgar amplamente todas as informações necessárias para que o empregado realize o procedimento disposto neste parágrafo, informando a pessoa ou o setor responsável pelo recebimento do atestado, bem como os endereços ou números de contato, podendo tal procedimento ser realizado pelos canais oficiais do empregador (SMS, e-mail, intranet ou Whatsapp), sendo que eventuais problemas quanto aos procedimentos adotados serão dirimidos pelos sindicatos convenientes.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE CONTROLE DE INFECÇÃO HOSPITALAR**

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

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

**Parágrafo Segundo** - Os hospitais já cadastrados junto a Secretaria de Saúde e Meio Ambiente repassarão aos sus funcionários as doses das vacinas imunopreveníveis fornecidos pela secretaria. Os demais hospitais farão o cadastramento, tão logo sejam abertas as inscrições, para recebimento e repasse aos funcionários nas áreas de riscos.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Em caso de ocorrência de acidente de trabalho, deverá o empregador expedir a competente comunicação de acidente de trabalho (CAT), que deverá ser remetida ao órgão previdenciário, com cópia ao sindicato profissional, nos termos do art. 336, do Decreto 3048/99.

**Parágrafo Primeiro** - Caso a comunicação de acidente de trabalho (CAT) seja expedida pela entidade sindical, deverá a mesma comunicar o empregador, com envio de cópia do documento ao mesmo.

**Parágrafo Segundo** - O empregador deverá prestar atendimento imediato e direto ao empregado acidentado ou, na impossibilidade de fazê-lo, acompanhá-lo até outro estabelecimento de prestação de serviço de saúde.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO BENEFÍCIO ACIDENTE NO TRABALHO**

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

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

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

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - TRABALHO SINDICAL NAS EMPRESAS

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

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Preserva-se o direito de frequência livre dos membros da comissão de negociação coletiva, eleitos em assembleia, para participarem de assembleias e reuniões sindicais, convocadas na forma prevista na cláusula acima, bem como aquelas oficialmente realizadas no curso das negociações coletivas realizadas entre as entidades convenientes, sendo que as horas liberadas não ensejarão quaisquer prejuízos no cômputo de férias, repouso semanal remunerado e vantagens pessoais.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - QUOTA NEGOCIAL A FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL

Conforme autorização obtida na assembleia geral extraordinária, cuja ata será inserida no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho com a presente Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2023, que compreende também reajuste relativo à data-base 2020, bem como pelas disposições contidas na Nota Técnica nº 02 de 26 de outubro de 2018 e na Orientação nº 13 de 27 de abril de 2021, ambos da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho (CONALIS), os empregadores procederão ao desconto de valor correspondente a 3% (três por cento) do salário básico do mês de agosto de 2021, de todos os seus empregados representados pelo sindicato profissional conveniente, a título de quota negocial.

**Parágrafo Primeiro** – O presente desconto é realizado considerando-se que o sindicato representa a toda a categoria, e não somente aos seus associados ao firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, instrumento coletivo que beneficia a todos os trabalhadores abrangidos, bem como porque recai sobre a entidade sindical todas as obrigações previstas no art. 514 da CLT.

**Parágrafo Segundo** – Ficam isentos da quota negocial ora prevista os trabalhadores associados ao sindicato conveniente e em dia com a anuidade de sócio até a data de assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como os que porventura tenham pago a contribuição sindical prevista no art. 579 da CLT referente aos anos de 2020 e 2021.

**Parágrafo Terceiro** – Os valores deverão ser recolhidos ao sindicato profissional mediante guias ou recibos próprios, documentos esses que deverão estar acompanhados da relação nominal dos empregados, com indicação dos valores respectivos.

**Parágrafo Quarto** – O recolhimento é de responsabilidade do empregador e deverá ser procedido até o 10º (décimo) dia subsequente ao desconto, sob pena de pagamento de multa de 20% (vinte por cento), além da correção monetária e juros.

**Parágrafo Quinto** – Conforme deliberado na assembleia, é assegurado o direito de manifestação contrária à quota negocial, que deverá ser realizado de forma individual e por escrito pelo farmacêutico, no período de 27 de julho a 5 de agosto de 2021, inclusive. Considerando o período de crise sanitária, a manifestação deverá ser enviada ao SINDIFARS/RS (rua General Câmara, 406/204, Centro, Porto Alegre – CEP 90.010-230) por carta registrada. Serão consideradas válidas as cartas enviadas/postadas até o último dia do prazo. As informações relativas às manifestações e/ou isenções serão encaminhadas pelo sindicato profissional aos empregadores até o dia 13/08/2021.

**Parágrafo Sexto** – Qualquer controvérsia envolvendo a quota negocial será de responsabilidade do sindicato dos trabalhadores, eximindo-se o sindicato patronal conveniente de qualquer encargo nesse

sentido. Na eventualidade de algum empregador da categoria econômica ser demandado judicialmente por um empregado por conta da quota ora prevista, visando o ressarcimento desta, a entidade profissional deverá ser chamada ao processo como litisconsorte passivo. Caso haja condenação, com trânsito em julgado, e comprovado que o empregador promoveu efetiva defesa judicial, o sindicato obreiro será responsável pela devolução do/s desconto/s procedido/s a esse título, independentemente do deferimento do chamamento ao processo.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – EM FAVOR DO SINDICATO PATRONAL**

As Instituições de saúde não associadas (representadas) recolherão ao Sindicato Patronal o valor correspondente a 6% (seis por cento) da folha de pagamento total de seus empregados, já reajustada conforme critério abaixo estabelecido:

**1** – Exercício 2021 – Nos meses de Setembro e Outubro/2021, com vencimento no dia 10(dez) de cada mês, o valor a ser recolhido será calculado com base na folha de pagamento da competência Agosto/2021, já reajustada. O valor mínimo de cada parcela é de R\$ 625,00 (Seiscentos e vinte e cinco reais). O não recolhimento implicará em acréscimo de juros moratórios de 1% ao mês e multa de 5%, sem prejuízo da atualização de débito.

**Parágrafo Primeiro:** A guia de recolhimento deverá ser solicitada através dos e-mails: andreia@sindihospa.com.br ou bruna.aguiar@sindihospa.com.br. Enviando o resumo da folha de pagamento do mês de Junho com salários já reajustados (matriz e filiais) da categorial profissional.

**Parágrafo Segundo:** Para as empresas representadas que estão em dia com a Contribuição Patronal de 2021, esta ficará isenta do recolhimento da Contribuição Assistencial de 2021, de modo a não aumentar o ônus das empresas que pagam em dia suas contribuições.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PENALIDADE PELO DESCUMPRIMENTO**

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

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CONDIÇÕES GERAIS**

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

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE DADOS**

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

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DIVULGAÇÃO DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

Os empregadores deverão expor a seus empregados, no quadro de avisos, cópias dos Acordos e/ou Convenções Coletivas de Trabalho firmados com o sindicato profissional.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - E.SOCIAL**

As partes convenientes comprometem-se a fazer, oportunamente, os ajustes necessários à adequação das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho ao E-social, sistema de informações instituído pelo Decreto n. 8.373/2014, no que tange a prazos estabelecidos.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - REVISÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

Mediante provocação de quaisquer das entidades sindicais, as partes comprometem-se a retomar as negociações coletivas em 1º/08/2022, para fins de possibilitar a revisão do presente instrumento relativamente ao reajuste salarial e/ou a outras condições ora ajustadas que mereçam ser revisadas.

**RAQUEL PAESE  
PROCURADOR  
SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO EST DO RIO GRANDE DO SUL**

**DEBORA RAYMUNDO MELECCHI  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS FARMACEUTICOS NO EST DO RIO GRANDE DO SUL**

**HENRI SIEGERT CHAZAN  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS HOSPITAIS E CLINICAS DE PORTO ALEGRE**

**ANA CRISTINA MARQUES CARDOSO QUEVEDO**

**PROCURADOR  
SINDICATO DOS HOSPITAIS E CLINICAS DE PORTO ALEGRE**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.