

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2018**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC001576/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 13/07/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR033083/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46220.004091/2016-34  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/07/2016

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

**TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)**

**Processo n°:** 46220004233201744e **Registro n°:** SC001063/2017  
**Processo n°:** 46220009945201750e **Registro n°:** SC002920/2017  
**Processo n°:** 46220007175201620e **Registro n°:** SC002692/2016

SIND EMP VEN VIAJ COM PROP PROP VEND V PROD F DO EST SC, CNPJ n. 76.875.582/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ZELSON ARAGAO DA SILVA;

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS QUIMICAS E FARMACEUTICAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA, CNPJ n. 83.538.082/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NEY OSVALDO SILVA FILHO;

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 abril de 2016 a 31 de março de 2018 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados Propagandistas, Propagandistas-Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos**, com abrangência territorial em SC.

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

Será garantida no mínimo, uma remuneração de R\$ 1.700,00 (hum mil setecentos reais) por mês, a partir de 01 de abril de 2016

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DE SALÁRIOS**

Sobre os salários fixos de 01/04/2015, será aplicado em 01/04/2016, o índice negociado de 10% (dez por cento) correspondente ao período de 01/04/2015 à 31/03/2016.

**COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações e/ ou aumentos decorrentes de aplicação da legislação, concedidos desde 01/04/2015, inclusive, e até último mês da vigência do Acordo anterior, inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

### **ADMITIDOS APÓS A DATA – BASE**

Para os empregados admitidos após a data – base de 01/abril, em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento de salário, concedido ao paradigma nos termos desta cláusula, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

### **CLÁUSULA QUINTA - PROMOÇÕES**

Toda promoção será acompanhada de aumento efetivo, não compensável em reajustamento ou aumento posterior, registrado tal aumento, bem como a nova função, na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos pelas empresas aos empregados, demonstrativos de pagamento com discriminação de importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e as importâncias recolhidas ao FGTS.

As empresas poderão disponibilizar aos empregados o demonstrativo de pagamento através de sistema eletrônico, mas deverão garantir a impressão e o histórico por **cinco anos, inclusive mantendo arquivados aqueles pertencentes aos empregados demitidos.**

### **CLÁUSULA SEXTA - CRITÉRIO DE REMUNERAÇÃO**

A empresa que remunerar seus empregados pelo sistema de prêmios de produção, mediante quotas de vendas ou objetivos estabelecidos pela empresa, ficará obrigada a fixar um critério prévio a ser observado pelo empregado, somente sendo válida qualquer alteração por mútuo consentimento, mesmo que tácito, e desde que não traga prejuízos diretos ou indiretos ao empregado, sob pena de nulidade.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ATRASO 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 normativo de efetivação em vigor, devido por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o salário, até o efetivo pagamento, revertida a multa em favor do empregado prejudicado.

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, neste acordo ou praticadas pelas empresas.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA OITAVA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

Pagamento do descanso semanal remunerado e feriados, de conformidade com o artigo 67 da CLT, Lei 605/49 e Decreto nº 27.041/49, em decorrência da integralização da parte variável, com referência expressa no “holerite” de pagamento da referida verba, desde que constituída a remuneração em parte fixa e outra parte variável.

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

### **CLÁUSULA NONA - ZONAS DE TRABALHO**

Sempre que a empresa estabelecer, mesmo que tacitamente, zona de trabalho para o empregado, ficará obrigada à satisfação das comissões ou prêmios, se tais constituírem remuneração contratual, sobre as vendas porventura efetuadas em seu território por outro vendedor, excluídas desta regra as vendas decorrentes de concorrência e licitação públicas.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

Considerando a variação positiva no número de postos de trabalho e o crescimento do faturamento do setor, comparado ao ano anterior, fica estipulado, para o ano de 2016, a 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, conforme abaixo:

a) O valor da PLR para as empresas que não possuem programas individuais, nos termos da legislação em vigor, corresponderá a R\$ 1.800,00 (hum mil e oitocentos reais), que poderá ser pago em 02 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira até 30/09/2016, e a segunda até 06 (seis) meses após ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 31/01/2017;

b) O valor fixado nessa cláusula não será devido pelas empresas que já a tenham implantado, estejam implantando ou venham a fazê-lo, nos termos da Lei 10.101, de 19/12/2000, seus programas individuais, até 30 de julho do corrente ano, devendo fazer, nestes dois últimos casos, a respectiva comunicação prévia à entidade sindical representativa dos seus empregados, ficando convalidadas, portanto, estas implantações por empresas;

c) 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;

d) No tocante aos empregados admitidos / demitidos durante o período de 01/01 a 31/12, 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;

e) Em caso de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, a PLR será pago 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.

## **AJUDA DE CUSTO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DO VEICULO**

De comum acordo entre as partes, quando o empregado efetuar o seguro total do veículo de sua propriedade, utilizado para o exercício da atividade profissional, as empresas reembolsarão, mediante comprovante, 65% (sessenta e cinco por cento) do valor desembolsado na contratação do seguro, limitado ao valor pago por um seguro de veículo nacional até 1.600 cilindradas, ficando as mesmas desobrigadas de qualquer outro pagamento referente aos danos do veículo, no período de vigência do seguro.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO REFEIÇÃO**

a) – A empresa reembolsará aos seus empregados da categoria profissional, mediante comprovação legal, o valor diário de R\$ 39,00 (trinta e nove reais) por refeição, despendido pelo empregado.

b) – As empresas que optarem pelo fornecimento de vale – refeição, deverão respeitar o valor mínimo de R\$ 39,00 ( trinta e nove reais) por vale- refeição.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM**

Sempre que, por mútuo acordo com a empresa, utilizar o empregado veículo próprio para o exercício de sua atividade profissional, será reembolsado o valor de R\$ 0,75 (setenta e cinco centavos) por quilômetro rodado. O valor do reembolso corresponde as despesas de combustível, manutenção, depreciação, pneus, seguro obrigatório e IPVA.

Esta cláusula não se aplica às empresas que pratiquem reembolsos de despesas com veículos mediante apresentação de comprovantes.

Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis concedidas pelas empresas.

As partes desde já concordam em voltar a negociar o valor do reembolso previsto nesta cláusula em setembro de 2016, caso o valor dos combustíveis sofra variações significativas nesse período, inclusive, em função de crises em países exportadores de petróleo.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO DE DESPESAS - TRANSPORTE COLETIVO**

Os gastos de viagem dos empregados com transportes, hospedagem, correio, no exercício de seu trabalho, respeitando os limites previamente estabelecidos entre a empresa e o empregado e, ainda, comprovados, ficarão a cargo da empresa que deverá antecipadamente, fornecer a título de “Fundo Fixo” para posterior prestação de contas, mensal ou quinzenalmente, por parte do empregado, dos valores correspondentes aos gastos acima mencionados.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado, 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 3 (três) remunerações (fixo + média do variável) que o falecido recebia, até o limite de 5 salários normativos em vigor na data do pagamento.

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

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO 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 empregadas, no período de amamentação:

a) 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\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais) quando a guarda for confiada à entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas;

b) 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;

c) O reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho;

c.1) Este direito se estende ao pai que receba a guarda do filho(a) definitiva e exclusiva, mediante decisão judicial.

d) O reembolso será devido independente do tempo de serviço na empresa e cessará 24 (vinte e quatro) meses após o término do licenciamento compulsório, ou antes, deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho;

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

f) Os comprovantes de reembolso devem ser encaminhados até o 5º dia útil do mês subsequente sob pena de não serem reembolsados pela empresa.

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.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESPESAS COM COMUNICAÇÃO**

Os empregados que utilizam telefone celular, nextel, palm top, hand held, notebook, internet e intranet, no exercício de suas atividades laborais, terão reembolsado a suas despesas comprovadas, através de relatório de despesas mensais, até o limite de R\$ 110,00 ( cento e dez reais ) desde que solicitadas no prazo de 30 dias após a data da efetiva ocorrência. A utilização destes equipamentos deve ser de uso exclusivo da atividade profissional, não configurando qualquer tipo de controle de jornada de trabalho, controle e supervisão, inclusive para fins de caracterização de trabalho extraordinário.

## **EMPRÉSTIMOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas poderão descontar, mensalmente, dos salários dos seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes a Seguro de Vida em Grupo, Empréstimos Pessoais, Planos de Assistência Médica e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelo próprio empregado.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PERÍODO DE EXPERIÊNCIA**

O Contrato de experiência com duração máxima de 90 (noventa) dias, não deverá ser objeto de divisão ou prorrogação, devendo, no entanto, ser celebrado por prazo inferior ao limite acima.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Todo empregado demitido sob a alegação de falta grave será cientificado do fato, por escrito, contra recibo. Em caso de pedido de demissão com dispensa do cumprimento do aviso prévio, esta será efetuada por escrito, devendo a empresa manifestar-se também por escrito, quanto **À LIBERAÇÃO OU NÃO DO CUMPRIMENTO DO RESPECTIVO AVISO PRÉVIO.**

Comprovando a empresa, através de meio idôneo, ter sido o empregado cientificado da data da homologação, em não comparecendo o interessado, o Sindicato certificará tal fato.

Se rescindido o contrato de trabalho, o empregado deverá comunicar e comprovar no ato da comunicação do desligamento a condição da doença ou acidente ou doença profissional.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

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

Será garantido ao empregado e a seus dependentes previdenciários a utilização de convenio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de 60 (sessenta) dias após o termino do aviso prévio (trabalhado ou indenizado), desde que o desligamento do empregado sem justa causa se tenha verificado durante o período de internamento ou o tratamento médico do(s) dependente(s). A prorrogação deverá ser requerida através de atestado médico o qual será ratificado pelo Serviço Médico Ocupacional da empresa ou contratado.

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

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA OU CONTRATADA DE TERCEIROS**

Conforme dispõe o item da Súmula 331 do TST, salvo os casos na Lei nº 6.019, de 03/01/74, é ilegal contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

A liquidação dos direitos trabalhistas, a homologação do termos de rescisão, a entrega das guias do seguro desemprego e a devolução da Carteira de Trabalho decorrentes da rescisão do contrato de Trabalho, deverão ser efetivados no prazo legal.

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

O não cumprimento das obrigações relativas ao pagamento e a entrega dos documentos após a dispensa, acarretará multa diária correspondente a 3% (três por cento) do salário normativo de efetivação em vigor na data do pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade do acerto de contas, por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado.

Comprovando a empresa através de meio idôneo, ter sido o empregado cientificado da data da homologação, e, não comparecendo, o Sindicato certificará tal fato, isentando a empresa de qualquer penalidade.

Na ocorrência da rescisão do contrato de trabalho, quer por iniciativa do empregado, ou da empresa, respeitados os períodos de estabilidade provisória, e, em havendo débitos decorrentes do adiantamento referido, a empresa efetuará a correspondente compensação nas verbas rescisórias.

Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na legislação.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL POR IDADE E TEMPO DE SERVIÇO**

Na rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, de empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e, concomitantemente, com mais de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, será pago por esta, a tais empregados, indenização especial de valor correspondente a 01 (uma) remuneração (fixo + média do variável) do empregado, vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal de 30 (trinta) dias. A indenização por ser meramente liberal e não remuneratória, o valor não integra a remuneração para quaisquer efeitos.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REEMBOLSO DE DESPESAS - HOMOLOGAÇÃO RESCISÃO**

Quando o empregado, que presta serviços no interior do Estado, for convocado para formalizar a homologação da rescisão do seu contrato de trabalho na Sede do Sindicato Profissional, as empresas reembolsarão as suas despesas com transporte equivalente a uma passagem de ônibus, ida e volta, desde que comprovada.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES  
POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA E SUPLEMENTAÇÃO SALARIAL AO TRABALHADOR AFASTADO PELO INSS**

a) – As empresas complementarão, durante a vigência do presente Acordo, do 16º (décimo sexto) ao 320º ( trecentésimo vigésimo ) dia, os salários líquidos, corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença ou acidente de trabalho, que trabalhem nas empresas há mais de 90 (noventa) dias.

b) – A cada período de 3 ( três ) meses de licença é facultado as Empresas submeter o empregado à junta médica, devendo, para isto, notificá-lo com o prazo de 5 ( cinco ) dias de antecedência, por escrito, através de carta registrada ou telegrama e, simultaneamente, dar ciência do fato, por escrito, ao sindicato profissional respectivo, solicitando-lhe, ainda, a indicação do médico para compor a junta. O empregado que sem motivo comprovadamente justo, após devidamente avisado, não comparecendo em 5 ( cinco ) dias corridos, na empresa, perderá o direito a complementação salarial paga pela empresa.

c) Desde que decorridos 3 ( três ) meses da concessão da complementação e constatado pela junta médica que o empregado está em condições de exercer normalmente suas funções, a complementação deixará de ser paga pela empresa, mesmo que não tenha recebido alta Médica do INSS.

d) Recusando o empregado a se submeter à junta médica, a complementação deixará de ser paga pela empresa, mesmo que não tenha recebido alta do INSS.

e) A junta médica será composta de 02 (dois) médicos, sendo que um indicado pela empresa e outro pelo sindicato profissional respectivo. Decorridos 20 (vinte) dias da solicitação, por escrito, da formação da junta médica, a não indicação de médico para compor a junta, por uma das partes, resultará no reconhecimento, para todos os efeitos do laudo do médico indicado pela outra parte.

f) Além das despesas com os honorários do profissional contratado pela empresa, também, as despesas com o médico indicado pelo sindicato profissional, serão da responsabilidade da empresa contratante, até o limite da tabela da AMB – Associação Médica Brasileira.

g) Na ocorrência de pareceres divergentes entre os médicos da junta, será indicado, de comum acordo entre a empresa e o sindicato profissional respectivo, um terceiro médico, para o desempate, cujas despesas de contratação do respectivo médico serão de responsabilidade da empresa, até o limite da tabela da AMB – Associação Médica Brasileira.



h) A complementação para empregados já aposentados, corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vem recebendo, limitado ao período estabelecido no item "a" desta cláusula.

i) – Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará 60% da sua remuneração (salário fixo + média dos variáveis ) entre o décimo sexto e o centésimo octogésimo dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

j) – Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste acordo.

k) – As empresas complementarão o décimo–terceiro salário, considerado o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 ( quinze ) dias, limitado até 320 dias; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente de trabalho.

l) – Essa complementação deverá ser paga com o pagamento mensal dos demais empregados.

m) - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou a menor ser compensada no pagamento imediatamente posterior.

n) – O empregado afastado por auxílio- doença terá, em seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou indenização por igual período ao do afastamento;

o) Será garantido ao empregado, que tiver recebido alta do INSS e for considerado inapto pela empresa em que trabalha, sendo impedido por esta de retornar as suas atividades, a mesma complementação prevista no caput da presente cláusula.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIÃO ESTÁVEL DE PESSOAS DO MESMO SEXO**

Os benefícios previstos na presente Convenção, concedidos aos dependentes legais do(a) empregado(a), serão extensivos ao(a) parceiro(a) em se tratando de união estável de pessoas do mesmo sexo, salvo impossibilidade comprovada tendo em vista as atuais condições negociadas com fornecedores.

Parágrafo Único – A comprovação da união estável de pessoas do mesmo sexo e dependência econômica será feita na forma estabelecida pelo respectivo fornecedor.

## **ESTABILIDADE MÃE**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MATERNIDADE - GARANTIAS**

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 6 (seis) meses após o parto, ressalvadas as eventuais condições mais favoráveis já existentes, 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 da entidade sindical profissional, sob pena de nulidade.

As empresas proporcionarão às suas empregadas 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.

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

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

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

a) – Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 ( dezoito ) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou uma indenização correspondente ao período que faltar para aposentarem-se. A indenização por ser meramente liberal e não remuneratória, o valor não integra a remuneração para quaisquer efeitos.

b) – Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 05 (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 recolherá diretamente ao INSS as contribuições devidas nesse período, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses. O empregado deverá retirar o comprovante do recolhimento ao INSS, junto a empresa.

c) Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviço dedicados à mesma empresa, em caso de dispensa sem justa causa, por pedido de demissão ou por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente a sua última remuneração (salário fixo + média variável).

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

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREV. SOCIAL**

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salários (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.

c) – para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa terá 30 dias após o pedido do empregado, para entrega do formulário específico, exigido pelo INSS nestes casos.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÕES - REUNIÕES**

Quando os empregados viajarem nos domingos ou houver retorno de viagens aos sábados, para atender a reuniões, convenções, congressos e eventos do gênero, deverão as empresas conceder os dias equivalentes à compensação.

a) A compensação deverá ser realizada dentro dos 30( trinta ) a 120 ( cento e vinte ) dias subsequentes a ocorrência da viagem, com cópia da comunicação remetida ao sindicato profissional.

b) Entre os dias 21 e 31 de dezembro, e a segunda e terça de carnaval, não serão compensados os dias correspondentes às viagens e congressos.

c) Outros acordos sobre formas de compensação, inclusive o que ficar estabelecido entre o empregado e a empresa, só terão validade quando, previamente, protocolados no sindicato da categoria profissional.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que as comunicações sejam feitas com 48 horas de antecedência e posterior comprovação e havendo conflito de horários.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUSENCIAS JUSTIFICADAS**

Mediante comprovação, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, nos seguintes casos:

a) - até 3 ( três ) dias úteis , incluído o dia do evento, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou irmã, companheiro ou companheira, sogro ou sogra;

b) – até 03 ( três ) dias úteis, não incluído o dia do evento, para casamento;

c) - por 01 ( um ) dia, para internação e 01 ( um ) dia para alta médica de filho, dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira, desde que coincidente com o horário de trabalho;

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

e) por 5 dias corridos , quando do nascimento de filho(a) dentro das duas primeiras semanas do nascimento;

f) até 12 horas, consecutivas ou não durante o ano, para levar filho(a) menor de 14 ( quatorze ) anos ao médico.

g) a empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso semanal remunerado e feriado 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FERIADOS MUNICIPAIS**

O propagandista que atua no setor de viagem gozará dos feriados municipais na cidade de seu domicílio.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

a) - O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com descanso semanal remunerado. No caso das férias terem sido programadas para iniciar na segunda feira, deverá o seu término, também, coincidir numa sexta – feira.

b) A EMPRESA, de comum acordo com os seus empregados, poderá conceder férias fracionadas não superior a 2 (dois) períodos, visando o bem estar e uma melhor qualidade de vida dos empregados. Em havendo parcelamento das férias, um dos períodos não poderá abranger o período de Natal, Ano Novo e ou Carnaval.

b.1) Havendo parcelamento das férias, o período de fruição poderá ocorrer em qualquer época, desde que não ultrapasse 12 (doze) meses após o vencimento do período aquisitivo.

b.2) A EMPRESA poderá aceitar requerimento de abono pecuniário até 30 (trinta) dias antes do período de início das férias.

c) - Quando as férias abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, esses dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regularmente.

d) As empresas que não puderem cumprir com o disposto na alínea anterior, em razão de já haverem programado atividades para o retorno de férias, inviabilizando a extensão do gozo, poderão ajustar com o Sindicato outra forma de compensação daqueles dias.

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

f) O empregado que retornar do período de férias e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 dias, fará jus ao pagamento de 01 (uma) remuneração (salário Fixo + média do variável).

g) – Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderá fazê-lo na ocasião do recebimento do aviso de férias previsto na legislação.

h) A concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação. Para as empresas que se utilizam de sistema eletrônico, a comunicação de férias poderá ser feita pela via eletrônica.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas que possuam serviços de assistência médica ou odontológica próprios, reconhecerão, durante a vigência do contrato de trabalho, a validade dos atestados médicos ou odontológicos sob a responsabilidade do Sindicato, expedidos em casos de emergência.

As empresas que não possuam serviços de assistência médica e odontológica próprios reconhecerão durante a vigência do contrato de trabalho, a validade dos atestados médicos e odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato, em qualquer hipótese.

Atestados médicos apresentados após a comunicação de desligamento, somente serão reconhecidos, depois da avaliação do médico da empresa ou credenciado, se estiver devidamente preenchido de conformidade com a legislação, e com o respectivo CID.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão a utilização, desde que solicitada pela entidade sindical, de QUADRO DE AVISOS para a fixação de publicações, avisos, convocações ou outras matérias tendentes a manter os empregados atualizados em relação aos assuntos de seu interesse. A matéria somente será afixada desde que previamente submetida e acordada entre a Administração da Empresa e o Sindicato.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS DA ATIVIDADE SINDICAL**

As empresas, para exercício de atividade sindical, quando solicitadas previamente, mediante ofício da entidade sindical, liberarão do trabalho, sem prejuízo de sua remuneração, por até 48 (quarenta e oito) dias por ano, o dirigente sindical, com limite de 02 (dois) dirigentes por empresa.

As empresas reconhecem o direito à estabilidade no emprego para todos os membros do Sindicato.

As empresas poderão liberar o dirigente sindical, em tempo integral, para que fique à disposição do sindicato profissional, desde que requerido pela entidade sindical, devendo as condições da liberação serem pactuadas em acordo entre as partes (empregado e empresa).

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES**

As empresas fornecerão, no prazo de 15 dias, contados da data do recolhimento da taxa negocial, ao Sindicato representativo da categoria profissional, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação de empregados contendo os nomes, funções, valores individualizados das contribuições e somatório (total geral não individualizado) dos salários.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TAXA NEGOCIAL (AS EXPENSAS DAS EMPRESAS)**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão às suas expensas o valor correspondente a taxa negocial, referente a cada empregado, iguais para os associados ou não, a favor do respectivo Sindicato Profissional, a serem recolhidas nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

a) 3,50% (três vírgula cinquenta por cento) dos salários já reajustados, cujo limite de recolhimento terá como teto R\$ 176,00 (cento e setenta e seis reais) por trabalhador representado, referente ao mês de maio/2016, a ser recolhido até o dia 30 de maio de 2016, em nome da Entidade Profissional., através de depósito bancário Agência : 0408 – Anita Garibaldi – C/C 003 00000262-6 – Florianópolis – SC – CAIXA ECONOMICA FEDERAL.

b) 3,50% (três vírgula cinquenta por cento) dos salários já reajustados, cujo o limite de recolhimento terá como teto de R\$ 176,00 (cento e setenta e seis reais) por trabalhador representado, referente ao mês de novembro/2016, a ser recolhido até o dia 28 de novembro de 2016, em nome da Entidade Profissional, através de depósito bancário na Agência 0408 – Anita Garibaldi – C/C 03000262-6 – Florianópolis – SC – CAIXA ECONOMICA FEDERAL.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

a) A contribuição sindical deverá ser recolhida, pelas empresas, de acordo com a base territorial onde o integrante da categoria profissional exercer suas atividades laborais, bem como as homologações deverá obedecer este critério.

b) Quando o representante trabalhar em dois ou mais estados pertencentes à base territorial de sindicatos diferentes, a contribuição deverá ser efetuada ao sindicato da região onde reside.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FUNDO DE ASSISTENCIA MÉDICA E SOCIAL DESTINADO AOS APOSENTADOS, DEPENDENTES**

As empresas integrantes da base territorial do Sindicato profissional acordam na constituição de um fundo destinado à assistência social e médica aos aposentados e dependentes deficientes e requalificação profissional dos integrantes da categoria profissional.

Para tanto recolherão por cada empregado beneficiado pela presente convenção (sem desconto no Holerite) as contribuições nas datas percentuais e forma abaixo indicados:

a) 3,50% (três vírgula cinquenta por cento) dos salários já reajustados, cujo limite de recolhimento terá como teto R\$ 176,00 (cento e setenta e seis reais) por trabalhador representado, referente ao mês de maio/2016, a ser recolhido até o dia 30 de maio de 2016, em nome da Entidade Profissional., através de

depósito bancário Agência : 0408 – Anita Garibaldi – C/C 003 00000262-6 – Florianópolis – SC – CAIXA ECONOMICA FEDERAL.

b) 3,50% (três vírgula cinquenta por cento) dos salários já reajustados, cujo o limite de recolhimento terá como teto de R\$ 176,00 ( cento e setenta e seis reais ) por trabalhador representado, referente ao mês de novembro/2016, a ser recolhido até o dia 28 de novembro de 2016, em nome da Entidade Profissional, através de depósito bancário na Agência 0408 – Anita Garibaldi – C/C 003 00000262-6 – Florianópolis – SC – CAIXA ECONOMICA FEDERAL.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES**

As empresas farão as homologações de rescisões de contrato de trabalho, previstas em lei, no Sindicato da categoria. Na Falta deste, referidas homologações serão feitas na DRT. Em havendo recusa do Sindicato em realizar a homologação, esta será feita na DRT.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção deverão ser comunicadas, por escrito, aos sindicatos convenientes, para fins de conciliação no prazo de 30 (trinta) dias da data da ocorrência do fato.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CUMPRIMENTO**

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MULTA**

a) Multa de 3% (três por cento) do salário normativo do empregado, por mês completo e por empregado, pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, revertendo a favor do Sindicato da Categoria.

b) A referida multa somente será devida após o decurso do prazo de 30 dias da notificação formal feita pelo Sindicato e recebida pela empresa.

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

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - VIGÊNCIA/RENOVAÇÃO**

A presente CONVENÇÃO terá vigência por 2 ( dois ) anos, a contar de 01 de abril de 2016 e término em 31 de março de 2018, exceção feita às cláusulas: 03 – Salário Normativo, 04 – Reajuste Salarial, 10 - PLR – Participação nos lucros ou resultados, 12 - Reembolso Refeição, 13 – Reembolso de Quilometragem, , 16 – Auxílio Creche, 17 – Despesas com comunicação, 40 – Taxa Negocial e 42 - Fundo de Assistência Médica e Social Destinado Aos Aposentados, Dependentes Deficientes E Requalificação Profissional Dos Integrantes Da Categoria Profissional, cuja vigência será de 01( um ) ano, a contar de 01 de abril de 2016 á 31 de março de 2017.

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 Delegacia Regional do Trabalho em Florianópolis, Estado de Santa Catarina, de acordo com os artigos 611 e seguintes da CLT.

**ZELSON ARAGAO DA SILVA**  
**PRESIDENTE**  
**SIND EMP VEN VIAJ COM PROP PROP VEND V PROD F DO EST SC**

**NEY OSVALDO SILVA FILHO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS INDUSTRIAS QUIMICAS E FARMACEUTICAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ABRANGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

a) Esta CONVENÇÃO abrange, EXCLUSIVAMENTE, os profissionais das empresas com sede em São Paulo e demais Estados, EXCETO os profissionais que trabalham para as empresas com sede no Rio de Janeiro e em Santa Catarina, que exercem suas atividades profissionais no Estado de Santa Catarina, como Propagandista, Propagandista-Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos na base territorial do Sindicato dos Propagandistas, Propagandistas-Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos no Estado de Santa Catarina, cujas atividades são reguladas pela Lei nº 6.224, de 14/07/75 ( categoria diferenciada constante do anexo ao quadro a que se refere o art. 577, da CLT), cuja data base é de 01 de abril.

b) A presente CONVENÇÃO será registrada e arquivada na Delegacia Regional do Trabalho em Florianópolis, Estado de Santa Catarina, de acordo com os artigos 611 e seguintes, da CLT, para que produza seus efeitos legais.

### **ANEXO II - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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