

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC000815/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/06/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023235/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.101524/2020-31  
DATA DO PROTOCOLO: 15/05/2020

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

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 2020 a 31 de março de 2021 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos 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\$ 2.095,64 ( dois mil e noventa e cinco reais e sessenta e quatro centavos) por mês, a partir de 01 de abril de 2020.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DE SALÁRIOS

Sobre os salários fixos de 01.04.2019, será aplicado, em 01.04.2020, o percentual único e negociado de 3,31% (três vírgula trinta e um por cento), para os salários nominais até R\$ 7.750,00 (sete mil, setecentos e cinquenta reais) mensais;

Para os salários nominais superiores a R\$ 7.750,00, o aumento salarial será um valor fixo de R\$ 256,52 (duzentos e cinquenta e seis reais e cinquenta e dois centavos), referente ao período de 01.04.2019 a 31.03.2020.

## **COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações e/ ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação da legislação, concedidos desde 01/04/2019, inclusive, e até o 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 – CTPS.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA SEXTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos pelas empresas aos empregados, demonstrativos de pagamento, devidamente identificados, com discriminação das 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/telemáticos, com possibilidades de impressão quando foro caso, e manterão disponível históricos dos últimos 05 ( cinco) anos de trabalho, inclusive para os empregados demitidos

## **CLÁUSULA SÉTIMA - CRITÉRIO DE REMUNERAÇÃO/PREMIAÇÃO**

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 OITAVA - 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 e 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 NONA - 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 DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 2020, a participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7º, e do inciso XI, primeira parte, e do art. 8º, VI, da Constituição Federal, e da Lei 10.101, de 19/12/2000 alterada pela lei 12832/2013 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 importância R\$ 1.836,00 (hum mil oitocentos e trinta e seis reais), que poderá ser pago em 02 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira até 30/09/2020, e a segunda até 06 (seis) meses após ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 31/01/2021;
- 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - REEMBOLSO REFEIÇÃO**

a) – A empresa reembolsará aos seus empregados da categoria profissional, mediante comprovação legal, o valor diário de R\$ 46,00 (quarenta e seis reais) por refeição, despendido pelo empregado.

b) – As empresas que optarem pelo fornecimento de vale – refeição, deverão respeitar o valor mínimo de R\$ 46,00 (quarenta e seis reais) por vale-refeição.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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\$ 0,85 (oitenta 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 2020, caso o valor dos combustíveis sofra variações significativas nesse período, inclusive, em função de crises em países exportadores de petróleo,

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO CRECHE**

Para as Empresas que não possuam creche em seus estabelecimentos e de acordo com a Portaria do MTE - Ministério do Trabalho e Emprego nº 3.296/86 será pago, como verba indenizatória, o valor de **R\$ 400,00** (Quatrocentos reais), por filho registrado ou legalmente adotado, a quem detiver a guarda judicial.

O valor acima mencionado será pago mediante apresentação de recibo de entidade credenciada ou pessoa física que detiver a guarda da criança, ressalvados condições mais favoráveis existentes nas Empresas.

Dado seu caráter substitutivo de preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

O reembolso beneficiará somente aquelas Empregadas que estejam em serviço efetivo nas Empresas, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho.

O reembolso será devido após o término da licença-maternidade, independentemente do tempo de serviço nas Empresas e cessará no dia 31 de dezembro do ano em que completar 30 (trinta) meses de vigência, ou antes deste prazo, na ocorrência de cessação do contrato de trabalho.

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

Os comprovantes de pagamento devem ser encaminhados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente sob pena de não serem reembolsados pelas Empresas.

A presente cláusula também se aplica aos Empregados pais no caso de decisão judicial relativa à guarda.

### **Outros Auxílios**

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

Os Empregados que utilizarem qualquer meio de comunicação eletrônico/telemáticos, terão reembolsadas suas despesas desde que comprovadas, através de relatório de despesas mensais, até o limite de **R\$ 103,00** (cento e três reais), solicitadas no prazo de 30 (trinta) dias, após a data da efetiva ocorrência.

Este reembolso não se aplica às Empresas que já concedam ferramentas de comunicação devidamente habilitadas.

### **Empréstimos**

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

As Empresas poderão descontar mensalmente, dos salários dos seus Empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, também os referentes à Seguro de Vida em Grupo, Empréstimos Pessoais, Planos de Assistência Médica, adiantamento de fundos fixos para despesas e outros, desde que previamente autorizados por escrito pelos Empregados.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

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

O contrato de experiência, com duração máxima de 90 (noventa) dias, poderá ser objeto de divisão por uma única vez.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMUNICAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Os Empregados demitidos sob a alegação de falta grave serão cientificados do fato, por escrito, contra recibo.

Será efetuado por escrito, o pedido de demissão com dispensa do cumprimento do aviso prévio, devendo as Empresas manifestarem-se também por escrito, quanto à liberação ou não do cumprimento do respectivo aviso prévio.

Caso os Empregados demitidos por falta grave se recusarem a assinar a notificação, as Empresas deverão comprovar a entrega da respectiva notificação mediante atestado assinado por 02 (duas) testemunhas.

No ato da comunicação da rescisão do contrato de trabalho, os Empregados portadores de doenças profissionais ou que tenham sofrido acidente do trabalho, deverão comprovar estes fatos.

### **Aviso Prévio**

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

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

Para as Empresas que mantenham convênio de assistência médica para seus Empregados e dependentes legais, será garantida a estes, a utilização de convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados após a comunicação do desligamento dos Empregados sem justa causa, desde que os Empregados e/ou dependente(s) estejam em período de internação ou tratamento, cujo relatório médico deverá ser entregue pelos Empregados em até 05 (cinco) dias corridos, após a comunicação do desligamento às Empresas.

No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelos Empregados, a baixa na Carteira Trabalho e Previdência Social - CTPS será efetuada no prazo de até 05 (cinco) dias úteis da comunicação da dispensa

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

a) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo de 10 (dez) dias, contados da sua comunicação.

b) As Empresas, no prazo de até 25 (vinte e cinco) dias úteis a partir da data do desligamento, deverão fornecer todos os documentos legais para concretizar a rescisão do contrato de trabalho e os Empregados se comprometem a firmar o respectivo termo de quitação das verbas rescisórias constantes no TRCT-Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

c) O não cumprimento dos prazos acima acarretará multa diária correspondente a 3% (três por cento) do salário normativo de efetivação, em vigor na data do pagamento, revertida a favor do Empregado, ressalvados os casos fortuitos e de força maior.

d) Comprovando as Empresas através de meio idôneo terem sido os Empregados cientificados da data da entrega da documentação, ficarão as Empresas isentas de quaisquer penalidades, na hipótese de não comparecimento dos Empregados.

Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas na legislação.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 dos últimos 12 meses) do empregado, vigente à época da rescisão, preservando-se o aviso prévio legal. A indenização por ser meramente liberal e não remuneratória, o valor não integra a remuneração para quaisquer efeitos.

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REEMBOLSO DE DESPESAS – HOMOLOGAÇÃO/RESCISÃO**

A homologação do recibo Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT poderá ser realizada, por liberalidade, no Sindicato Profissional, desde que o empregado faça a solicitação por escrito, e que as partes estabeleçam o ato homologatório como atestado liberatório do contrato de trabalho.

Sendo a homologação realizada no Sindicato Profissional deverá ser agendada no prazo previsto no item da cláusula 21ª letra "b" pela entidade sindical.

Quando os Empregados prestarem serviços fora da sede das Empresas e forem convocados para formalizar a quitação da rescisão do seu contrato de trabalho, as Empresas reembolsarão as despesas de deslocamento até o local por elas designados, mediante prévia autorização e comprovação.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Políticas de Manutenção do Emprego**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA E COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL AO TRABALHADOR AFASTADO PELO INSS**

a) As Empresas complementarão, durante a vigência do presente Instrumento Coletivo, do 16º (décimo sexto) ao 320º (trecentésimo vigésimo) dia, os salários líquidos, devidamente corrigidos, dos Empregados afastados por motivo de doença ou acidente de trabalho, que trabalhem nas Empresas há mais de 90 (noventa) dias.

b) Essa complementação tem natureza indenizatória, devendo ser incluída no demonstrativo de pagamento mensal dos salários, sob esta rubrica.

c) A cada período de 03 (três) meses de licença é facultado às Empresas submeterem os Empregados à



avaliação médica, devendo, para isto, notificá-los, por escrito, com o prazo de 05 (cinco) dias de antecedência, através de qualquer meio que fique registrado o recebimento. Os Empregados que se recusarem, não comparecerem ou não justificarem a ausência, após devidamente avisados, no prazo de 05 (cinco) dias corridos, perderão o direito as complementações salariais pagas pelas Empresas.

d) Desde que decorridos 03 (três) meses da concessão da complementação e constatado pela avaliação médica que os Empregados estão em condições de exercer normalmente suas funções, as complementações deixarão de ser pagas pelas Empresas, mesmo que não tenham recebido alta médica do INSS - Instituto Nacional do Seguro Social.

e) A complementação para Empregados já aposentados corresponderá às diferenças, em caráter indenizatório, entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vem recebendo, limitado ao período estabelecido na letra " a " do presente Instrumento Coletivo.

f) Quando os Empregados não tiverem direito ao auxílio-doença previdenciário, por não terem ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, as Empresas pagarão 60% (sessenta por cento) do salário líquido à título de indenização (salário fixo + média dos variáveis do período trabalhado) entre o 16º (décimo sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento, respeitando o limite máximo do salário-de-contribuição previdenciário.

g) As Empresas complementarão o 13º (décimo terceiro salário), considerado o salário líquido, a título de indenização, aos Empregados que se afastarem por motivos de doenças (B31 e B91), limitado até 320 (trezentos e vinte) dias.

h) Não sendo conhecido o valor básico do benefício estipulado pelo INSS – Instituto Nacional do Seguro Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença, a maior ou a menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior ao conhecimento pela empresa do valor do benefício recebido pelo empregado.

i) Os Empregados afastados por auxílio-doença previdenciário (B31) terão em seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou indenização por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 50 (cinquenta) dias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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, de acordo com o plano de assistência médica estabelecido pelas Empresas.

A comprovação da união estável de pessoas do mesmo sexo e dependência econômica será feita na forma estabelecida pelas leis previdenciárias vigentes no país.

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MATERNIDADE - GARANTIAS**

- a) Fica estabelecida a garantia de emprego ou salário às Empregadas gestantes, desde a confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes, respeitando-se sempre quando ocorrer, o disposto no Parágrafo Primeiro do Artigo 392, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.
- b) Na ocorrência de licença-maternidade para as Empregadas que adotarem crianças legalmente, as Empresas deverão observar os critérios estabelecidos no artigo 392 - A, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.
- c) A possibilidade de prorrogação da licença-maternidade de 60 (sessenta) dias será aplicável para todas as Empresas.
- d) É facultada às Empregadas a opção pela extensão da licença-maternidade prevista na Cláusula 26ª letra "a" do presente Instrumento Coletivo, sendo que as Empresas comunicarão aos Sindicatos Profissionais, caso as Empregadas não optem pela prorrogação.
- e) A opção de escolha pela prorrogação será garantida também às Empregadas que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança.
- f) As Empregadas que saírem de licença após a implementação acima referida, deverão requerer a prorrogação até o final do primeiro mês após o parto, mediante solicitação escrita às Empresas, sendo que a sua concessão se iniciará no dia subsequente ao término da fruição da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias.
- g) No período de prorrogação da licença-maternidade em referência, as Empregadas não poderão exercer quaisquer atividades remuneradas, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena do cancelamento da prorrogação.
- h) Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, as Empregadas terão direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo RGPS - Regime Geral de Previdência Social.
- i) O benefício da prorrogação em referência, previsto na Lei nº 11.770/2008, fica condicionado à vigência desta lei, podendo ser cancelado caso a sua previsão seja revogada por ato do Poder Público.
- j) As Empregadas se obrigam a comunicar sua gravidez às Empresas, tão logo tenham conhecimento.

### **Estabilidade Aposentadoria**

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

Aos Empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem com mais de 08 (oito) anos de serviço nas mesmas Empresas, ficam assegurados os empregos ou uma indenização

correspondente ao período que faltar para se aposentarem. Por ser meramente liberal e não remuneratória, o valor desta indenização não integra a remuneração para quaisquer efeitos.

Aos Empregados atingidos por dispensa sem justa causa que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição da aposentadoria integral por tempo de serviço, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviço nas mesmas Empresas, as Empresas recolherão ao INSS - Instituto Nacional do Seguro Social as contribuições devidas nesse período, com base no último salário, enquanto não conseguir outro emprego. Os Empregados deverão retirar os comprovantes dos recolhimentos do INSS junto às Empresas.

Aos Empregados atingidos por dispensa sem justa causa e que possuam mais de 08 (cinco) anos de serviço nas mesmas Empresas e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, as Empresas recolherão diretamente ao INSS - Instituto Nacional do Seguro Social 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. Os Empregados deverão retirar os comprovantes dos recolhimentos do INSS junto às Empresas.

Para a comprovação da aquisição do direito à aposentadoria, prevista nas cláusulas 27 do presente Instrumento Coletivo, os Empregados deverão apresentar às Empresas, em até 30 (trinta) dias após a comunicação da rescisão do Contrato de Trabalho, o Extrato de Vínculos, bem como, as Contribuições recolhidas ao INSS - Instituto Nacional do Seguro Social, de acordo com o CNIS – Cadastro Nacional de Informações Sociais.

Aos Empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviço dedicados às mesmas Empresas, quando dela vierem a se desligar definitivamente, por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente à sua última remuneração (salário fixo + média variável dos últimos 12 meses).

A presente cláusula está sujeita às eventuais alterações caso haja mudança da legislação previdenciária.

A presente cláusula não se aplica às Empresas que possuam planos mais favoráveis.

### **Outras estabilidades**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREV. SOCIAL**

As Empresas deverão preencher os documentos necessários à Previdência Social nos seguintes prazos:

- a) Máximo de 03 (três) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefícios por auxílio-doença;
- b) Máximo de 08 (oito) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria.
- c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa terá 30 (trinta) dias após o pedido do empregado, para entrega do formulário específico, exigido pelo INSS - Instituto Nacional do Seguro Social.
- d) A obrigação de preenchimento de documentos deverá ser mantida até a transferência dessa obrigação para o e-Social.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO/ COMPENSAÇÕES**

A categoria não está sujeita ao controle de jornada, nos termos do inciso "I", artigo 62, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

A jornada de trabalho não poderá exceder ao disposto no inciso "XIII", do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, excluindo o sábado da jornada de trabalho.

Na hipótese de haver necessidade excepcional de viagens a trabalho, eventos médicos e/ou jantares profissionais que extrapolem a carga horária acima mencionada, as Empresas deverão compensar as horas efetivamente trabalhadas como descanso.

A compensação deverá ser realizada em até 180 (cento e oitenta) dias subsequentes à ocorrência da atividade.

Fica estabelecida entre as partes que entre os dias 21 e 31 de dezembro, a Segunda e Terça-feira de carnaval, não serão compensados os dias correspondentes às viagens e congressos.

As Empresas poderão, mediante acordo entre as partes, estabelecer outras formas de compensação.

Conforme disposto na cláusula 17 do referido Instrumento Coletivo, a utilização de equipamentos eletrônicos/telemáticos, não configura qualquer tipo de controle de jornada de trabalho ou supervisão, especialmente para fins de apuração de trabalho extraordinário.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTUDANTE**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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) 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

O início das férias não poderá ocorrer no período de 02 (dois) dias que antecedem o feriado e o dia de repouso semanal remunerado, nos termos da Lei nº 13.467/17.

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.

As Empresas poderão negociar com cada um dos seus Empregados, de forma individual, o fracionamento das férias e o abono pecuniário, nos termos da Lei.

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.

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

Os Empregados que retornarem do período de férias e forem dispensados sem justa causa, antes de decorridos o período igual ao gozo de férias, limitado a 15 (quinze) dias, farão jus aos pagamentos de uma indenização equivalente a 01 (uma) remuneração (salário fixo + média do variável dos últimos 12 meses).

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

legislação

A concessão das férias será comunicada por escrito aos Empregados, com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunicação. Para as Empresas que se utilizarem de sistemas eletrônico/telemáticos, as comunicações de férias poderão ser feitas pela via eletrônica.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Aceitação de Atestados Médicos**

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

As Empresas que possuam serviços de assistência médica ou odontológica próprios reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos, expedidos em caso de emergência, por profissional devidamente habilitado e credenciado pelo Sindicato Profissional.

As Empresas que não possuam serviços de assistência médica ou odontológica próprios reconhecerão, em qualquer hipótese, a validade dos atestados médicos ou odontológicos, prescritos por profissional devidamente habilitado e credenciado pelo Sindicato Profissional, podendo, entretanto, determinar a realização de exames complementares.

Atestados médicos apresentados após a comunicação de desligamento, somente serão reconhecidos, depois da avaliação do médico da empresa ou médico credenciado por esta, se estiver devidamente preenchido em conformidade com a legislação e com a respectiva Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde – CID.

## **Relações Sindicais**

### **Garantias a Diretores Sindicais**

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

Para exercício de atividade sindical, quando solicitado previamente, as Empresas, mediante ofício da entidade sindical entregue com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, liberarão do trabalho, sem prejuízo de sua remuneração, por até 40 (quarenta) dias ao ano, de janeiro a dezembro, o dirigente sindical, com limite de 02 (dois) dirigentes por empresa.

A concessão em períodos sucessivos não poderá ultrapassar 05 (cinco) dias.

As reuniões de Conciliação de Divergências, realizadas no SINDIVESC, não serão computadas no limite acordado no “caput” desta cláusula e deverão ter no máximo 02 (dois) dirigentes sindicais do Sindicato demandado. Devendo ser abonado apenas os dias das reuniões.

## **Acesso a Informações da Empresa**

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

As Empresas fornecerão no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data do recolhimento da Contribuição Sindical, ao Sindicato representativo da categoria profissional, em caráter confidencial, mediante recibo, uma relação de Empregados que optarem prévia e expressamente pelo recolhimento, contendo os nomes, valores individualizados das contribuições e somatório (total geral não individualizado) dos salários.

O envio poderá ser efetuado por e-mail, com confirmação de recebimento pelos Sindicatos.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Caso os Empregados optem prévia e expressamente, em pagar a contribuição sindical deverá esta ser recolhida pelas Empresas, de acordo com a base territorial onde o integrante da categoria profissional exercer suas atividades laborais.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FUNDO DE INCLUSÃO SOCIAL**

Com o objetivo de promover o custeio de assistência social e lazer, contratação de apólice de seguro de vida e assistência funeral familiar, cursos, pesquisas e incentivos, campanhas sociais e educativas, entre outras questões de fomento dos Empregados da categoria, observada a função social do contrato de trabalho, as Empresas abrangidas pela presente convenção, recolherão às suas expensas, o valor correspondente ao Fundo destinado à inclusão social, referente a cada empregado, associado ou não, a favor do respectivo Sindicato de Trabalhadores, nas datas, percentuais e forma abaixo indicados:

Recolhimento para o Sindicato signatário representativo dos trabalhadores beneficiados com a aplicação da presente convenção:

4% (quatro por cento) dos salários nominais já reajustados, cujo limite de recolhimento terá como teto **R\$ 230,00** (duzentos e trinta reais) por trabalhador beneficiado com a aplicação da presente convenção, recolhido até 30 de julho de 2020 em nome da Entidade Profissional, através de depósito bancário na Agência: : 0408 – Anita Garibaldi – C/C 003 00000262-6 – Florianópolis – SC – CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.

4% (quatro por cento) dos salários nominais já reajustados, cujo limite de recolhimento terá como teto **R\$ 230,00** (duzentos e trinta reais) por trabalhador beneficiado com a aplicação da presente convenção, recolhido até 30 de outubro de 2020 em nome da Entidade Profissional, através de depósito na Agência: 0408 – Anita Garibaldi – C/C 003 00000262-6 – Florianópolis – SC – CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.

Para efeito de cálculo dos valores previstos nesta cláusula, deverão ser considerados os Empregados e os salários em vigor, na data do efetivo recolhimento.

O Sindicato signatário convocará assembleia geral da categoria para prestação de contas dos valores arrecadados, observado o respectivo estatuto social de cada entidade.

Declara a entidade sindical profissional que os valores arrecadados a título de Fundo destinado à inclusão social, em razão dos princípios, objetivos e finalidade próprios e específicos, e sendo ainda fiscalizada sua aplicação pela categoria, atendem ao disposto na Convenção nº 98 da OIT - Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil.

O Sindicato signatário da presente convenção, declara que destinará o percentual necessário da arrecadação do fundo de que trata o caput da cláusula para custeio da apólice de seguro abaixo definida.

Obriga-se a entidade sindical profissional signatária da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a contratação de apólice coletiva de seguro de vida e auxílio funeral de todos os Empregados de empresas que recolherem o fundo, com as seguintes condições e coberturas:

- 1 - Morte R\$ 15.000 (quinze mil reais);
- 2 - Invalidez permanente total por acidente R\$ 15.000 (quinze mil reais);
- 3 - Invalidez permanente parcial por acidente R\$ 15.000 (quinze mil reais);
- 4 - Invalidez funcional permanente total, consequente de doença R\$ 15.000 (quinze mil reais);
- 5 - Assistência funeral Familiar R\$ 5.000 (cinco mil reais)

A cobertura de assistência funeral familiar tem o objetivo de propiciar aos beneficiários em caso de falecimento do segurado titular, cônjuge, filhos até 21 anos ou 24 anos se dependente na regulamentação do imposto de renda, todo o auxílio e prestação de serviços relativos ao funeral, **até o limite disposto na cláusula 38ª Item 5**, disponibilizando um representante oficial da seguradora que tomará todas as providências necessárias para a realização do mesmo em nome do SINDIVESC, CNPJ: 76.875.582/0001-11

As Empresas contratadas pelo SINDIVESC para prestar serviços de seguro deverão ser idôneas, terem comprovada capacidade econômica e financeira, serem especializadas neste ramo e estarem devidamente registradas na SUSEP, além de fornecer para as Empresas o respectivo certificado de seguro dos Empregados, mencionando as coberturas e capitais segurados.

O seguro acima previsto acima deverá beneficiar representados do Sindicato dos Propagandistas, Propagandistas- Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos no Estado de Santa Catarina - SINDIVESC, independentemente da data de sua contratação, desde que dentro de vigência do presente instrumento.

As Empresas fornecerão no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de recolhimento do presente Fundo destinado à inclusão social, à respectiva entidade sindical profissional, em caráter confidencial mediante recibo, uma relação contendo os nomes, e valores do referido fundo, bem como, cópia da guia própria e/ou ordem bancária devidamente quitada, dos beneficiários da presente convenção.

Caso não recolhido valor correspondente ao Fundo destinado à inclusão social prevista nesta cláusula nas datas estabelecidas, a multa será de 3% (três por cento) do salário normativo por Empregado, por mês de atraso, revertendo a multa em benefício da parte prejudicada.

As Empresas que possuam seguros em condições mais vantajosas poderão abater do valor do sinistro a importância paga pelo seguro mencionado nesta cláusula.

## Disposições Gerais

### Regras para a Negociação



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GRUPOS DE TRABALHO**

Fica instituído grupo de trabalho que se reunirá para definir número máximo de dirigentes sindicais eleitos por empresa e a possibilidade de implementação do trabalho remoto nas atividades dos propagandistas, propagandistas-Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos.

O grupo de trabalho mencionado acima será composto de 3 (três) membros representantes dos Sindicatos signatários e 3 (três) membros do Sindicato das Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de Santa Catarina.

Caso haja consenso entre as partes sobre a redação das novas cláusulas dos temas acima propostos, as mesmas serão incluídas no documento coletivo celebrado em 2021.

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 vigente estabeleça

penalidade ou aquelas que, neste acordo, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária específica.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

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

A presente convenção terá vigência por 01 (um) ano, a contar de 01 de abril de 2020 e término em 31 de março de 2021.

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 ASSEMBLEIA**

Ata 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>.