

---

## Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2016

Entre as partes, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS, VENDEDORES E VIAJANTES DO COMÉRCIO, PROPAGANDISTAS, PROPAGANDISTAS- VENDEDORES E VENDEDORES DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS DO ESTADO DE PERNAMBUCO- SINVEPRO** Registro sindical n°. 311.522/77, inscrito no CNPJ: 11.012.168/0001-33, com abrangência intermunicipal e base territorial nas cidades de Afogados da Ingazeira, Afrânio, Agrestina, Água Preta, Águas Belas, Alagoinha, Altinho, Amaraji, Angelim, Araripina, Arcoverde, Barra de Guabiraba, Barreiros, Belém de Maria, Belém de São Francisco, Belo Jardim, Betânia, Bezerros, Bodocó, Bom Conselho, Bonito, Brejão, Brejinho, Brejo da Madre de Deus, Buíque, Cabo de Santo Agostinho, Cabrobó, Cachoeirinha, Caetés, Calçado, Calumbi, Camaragibe, Camocim de São Felix, Canhotinho, Capoeiras, Carnaíba, Carnaubeira da Penha, Catende, Cedro, Chá Grande, Correntes, Cortês, Cumaru, Cupira, Custódia, Dormentes, Escada, Exu, Feira Nova, Fernando de Noronha, Flores, Floresta, Frei Miguelinho, Gameleira, Garanhuns, Granito, Gravatá, Iati, Ibimirim, Ibirajuba, Iguaraci, Inajá, Ingazeira, Ipojuca, Ipubi, Itacuruba, Itaíba, Itapetim, Jaboatão dos Guararapes, Jaqueira, Jataúba, Jatobá, Joaquim Nabuco, Jucati, Jupi, Jurema, Lagoa de Ouro, Lagoa dos Gatos, Lagoa Grande, Lajedo, Manari, Maraial, Mirandiba, Moreno, Olinda, Orocó, Ouricuri, Palmares, Palmeirina, Panelas, Paranatama, Parnamirim, Pedra, Pesqueira, Petrolândia, Petrolina, Poção, Pombos, Primavera, Quipapá, Quixaba, Recife, Riacho das Almas, Ribeirão, Rio Formoso, Sairé, Salgueiro, Salóa, Sanharó, Santa Cruz, Santa Cruz da Baixa Verde, Santa Cruz do Capibaribe, Santa Filomena, Santa Maria da Boa Vista, Santa Maria do Cambucá, Santa Terezinha, São Benedito do Sul, São Bento do Uma, São Caitano, São João, São Joaquim do Monte, São José da Coroa Grande, São José do Belmonte, São José do Egito, São Lourenço da Mata, Serra Talhada, Serrita, Sertânia, Sirinhaém, Moreilândia, Solidão, Tabira, Tacaimbó, Tacaratu, Tamandaré, Terezinha, Terra Nova, Trindade, Triunfo, Tupanatinga, Tuparetama, Venturosa, Verdejante, Vertente do Lério, Vertentes e Xexéu, todas localizadas no Estado de Pernambuco. Situado na Rua Barão de São Borja, 183- Boa Vista- Recife- PE- CEP: 50.070-310 e de outro o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDUSFARMA**, Registro Sindical n°. DNT - 24.611, inscrito no CNPJ: 62.646.633/0001-29, situada à Rua Alvorada, 1.280 - Vila Olímpia - São Paulo CEP: 04550-005, fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes da CLT, mediante as condições que seguem:

### CLÁUSULA 01 – ABRANGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

a) Esta **CONVENÇÃO** abrange os empregados que exercem suas atividades profissionais como Propagandistas, Propagandistas-Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos na base territorial do **Sindicato dos Empregados, Vendedores e Viajantes do Comércio, propagandistas, Propagandistas- Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos do Estado de**

---

**Pernambuco- SINVEPRO**, 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 01 de abril.

b) As normas e condições aqui estabelecidas se aplicam a todas as indústrias, inclusive os prestadores de serviço que atuam no campo da propaganda médica, representados pelo **Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos no Estado de São Paulo**, não sendo reconhecida pelas partes qualquer outra forma de representação delas, e a todos os trabalhadores representados pela entidade que não se opuserem a Convenção Coletiva de Trabalho como um todo e que não expressarem discordância, individual e pessoal, perante o Sindicato Profissional signatário.

Fica garantida a prevalência do Acordo Coletivo celebrado pela empresa e os seus empregados, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores signatário.

c) A presente **CONVENÇÃO** será registrada e arquivada na Secretaria de Relações do Trabalho em Recife, Estado de Pernambuco, de acordo com os artigos 611 e seguintes, da CLT, para que produza seus efeitos legais.

#### **CLÁUSULA 02 - REAJUSTE DE SALÁRIOS**

a) Sobre os salários fixos de 01/04/2013, será aplicado, em 01/04/2014, o índice negociado de 6,8 % (seis vírgula oito por cento), correspondente ao período de 01/04/2014 a 31/03/2015, para os salários nominais até R\$ 5.300,00 (cinco mil e trezentos reais) mensais;

b) Para os salários nominais superiores a R\$ 5.300,00 (cinco mil e trezentos reais), o aumento salarial será um valor fixo de R\$ 360,40 (trezentos e sessenta reais e quarenta centavos);

#### **c) COMPENSAÇÕES**

Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação da legislação, concedidos desde 01/04/2013, 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.



---

**d) 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 03 - SALÁRIO NORMATIVO**

Será garantida, no mínimo, uma remuneração de R\$ 1.410,00 (um mil quatrocentos e dez reais) por mês, a partir de 01 de abril de 2014.

**CLÁUSULA 04 - 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.

**CLÁUSULA 05 - 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 "hollerith" de pagamento da referida verba, desde que constituída a remuneração em parte fixa e outra parte variável.

**CLÁUSULA 06 - 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 07 - MATERNIDADE - GARANTIAS**

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) 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.

#### **CLÁUSULA 08 - 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.

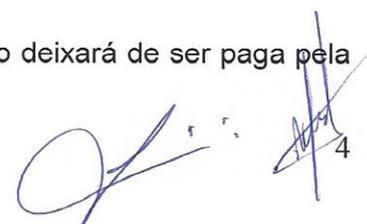
#### **CLÁUSULA 09 - GARANTIA E SUPLEMENTAÇÃO SALARIAL AO TRABALHADOR AFASTADO PELO INSS**

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 às 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 48 (quarenta e oito) horas, 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.

Handwritten signatures in blue ink, with the number '4' written below them.

---

**e)** A junta médica será composta de 2 (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.

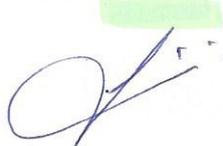
**j)** Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste acordo.

**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, limitado esse direito ao máximo de 50 dias.

  
  
5

---

### **CLÁUSULA 10 - 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.

### **CLÁUSULA 11 - 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.

### **CLÁUSULA 12 - 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.

### **CLÁUSULA 13 - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal.



6

---

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 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 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 14 - CONCESSÃO DE FÉRIAS**

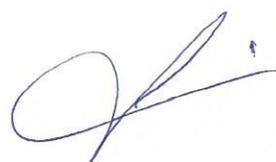
**a)** O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com descanso semanal remunerado. No caso das férias terem sido programadas para iniciar na segunda-feira, deverá o seu término, também, coincidir numa sexta-feira.

**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.

**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.



7

---

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 1 (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, poderão 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.

i) O período de gozo das férias adquiridas pelo (a) vendedor (a) propagandista poderá ser fracionado, em até dois períodos, facultada essa opção inclusive aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade.

#### **CLÁUSULA 15 - ZONAS DE TRABALHO**

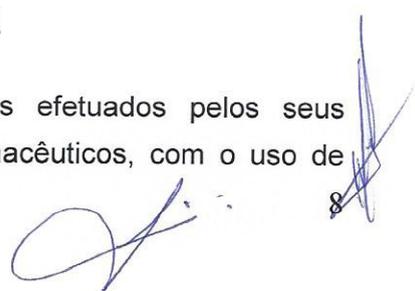
Sempre que a empresa estabelecer, mesmo que tacitamente, zona de trabalho para o empregado, ficará obrigada à satisfação das comissões ou prêmios, se tais constituírem remuneração contratual, sobre as vendas porventura efetuadas em seu território por outro vendedor, excluído desta regra as vendas decorrentes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

#### **CLÁUSULA 16 - 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 17 - REEMBOLSO DE DESPESAS - TRANSPORTE COLETIVO**

As empresas reembolsarão, mediante relatório de despesas, os gastos efetuados pelos seus propagandistas, propagandistas-vendedores e vendedores de produtos farmacêuticos, com o uso de



---

transporte coletivo, quando no exercício da atividade profissional, e quando estes não se utilizarem de transportes próprios ou fornecidos pelo empregador.

#### **CLÁUSULA 18 - 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\$ 0,61 (sessenta e um centavos) por quilômetro rodado. O valor do reembolso corresponde às 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.

As empresas poderão conceder cartão com créditos para combustível ou outros mecanismos para custeio destas despesas, respeitando o valor convencionado.

Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis concedidas pelas Empresas.

#### **CLÁUSULA 19 - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 8 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego 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.

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 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 à empresa.

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



9

---

**d)** Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviço dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, 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.

#### **CLÁUSULA 20 - AUXÍLIO 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.

#### **CLÁUSULA 21 - AUSÊNCIAS 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;

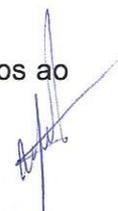
**b)** até 03 (três) dias úteis, não incluído o dia do evento, para casamento;

**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.



10

---

**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.

#### **CLÁUSULA 22 - 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 à 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.

#### **CLÁUSULA 23 - 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.

#### **CLÁUSULA 24 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA 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.



---

### **CLÁUSULA 25 - REEMBOLSO REFEIÇÃO**

**a)** A empresa reembolsará aos seus empregados da categoria profissional, mediante comprovação legal, o valor diário de R\$ 32,00 (trinta e dois reais) por refeição, despendido pelo empregado.

**b)** As empresas que optarem pelo fornecimento de vale-refeição deverão respeitar o valor mínimo de R\$ 32,00 (trinta e dois reais) por vale-refeição.

### **CLÁUSULA 26 - AVISO PRÉVIO**

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

Será garantida ao empregado e os seus dependentes previdenciários a utilização de convênio de assistência médica e hospitalar pelo prazo adicional de 60 (sessenta) dias após o término 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.

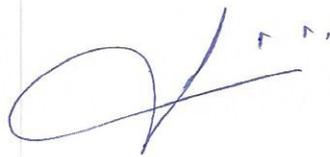
No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

### **CLÁUSULA 27 - TAXA NEGOCIAL (ÀS EXPENSAS DAS EMPRESAS)**

As empresas abrangidas por esta Convenção recolherão às suas expensas o valor correspondente à taxa negocial, referente a cada empregado, igual para os associados ou não, a favor do respectivo Sindicato Profissional, a ser 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\$ 160,00 (cento e sessenta reais) por trabalhador representado, referente ao mês de maio/2014, a ser recolhido até o dia 30 de agosto de 2014, em nome da Entidade Profissional, através de depósito bancário no Banco Caixa Econômica Federal- Agência 0045 - C/C: 00263941-6 – Operação 003- Recife-PE.

**b)** 3,50% (três vírgula cinquenta por cento) dos salários já reajustados, cujo limite de recolhimento terá como teto R\$ 160,00 (cento e sessenta reais) por trabalhador representado, referente ao mês de novembro/2014, a ser recolhido até o dia 28 de novembro de 2014, em nome da Entidade Profissional, através de depósito bancário no Banco Caixa Econômica Federal- Agência 0045 - C/C: 00263941-6 – Operação 003- Recife-PE.



---

## **CLÁUSULA 28 - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES**

As empresas fornecerão, no prazo de 15 (quinze) 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.

## **CLÁUSULA 29 - 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 SRT. Em havendo recusa do Sindicato em realizar a homologação, esta será feita na SRT.

## **CLÁUSULA 30 - 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.

## **CLÁUSULA 31 - COMPENSAÇÕES - REUNIÕES**

Considerando que a categoria não está sujeita a controle de jornada de trabalho, na hipótese de haver necessidade excepcional de viagens a trabalho, eventos médicos e/ou jantares profissionais fora do horário comercial, comunicado pelo empregado, as empresas deverão conceder as horas equivalentes ao trabalho efetivamente prestado, como compensação.

- a) A compensação deverá ser realizada de 30 (trinta) a 180 (cento e oitenta) dias subsequentes à ocorrência da atividade.
- b) Entre os dias 21 e 31 de dezembro, e a Segunda e Terça feira 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.

---

### **CLÁUSULA 32 - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA OU CONTRATADA DE TERCEIROS**

Conforme dispõe o item I da Súmula 331 do TST, salvo os casos previstos 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.

### **CLÁUSULA 33 - 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 20 (vinte) dias por ano, o dirigente sindical, com limite de 02 (dois) dirigentes por empresa.

### **CLÁUSULA 34 - 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 do 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.

### **CLÁUSULA 35 - SEGURO DO VEÍCULO**

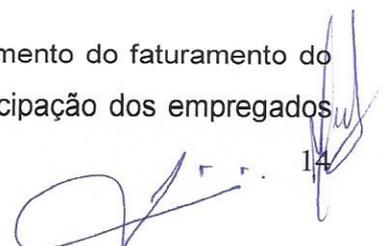
De comum acordo entre as partes, quando o empregado efetuar o seguro total do veículo de sua propriedade, utilizado para o exercício da atividade profissional, as empresas reembolsarão, mediante comprovante, 65% (sessenta e cinco por cento) do valor desembolsado na contratação do seguro, limitado ao valor pago por um seguro de veículo nacional até 1.000 cilindradas (básico), ficando as mesmas desobrigadas de qualquer outro pagamento referente aos danos do veículo, no período de vigência do seguro.

### **CLÁUSULA 36 - 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.

### **CLÁUSULA 37 - 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 2014, 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\$ 1.478,00 (um mil quatrocentos e setenta e oito reais), que poderá ser pago em 02 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira até 30/09/2014, e a segunda até 06 (seis) meses após ou, alternativamente, a critério das empresas, numa única parcela, até 31/01/2015;

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;

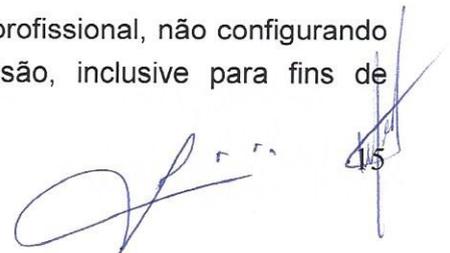
e) Em caso de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, a PLR será pago proporcionalmente no ato do pagamento das verbas rescisórias, somente, para os empregados com o tempo de serviço igual ou superior a 90 (noventa) dias durante o ano.

Parágrafo Único: Fica instituído Grupo de Trabalho para discussão relativa à exclusão desta Cláusula 37.

### **CLÁUSULA 38 – 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 reembolsadas as suas despesas comprovadas, através de relatório de despesas mensais, até o limite de R\$ 92,00 (noventa e dois reais), desde que solicitadas no prazo de 30 dias após a data da efetiva ocorrência, não sendo aplicável esta cláusula às empresas que já concedam ferramentas de comunicação devidamente habilitadas.

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.



45

### **CLÁUSULA 39 – AUXILIO CRECHE**

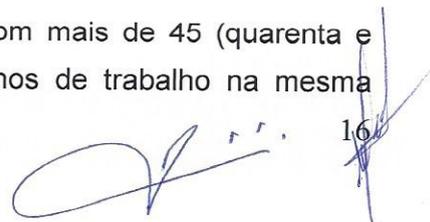
Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTE nº 3.296, de 03.09.86, estabelecem as seguintes 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\$ 295,00 (duzentos e noventa e cinco 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 independentemente 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.

### **CLÁUSULA 40 - 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



16

---

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 41 - LICENÇA – MATERNIDADE DE 180 DIAS**

As empresas com mais de **250 (duzentos e cinquenta) empregados** prorrogarão por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade às suas empregadas, totalizando o máximo de 180 (cento e oitenta) dias, mediante adesão ao “Programa Empresa Cidadã”, instituído pela Lei nº 11.770, de 09.09.2008.

Abaixo, o cronograma de implementação desta cláusula de acordo com o número de empregados da empresa, a partir de 2015:

- Para empresas com mais de 200 empregados a prorrogação será aplicável a partir de abril de 2015;
- Para empresas com mais de 100 empregados a prorrogação será aplicável a partir de abril de 2016;
- A partir de abril de 2017, a prorrogação será aplicável para todas as empresas.

É facultada à empregada a opção pela extensão da licença-maternidade prevista nesta Cláusula, sendo que a empresa comunicará ao sindicato profissional caso a empregada não opte pela prorrogação.

A opção de escolha pela prorrogação será garantida, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

**Para as empresas com mais de 250 (duzentos e cinquenta) empregados, fica estabelecido o prazo de 120 (cento e vinte) dias, a partir da vigência da presente Convenção, para que estas efetivem a implementação da prorrogação da licença-maternidade.**

A empregada que sair de licença após a implementação acima referida, deverá requerer a prorrogação até o final do primeiro mês após o parto, mediante solicitação escrita à empresa, sendo que a sua concessão se iniciará no dia subsequente ao término da fruição da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias.



17

---

No período de prorrogação da licença-maternidade em referência, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, 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.

Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

A estabilidade da empregada gestante continua sendo regulada pela cláusula nº 07, denominada "MATERNIDADE - GARANTIAS".

O benefício da prorrogação em referência, previsto na Lei nº 11.770, de 09.09.2008, fica condicionado à vigência desta lei, podendo ser cancelado caso a sua previsão seja revogada por ato do Poder Público.

#### **CLÁUSULA 42 - 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.

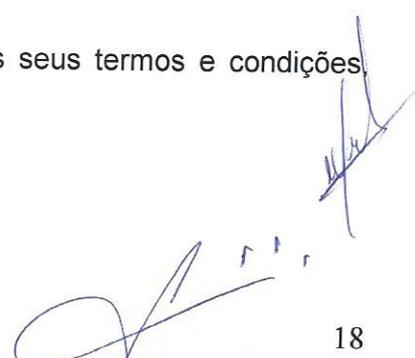
Parágrafo Único - A comprovação da união estável de pessoas do mesmo sexo e dependência econômica será feita na forma estabelecida pelo respectivo fornecedor.

#### **CLÁUSULA 43 - 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.

#### **CLÁUSULA 44- CUMPRIMENTO**

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



---

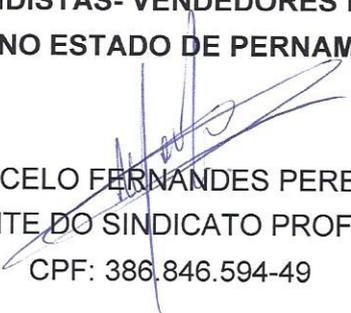
#### **CLÁUSULA 45 - VIGÊNCIA**

A presente CONVENÇÃO terá vigência por 02 (dois) anos, a contar de 01 de abril de 2014 e término em 31 de março de 2016, exceção feita às cláusulas 02- Reajuste Salarial, 03 - Salário Normativo, 18- Reembolso de Quilometragem, 25 – Reembolso Refeição, 27 – Taxa Negocial, 37 – PLR – Participação nos Lucros ou Resultados, 38 – Despesas com Comunicação e 39- Auxílio Creche - cuja vigência será de 01 (um) ano, a contar de 01 de abril de 2014 à 31 de março de 2015.

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 Secretaria Regional do Trabalho em Recife, Estado de Pernambuco, de acordo com os artigos 611 e seguintes da CLT.

Recife, 03 de julho de 2014.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS, VENDEDORES E VIAJANTES DO COMÉRCIO,  
PROPAGANDISTAS, PROPAGANDISTAS- VENDEDORES E VENDEDORES DE PRODUTOS  
FARMACÊUTICOS NO ESTADO DE PERNAMBUCO- SINVEPRO**

  
MARCELO FERNANDES PEREIRA  
PRESIDENTE DO SINDICATO PROFISSIONAL  
CPF: 386.846.594-49

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

  
ARNALDO PEDACE  
GERENTE DE RELAÇÕES SINDICAIS E TRABALHISTAS  
CPF 566.961.918-87

(Esta página de assinaturas é parte integrante e indissociável da Convenção Coletiva de Trabalho 2014/2016, assinada em 03 de julho de 2014, entre SINVEPRO e SINDUSFARMA.)