CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si ajustam o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS E QUÍMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS NO ESTADO DE MINAS GERAIS** e, de outro lado, o **SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS,** mediante as seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL – REAJUSTE SALARIAL – Os salários dos empregados das categorias profissionais convenentes serão corrigidos obedecendo aos critérios abaixo:

1 - Para os empregados cujos salários vigentes em 1º de junho de 2021 alcançavam **até R$10.883,57** (dez mil, oitocentos e oitenta e três reais e cinquenta e sete centavos):

a) Reajuste de **6,80% (seis inteiros e oitenta centésimos por cento)**, a partir de 1º de março de 2022, aplicáveis sobre os salários de 1º de junho de 2021; e

b) Reajuste de **4,00% (quatro inteiros por cento)**, a partir de 1º de maio de 2022, aplicáveis sobre os salários de 1º de junho de 2021, que, após calculado, deverá ser somado ao salário já reajustado com 6,80%.

2 – Para os empregados cujos salários vigentes em 1º de junho de 2021 alcançavam **acima** de **R$ 10.883,57** (dez mil, oitocentos e oitenta e três reais e cinquenta e sete centavos):

a) Aumento ou reajuste salarial no valor de **R$ 740,08** (setecentos e quarenta reais e oito centavos) em 1º de março de 2022; e

b) Aumento ou reajuste salarial no valor de **R$ 435,34** (quatrocentos e trinta e cinco reais e trinta e quatro centavos) em 1º de maio de 2022, que adicionados ao valor anterior totalizará o valor da parcela fixa em **R$ 1.175,42 (um mil, cento e setenta e cinco reais e quarenta e dois centavos).**

Parágrafo único - *As empresas poderão compensar aumentos ou reajustes* espontâneos e compulsórios que tenham concedido a partir de 01/06/2021 **exceto** os decorrentes de promoções, término de aprendizado, transferência ou equiparação salarial determinada por sentença e os percentuais determinados pela convenção coletiva 2021/2022.

SEGUNDA - QUITAÇÃO - Face ao disposto na cláusula anterior às partes declaram que consideram como atendidas as obrigações salariais das empresas, que decorrem da legislação salarial vigente.

TERCEIRA - PAGAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS - ADIANTAMENTO – As empresas concederão aos seus empregados um adiantamento salarial de até 50% (cinquenta por cento) do salário nominal e que será pago a quem o desejar.

§ 1º- Para cálculo do valor do adiantamento deverá ser provisionada quantia suficiente para arcar com os descontos trabalhistas, previdenciários e outros consignados em folha de pagamento referentes ao mês em curso.

§2º - O pagamento do adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal da empresa.

QUARTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a trinta dias consecutivos, mesmo quando eventuais, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído.

QUINTA - HORAS EXTRAS - As horas extraordinárias, ajustadas diretamente com os empregados, quando realizadas de segunda até sexta-feira e até o limite de 2 (duas) horas diárias, serão remuneradas com adicional de 90% (noventa por cento) sobre o valor da hora normal, e quando superiores 2(duas) horas diárias ou realizadas em sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, o adicional será de 100%.

Parágrafo Único - Os períodos anteriores e posteriores ao início e término da jornada de trabalho não serão considerados para efeito de horas extraordinárias, desde que não ultrapassem a 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

SEXTA - FALTAS E HORAS ABONADAS - As empresas abonarão as seguintes ausências ao trabalho, sem prejuízo do salário:

a. meio expediente, durante o funcionamento dos estabelecimentos bancários, para o recebimento do abono ou quota referente ao PIS/PASEP, quando o horário normal de trabalho não permitir que isso seja feito. Ficam desobrigadas da concessão acima as empresas que efetuem diretamente aos seus empregados o pagamento do referido benefício.

b. um dia de trabalho para cada internação hospitalar do cônjuge ou filhos, desde que comprovado o internamento.

c. um dia por ano, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário, de até 10 (dez) anos de idade, mediante comprovação no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas.

SÉTIMA - REGISTRO DE FUNÇÃO - VARIAÇÕES SALARIAIS - Recomenda-se às empresas que passem a adotar nomenclatura mais especificada para as diferentes funções exercidas por seus empregados, procedendo nas respectivas carteiras de trabalho, aos lançamentos correspondentes a essas funções.

Parágrafo único - As anotações de valores salariais nas carteiras de trabalho dos empregados devem diferenciar antecipações e promoções.

OITAVA - CONTRATO DE EXPERIENCIA - Os contratos de experiência somente terão validade até o prazo de 90 (noventa) dias.

§1º - O ex empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento e que não tenha permanecido fora dos quadros da Empresa por mais de 6 (seis) meses, não poderá ser contratado por período experimental.

§ 2º - Em caso de afastamento do empregado por motivo de doença ou acidente de trabalho, *o contrato de experiência estará automaticamente suspenso até o* retorno definitivo do empregado às suas atividades normais, reiniciando-se a contagem do prazo após a ocorrência do retorno.

NONA - COMPENSAÇAO E PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - As Empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados entre Domingos e Feriados ou entre fins de semana ou carnaval, ou outros, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, devendo comunicar ao Sindicato profissional as condições acordadas com seus empregados com antecedência mínima de 03 (três) dias de sua implantação.

§ 1º - As Empresas poderão adotar regime de jornadas compensadas de forma a suprir o trabalho aos Sábados, com correspondente acréscimo de jornada nos demais dias da semana. Quando o Sábado compensado coincidir com feriado, as horas de compensação, durante a semana, não serão consideradas como extras. Em contrapartida, quando houver um feriado no período de Segunda a Sexta-feira, este será pago com base na jornada diária incluídas as horas de compensação.

§ 2º - Serão também consideradas como compensadas, não sujeitas a adicionais salariais, as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, desde que haja a correspondente diminuição nos dias da mesma semana.

§3°- Fica proibido o trabalho em domingos e feriados, para a realização da compensação dos dias úteis prevista nesta cláusula.

DÉCIMA – TROCA DE FERIADO – As empresas poderão trocar o dia da folga de um feriado que caia no meio da semana por outro dia de folga no início ou no fim da semana, visando maior período de descanso para seus empregados.

§1° - O novo dia de folga deverá acontecer na mesma semana, na anterior ou no máximo na imediatamente posterior à data original do feriado.

§2° - Na hipótese descrita no "caput" o trabalho executado no dia de feriado será considerando em dia normal de trabalho.

DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS - As verbas rescisórias deverão ser pagas dentro dos prazos fixados pelo artigo 477 da CLT. Recomenda-se que as empresas realizem as homologações das rescisões de contratos de trabalho de mais de um ano de serviço, no sindicato profissional.

§1° - As homologações quando feitas no Sindicato Profissional, deverão ser marcadas por telefone 3212-1157 com pelo menos 06 (seis) dias úteis de antecedência, de segunda a sexta-feira, de 8 às 17 horas.

§ 2° - Não será devida a multa quando o atraso não decorrer de culpa da empresa. As rescisões complementares deverão ser feitas no prazo de 03 três dias úteis, sob pena de uma multa mensal de 5% (cinco por cento) sobre os valores complementares devidos.

§3° - Para o ato rescisório o representante das empresas deverá apresentar a seguinte relação de documentos:

a) CTPS corretamente anotada e atualizada em todas as suas páginas;

b) Ficha e/ou livro de registro de empregados corretamente preenchido e atualizado em todos os seus campos;

c) Aviso-prévio ou carta de dispensa em 3 (três) vias (incluída a via da empresa);

d) Guias de Seguro Desemprego;

e) Comprovante do saldo atualizado do FGTS;

f) Comprovante do depósito de 50%_sobre saldo atualizado, em 03 (três) vias (incluída a da empresa) nos casos em que devido for;

g) TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) em 05 (cinco) vias;

h) Exame médico demissional ou equivalente, conforme respectiva norma regulamentar;

i) Carta de Preposto quando for o caso;

j) Cópia do ofício judicial determinando o desconto de pensão alimentícia do vencimento do trabalhador, se for o caso;

k) Fornecimento de cópia do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) ao empregado, quando for o caso. A não apresentação do PPP não impedirá o ato homologatório.

§ 4° - *O pagamento das verbas rescisórias somente poderá ser feito em moeda* corrente ou cheque administrativo.

§ 5°- Na hipótese de ocorrer alguma reclamação trabalhista pretendendo penalizar a empresa pela prorrogação do prazo, a empresa deverá chamar o Sindicato profissional para a lide. Sendo deferido ou não o chamamento ao *processo do Sindicato Profissional, este se compromete a ressarcir à Empresa*, os valores despendidos, caso haja uma sentença condenatória transitada em julgado tendo por base o atraso no acerto rescisório. O Sindicato ficará desobrigado do ressarcimento, caso a empresa seja revel ou faça qualquer acordo no processo.

§ 6°- As *empresas, no ato da homologação, só poderão efetuar* desconto dos haveres do empregado nos limites estabelecidos pelo art. 462 da CLT e Súmula 342 do TST.

DÉCIMA SEGUNDA - EXTRATO DO FGTS - As empresas ficam obrigadas a repassar aos seus empregados os extratos bancários do FGTS de cada um deles desde que os receba da instituição financeira.

DÉCIMA TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE - O empregado estudante matriculado em curso regular, previsto em lei, desde que faça prévia comunicação a empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada legal.

Parágrafo único - Havendo conflito entre o horário normal de trabalho e o horário para prestação de exames escolares, oficiais ou reconhecidos, o empregado estudante não sofrerá desconto em seus salários pelos dias não trabalhados, mas deverá compensar sua ausência mediante prestação de trabalho em outros dias, de comum acordo com a empresa.

DÉCIMA QUARTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO - As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados, em papel que contenha identificação da empresa, discriminação de quaisquer valores pagos e respectivos descontos.

DÉCIMA QUINTA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS PAGOS - Ao ensejo da rescisão de contrato de trabalho, as empresas, quando solicitadas pelo empregado, ficam obrigadas a fornecer-lhe, em formulário do INSS, a relação dos salários mensais pagos nos últimos 36 (trinta e seis) meses, bem como os valores e datas das contribuições previdenciárias, cabendo ao empregado obter, junto ao INSS, o formulário próprio.

DÉCIMA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE - Quando o pagamento de salários for feito através de cheque, as empresas deverão criar condições para que o empregado possa descontar o cheque no mesmo dia em que o receber, sem que para isso ocorra o prejuízo aos seus horários de refeição ou descanso e sem que o tempo utilizado para o descanso seja compensado com acréscimo na jornada de trabalho.

DÉCIMA SÉTIMA - BOLETIM DO SINDICATO PROFISSIONAL - Que todos os boletins do Sindicato Profissional, sempre que possível, façam constar uma mensagem educativa dirigida aos funcionários sobre os seguintes assuntos:

I - Manutenção correta e adequada dos EPI's;

II - Limpeza e higiene no ambiente de trabalho para evitar acidentes;

III - Limpeza, conservação e higiene especialmente nos refeitórios; vestiários e instalações sanitárias;

IV - Zelo com os uniformes de trabalho.

DÉCIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Para justificação de ausência de serviço de até 15 (quinze) dias, por motivo de doença, as empresas aceitarão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo INSS e ou Serviço Médico do Sindicato Profissional, próprio ou conveniado, exceção para as empresas que possuírem serviço médico ou odontológico próprio, pois, nesta hipótese, a preferência será o serviço médico/odontológico da empresa, ressalvados os casos de emergência com atendimento na rede hospitalar.

§ 1º - *Os atestados dos serviços do Sindicato Profissional deverão conter um* carimbo com a informação de tratar-se de serviço conveniado com o Sindicato.

§ 2º - Tratando-se de atestado que contenha indicação ou suspeita de doença profissional, fica reservado às empresas o direito de submeterem o empregado a novos exames por conta e responsabilidade da própria empresa.

DÉCIMA NONA - SEGURANÇA DO TRABALHO - As empresas adotarão medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva, desde que técnica e economicamente viáveis e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos empregados. Deverão ser observados os preceitos determinados pela NR-5.

Parágrafo único - As empresas se obrigam a cientificar previamente os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres ou perigosas, sobre os riscos à saúde, recomendando-se também, a utilização de cartazes ou placas indicando as áreas de maior risco e seus limites.

VIGÉSIMA - TRANSPORTE PARA ACIDENTADOS EM TRABALHO - As empresas fornecerão transporte gratuito e adequado imediatamente após a ocorrência de acidente de trabalho com o empregado, até o local do atendimento.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - AJUDA NOS CUSTOS DE MEDICAMENTOS – As empresas se comprometem a fornecer adiantamento salarial aos seus empregados, para aquisição de medicamentos constantes de receitas médicas, para si próprios, cônjuges e dependentes, limitado a 30% (trinta por cento) do salário, exceto para o caso de acidente de trabalho.

Parágrafo único - As empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, os medicamentos de sua linha de produção mediante apresentação de Receita Médica e acompanhamento do serviço médico da empresa (próprio ou conveniado). Caso a empresa não possua serviço médico próprio ou conveniado o fornecimento gratuito do medicamento ao seu empregado, fica condicionado apenas à apresentação do atestado médico.

VIGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÕES NA CIPA - As eleições da CIPA serão realizadas rigorosamente de acordo com os termos da Portaria nº 3.214/78, do M.T.P.S., NR -5; o Sindicato Profissional será comunicado com antecedência de quinze dias, da data marcada para realização da eleição.

VIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES - As empresas fornecerão os uniformes aos seus empregados, gratuitamente, desde que os exijam.

Parágrafo único - Para recebimento do uniforme novo os empregados deverão devolver o velho ou usado.

VIGÉSIMA QUARTA - VESTIÁRIOS - As empresas com mais de 10 (dez) empregados deverão manter local apropriado para troca de roupa, dotados de armários individuais, observando também a separação de sexos.

VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS CONCESSÃO - O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento, cujo início das férias não poderá coincidir com dia de repouso.

Parágrafo Único – Ficam as empresas autorizadas a fracionar as férias em dois períodos, inclusive para os trabalhadores com mais de 50 (cinquenta) anos de idade.

VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO - As empresas ao advertirem ou suspenderem disciplinarmente o empregado, deverão fazê-lo por escrito, informando-lhe as razões determinantes, no ato.

VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA - As dispensas por justa causa serão feitas mediante comunicação escrita.

VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL - As empresas se obrigam a descontar, como simples intermediárias, de todos os seus empregados, uma Contribuição Negocial, no valor correspondente a **R$120,00** (cento e vinte reais) *a ser descontado no mês de* ***junho de 2022***, *tudo na conformidade do acordo* homologado pela 6ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte na AÇÃO CIVIL PÚBLICA n° 002312-05.2012.503.0006, proposta pelo Ministério Púbico do Trabalho.

§ 1° - Os valores descontados e recolhidos pelas empresas serão repassados, em favor do Sindicato dos Farmacêuticos de Minas Gerais, conta corrente número 0500631-4 da Caixa Econômica Federal, Agência 094 – operação 03, PIX: CNPJ: 16.842.429/0001-66.

§ 2° - Ao trabalhador sindicalizado ou não, que não concordar com o desconto ficará assegurado seu direito de oposição, desde que na vigência do presente instrumento, individualmente e escrito a mão, manifeste sua insurgência perante a empresa **OU** direta e pessoalmente ao sindicato profissional, unicamente no seguinte endereço: Rua Tamoios, n. 462, 12° andar, Centro - Belo Horizonte (de 9 às 17h, de 2ª a 6ª feira), ou mediante correspondência individual com AR (Aviso de Recebimento) enviado pelos Correios ao Sindicato da categoria.

§ 3° - *Sendo a oposição feita na empresa, no prazo máximo de até 5 (cinco)* dias úteis após o recebimento de cada carta de oposição, a empresa encaminhará ao sindicato a via original do documento recebido, devendo arquivar uma cópia. No mesmo prazo, para o caso da oposição feita perante o sindicato, ele encaminhará às empresas a relação dos trabalhadores que apresentaram a oposição na entidade. Caso o desconto já tenha sido efetuado *o sindicato se compromete a devolver a quantia equivocadamente descontada.*

§ 4º - Os valores descontados deverão ser recolhidos ao Sindicato Profissional, na conta acima mencionada no prazo de 05 (cinco) dias úteis, sob pena de multa mensal de 5% (cinco por cento), sobre o montante descontado e não recolhido. Em igual multa incorrerá a empresa que deixar de apresentar/remeter ao sindicato profissional a relação nominal dos empregados que sofreram o desconto.

§ 5º - As empresas não poderão patrocinar ou incentivar os seus empregados no sentido de manifestar ou efetivar oposição quanto ao desconto negocial.

VIGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA CASAMENTO - A licença para casamento prevista no inciso II do art. 473 da CLT passa a ser de 04 (quatro) dias úteis.

TRIGÉSIMA - RECADOS TELEFÔNICOS - As empresas ficam com o compromisso de transmitir aos seus empregados recados telefônicos, que tratem de assuntos urgentes e importantes.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXILIO PREVIDENCIÁRIO - As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados concederão ao empregado quando em gozo de benefício previdenciário ou afastado por acidente de trabalho, entre o 16° (décimo sexto) e o 60 (sexagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor igual á diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o seu respectivo salário nominal, respeitando-se sempre, para efeitos dessa complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária.

Parágrafo único - Para fazer jus a essa complementação o empregado deverá ter mais de 75 (setenta e cinco) dias de serviço na empresa.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUXILIO FUNERAL - Em caso de falecimento do(a) empregado(a), as empresas pagarão ao seu cônjuge ou companheiro(a) ou ainda a seus filhos ou familiares devidamente habilitados perante a Previdência Social, uma importância correspondente ao salário nominal, a título de auxílio funeral.

§1º - Esse benefício será devido também ao empregado(a), em caso de falecimento de sua(seu) esposa(o) ou companheira(o) ou filho.

§ 2º - Ficam isentas da obrigação dessa cláusula as empresas que mantenham seguro de vida em grupo, em valor igual ou superior ao do auxílio.

TRIGÉSIMA TERCEIRA - AMBULATÓRIOS - Todas as empresas manterão em suas dependências material de primeiros socorros, para atendimento de emergência.

TRIGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE LANCHES - As empresas se comprometem a fornecer aos seus empregados, um lanche durante a jornada diária de trabalho; no caso de prestação de trabalho extraordinário, desde que o período seja superior a uma hora, também será fornecido um lanche ao trabalhador.

TRIGÉSIMA QUINTA - VISITA DE DIRETORES - As empresas receberão os diretores do Sindicato Profissional desde que pré-avisadas com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e pré-estabelecido o assunto da visita.

TRIGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES - As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, após o recolhimento da contribuição negocial em favor do Sindicato, mediante recibo, uma relação constando os nomes dos empregados e os valores descontados de cada um.

TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS - As empresas reservarão para afixação de aviso do Sindicato Profissional, em local interno e apropriado, limitados, porém, os avisos, aos interesses da categoria profissional, sendo vedada, portanto, além do que é expressamente vedado em lei, também a utilização de expressões desrespeitosas aos empregados ou à categoria econômica e assuntos de natureza político-partidário e religiosa. Os avisos, devidamente encaminhados à empresa, que os afixará no prazo máximo de 24 horas do seu recebimento, desde que atendidas as condições desta cláusula.

TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS DE EMPREGO - Asseguram-se aos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, as seguintes garantias de emprego:

a. 60 (sessenta) dias, após o retorno do empregado que permanecer afastado, em decorrência de doença, por período superior a 45 (quarenta e cinco) dias.

b. para os empregados com mais de 07 (sete) anos de tempo de serviço contínuos na mesma empresa, para os quais faltem 02 (dois) anos para completar 35 anos (ou 30 anos no caso das mulheres) de contribuição previdenciária, ou para adquirirem direito a aposentadoria por idade, assegura-se o direito de não serem dispensados, até que completem os 30 ou 35 anos, ou atinjam a idade necessária. Completado o período de contribuição, caso o empregado não se aposente, cessa a obrigação para a empresa de mantê-lo no emprego.

c. 60 (sessenta) dias para a gestante, contados do seu retorno ao trabalho, após o gozo de auxílio maternidade.

d. o empregado que sofrer acidente do trabalho e for afastado pela Previdência Social por período superior 15 (quinze) dias, ao retornar, terá garantia de emprego ou de salários durante 12 (doze) meses, nos termos do art. 118 da Lei de Benefícios da Previdência Social, (Lei 8.213 de 24/07/91).

§1 º - Nas hipóteses previstas na letra "b" desta cláusula as partes avençam:

1. Caso a empresa resolva dispensar o empregado, poderá fazê-lo mas ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente, pelo mesmo valor que ele pagar junto a Previdência Social durante e até o período de 2 (dois) anos em que permanecer como contribuinte autônomo. Caso, todavia, no decurso de 02 (dois) anos o empregado venha a obter outro emprego, cessa para a empresa a obrigação do reembolso. Para efeito do reembolso aqui previsto, competirá ao empregado comprovar mensalmente perante a empresa os valores que pagar como contribuinte autônomo.

§ 2 º - Nas hipóteses previstas nesta cláusula ficam excluídas as garantias de emprego quando as dispensas venham a ocorrer por justa causa.

e. *Garantia ao empregado que se tornar pai*
As empresas garantem a permanência no emprego, pelo período de 30 (trinta) dias, contados da data do nascimento do filho, ao empregado que se tornar pai, ressalvadas as hipóteses previstas nos parágrafos abaixo:

I - A garantia prevista nesse item "e" somente será devida, caso o empregado, *apresente à empresa, a certidão de nascimento do filho, no dia em que retornar* ao trabalho, após a licença paternidade prevista lei.
II - Permite-se ao empregador dispensar o empregado, antes do prazo previsto no item I acima, desde que lhe pague, a título de indenização, os salários a que faria jus até o final do período.
III - A garantia prevista nessa letra "e" se inicia na data de nascimento do filho, desde que atendido ao disposto no inciso I e ficam dela excluídos:

a) Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência e o contrato chegue a seu termo dentro do período da garantia.

b) Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, antes do nascimento do filho, seja o aviso prévio indenizado ou a ser cumprido.

c) Os dispensados por justa causa.

d) Os que pedirem demissão.

TRIGÉSIMA NONA - RETORNO DO SERVIÇO MILITAR - As empresas asseguram o emprego e *ou* salário aos empregados que retornarem após baixa do serviço militar obrigatório, no prazo de 60 (sessenta) dias.

QUADRAGÉSIMA - MULTA – As partes ficarão sujeitas à multa no valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) do salário nominal, pelo descumprimento da presente convenção, que reverterá em favor da parte prejudicada.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONCESSÃO DE ABONO POR APOSENTADORIA - O empregado que se aposentar por invalidez em decorrência de acidente do trabalho que tenha sofrido, fará jus a uma gratificação especial e única no valor do último salário base nominal vigente à época da obtenção da aposentadoria.

§ 1 º - Idêntica gratificação será concedida ao empregado que se aposentar por tempo de serviço, desde que ele tenha mais de 05 (cinco) anos de serviços prestados à Empresa.

§ 2 º - Ocorrendo a aposentadoria por doença profissional, a gratificação prevista nesta cláusula será paga com redução de 50% (cinquenta por cento), independente de haver ou não nexo causal entre a doença e a atividade exercida pelo empregado.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - As empresas ficam obrigadas a comunicar, no prazo legal, ao INSS, quaisquer acidentes de trabalho que provocarem afastamento do empregado.

§ 1 º - Dentro do mesmo prazo, as Empresas deverão enviar copias das CAT's (Comunicação de Acidente de Trabalho) à CIPA da Empresa.

§ 2 º - Em caso de atraso na comunicação ao INSS as Empresas arcarão com os eventuais prejuízos que o empregado venha a sofrer em decorrência desse fato.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FALTA DE DIRETORES DO SINDICATO - No dia em que os diretores do Sindicato Profissional se ausentarem do trabalho, para tratar de assuntos de interesse da categoria, até o limite de 02 (dois) dias por mês, e desde que solicitados por escrito pelo Sindicato Profissional com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, tais faltas não serão consideradas para redução do período de férias, pagamento de 13° salário e Repouso Semanal Remunerado.

§ 1º - Nos casos em que, na data solicitada para ausência, ocorrer premente necessidade tecnológica da empresa, as partes, de comum acordo, fixarão nova data para a ausência.

§ 2º - As licenças previstas nesta cláusula prevalecerão até o limite de 02 (dois) diretores por Empresa.

§ 3º - Só serão liberados os diretores do Sindicato que nos trinta dias que antecederem a liberação solicitada não tenham tido faltas ao serviço, exceto as faltas previstas na presente cláusula, e as legalmente justificadas.

QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACIDENTES DE TRABALHO READAPTAÇÃO - O trabalhador em nova função, por motivo de deficiência física ou mental, atestada pelo órgão competente do INSS, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

QUADRAGÉSIMA QUINTA - EQUIPARAÇÃO SALARIAL - Fica ajustado que as empresas, após a aplicação de percentuais de reajustes previstos na cláusula primeira, observarão como valor de salário nominal dos empregados mais novos o valor do salário nominal, sem vantagens pessoais, do empregado que tenha mais tempo na mesma função exercida por ambos, e desde que a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos, aplicando-se a hipótese aqui prevista a regra do art. 461 e § § da CLT.

QUADRAGÉSIMA SEXTA- REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS - A partir da regulamentação do art. 11 da Constituição Federal estará assegurada a eleição do representante dos empregados com a finalidade ali prevista.

QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MAPA DE RISCOS - As empresas deverão elaborar Mapas de Risco, nos termos da Portaria Mtb nº 5 de 17/08/92.

QUADRAGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO - As partes comprometem-se a cumprir a presente Convenção Coletiva em todos os seus termos e condições, durante o prazo de sua vigência.

QUADRAGÉSIMA NONA - JUSTIÇA COMPETENTE - Para as controvérsias que venham a decorrer da aplicação das cláusulas da presente Convenção Coletiva será competente a Justiça do Trabalho.

QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL -Conforme decidido pela Assembleia Geral da entidade patronal convenente, as empresas representadas pelo Sindicato Patronal associadas ou não, deverão recolher aos seus cofres uma contribuição destinada ao custeio de programas de assistência à categoria.

Parágrafo único - Oportunamente serão enviadas às empresas guias para o pagamento, com valores e condições para o recolhimento.

QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS - As empresas poderão celebrar banco de horas por acordo individual escrito diretamente com seus empregados, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, ou vice-versa, de maneira que não exceda no período máximo de 6 (seis) meses, observadas as disposições legais.

Parágrafo primeiro – As empresas que necessitarem de banco de horas com prazo de compensação superior a 6 meses, deverão celebrar acordo coletivo com o sindicato profissional.

QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, iniciando em **01 de março de 2022** e terminando em **28 de fevereiro de 2023.**

Parágrafo único – As cláusulas, condições e benefícios desta Convenção Coletiva terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final, prévia e expressamente fixado.

QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RESPONSABILIDADE TÉCNICA- Aos profissionais que exerçam a responsabilidade técnica, fica assegurado, a partir da vigência da presente convenção, o pagamento mensal de adicional de 25% (vinte e cinco por cento) do seu salário base, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens, enquanto persistir tal situação.

Parágrafo único- *Excetuam-se do disposto no "caput", os farmacêuticos* que, na data da vigência desta convenção, já percebiam o referido percentual, de forma destacada, ou para aqueles que já recebiam, de forma englobada, em sua remuneração.

QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FALTAS JUSTIFICADAS- Em situações não *contempladas na cláusula sexta, os farmacêuticos terão abonadas suas faltas em* número de até 15 (quinze) por ano, para participar de congressos, reuniões, simpósios, encontros técnicos e cursos de pós-graduação, desde que ligados à função exercida na empresa, pré-avisem o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e comprovem o seu comparecimento através do atestado ou certificado.

QUINQUAGÉSIMA QUINTA- RESCISÃO DE CONTRATO/ RESPONSÁVEL TÉCNICO- Será permitida a utilização do material de embalagem e rotulagem (rótulos, cartucho, bulas) que contenha o nome do farmacêutico responsável técnico, na ocorrência de rompimento do contrato de trabalho, de acordo com a legislação vigente.

QUINQUAGÉSIMA QUINTA – REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO - As empresas fornecerão gratuitamente, **a partir de 01 de março de 2022**, ticket refeição aos empregados farmacêuticos, na quantidade suficiente para os dias efetivamente trabalhados e no valor unitário de, no mínimo, **R$15,00** (quinze reais).

§ 1º. - Poderá o farmacêutico optar pelo recebimento do ticket alimentação, nos mesmos moldes previstos no "caput" desta cláusula.

§ 2º. - As empresas que fornecem refeição aos empregados farmacêuticos ficam isentas do fornecimento do ticket.

QUINQUAGÉSIMA SEXTA – DIFERENÇAS SALARIAIS – A diferença salarial referente ao mês de março de 2022 poderá ser paga juntamente com os salários de abril de 2022 sem qualquer acréscimo para as empresas.

Parágrafo Único - Na hipótese de haver necessidade de acerto rescisório complementar em decorrência do reajuste salarial previsto neste instrumento, o referido acerto deverá ser efetuado dentro do prazo de 30 (trinta) dias, contados da data de assinatura deste instrumento, devendo as empresas enviar cópia do TRCT complementar para o Sindicato.

Por estarem assim contratadas, as partes assinam o presente instrumento para os fins de direito.

Belo Horizonte, 19 de abril de 2022.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS E QUÍMICOS PARA FINS INDUSTRIAIS NO ESTADO DE MINAS GERAIS
Carlos Mário de Morais
CPF 137.688.086-53

SINDICATO DOS FARMACÊUTICOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS
Rilke Novato Públio
CPF: 545.826.796-68