

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO CELEBRADA ENTRE  
A FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E  
TURISMO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, O SINDICATO  
DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS  
FARMACÊUTICOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS E O  
SINDICATO DOS PRÁTICOS DE FARMÁCIA E DOS  
EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE DROGAS,  
MEDICAMENTOS E PRODUTOS FARMACÊUTICOS DO  
ESTADO DE MINAS GERAIS, CONFORME AS SEGUINTE  
CLÁUSULAS E CONDIÇÕES:**

2 0 1 0

**PRIMEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

As Entidades Patronais concedem à categoria profissional representada pelo Sindicato dos Práticos de Farmácia e dos Empregados no Comércio de Drogas, Medicamentos e Produtos Farmacêuticos do Estado de Minas Gerais, no dia 1º de março de 2010 – data base da categoria profissional -, reajuste salarial a incidir sobre os salários vigentes no mês de aplicação do índice de proporcionalidade abaixo:

<b>MÊS DE ADMISSÃO E DE INCIDÊNCIA DO REAJUSTE</b>	<b>ÍNDICE</b>	<b>FATOR DE REAJUSTE</b>
Até março/2009	4,77%	1,0477
abril/2009	4,04%	1,0404
maio/2009	3,13%	1,0313
junho/2009	2,89%	1,0289
julho/2009	2,51%	1,0251
agosto/2009	2,26%	1,0226
setembro/2009	2,10%	1,0210
outubro/2009	2,02%	1,0202
novembro/2009	1,78%	1,0178
dezembro/2009	1,36%	1,0136
janeiro/2010	0,75%	1,0075
fevereiro/2010	0,20%	1,0020

**Parágrafo Primeiro**

Na aplicação dos índices acima já se acham compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais, concedidos no período de 1º de março de 2009 a 28 de fevereiro de 2010.

**Parágrafo Segundo**

A presente Convenção se aplica somente aos empregados dos municípios de Baldim, Belo Horizonte, Betim, Brumadinho, Caeté, Capim Branco, Confins, Contagem, Esmeraldas, Florestal, Ibitiré, Igarapé, Itaguara, Itatiaiuçu, Jaboticatubas, Juatuba, Lagoa Santa, Mário Campos, Mateus Leme, Matozinhos, Nova Lima, Nova União, Pedro Leopoldo, Raposos, Ribeirão das Neves, Rio Acima, Rio Manso, Sabará, Santa Luzia, São Joaquim de Bicas, São José da Lapa, Sarzedo, Taquaraçu de Minas e Vespasiano representados pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo Terceiro** – Fica estabelecido, em caráter precário e com validade apenas para esta Convenção Coletiva de Trabalho, não se constituindo conquista, que os empregadores concederão, a partir de 1º de setembro de 2010, **complementação de 0,23%**, calculada com base no salário vigente em **março de 2010**, não se aplicando respectiva antecipação, para os empregados admitidos após o mês de março de 2010.

#### **SEGUNDA - SALÁRIO DE INGRESSO**

As partes convencionaram os seguintes salários para a categoria:

a) office-boy, copeiro, faxineiro, servente, empacotador, entregador e vigia	R\$ 514,80
b) fiscal de loja e demais empregados	R\$ 540,10
c) vendedores, balconistas, operador de telemarketing, operador de televendas e auxiliar de vendas	R\$ 573,10
d) gerente e supervisor	R\$ 592,54

**Parágrafo Único.** O(s) empregado(s) admitido(s) mediante contrato de experiência, enquanto perdurar esta condição, não será(ão) considerado(s) para fins de contagem do número de empregados da empresa, visando a identificação das faixas salariais mencionadas nos quadros constantes desta Cláusula.

#### **TERCEIRA - TÉRMINO DE APRENDIZAGEM**

As vantagens salariais decorrentes do término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, reclassificação, transferência de cargo, designação para cargo novo ou acesso, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado, não serão objeto de compensação nem dedução.

#### **QUARTA - AFASTAMENTO FÉRIAS**

O empregado que estiver afastado do serviço e recebendo auxílio-doença ou prestação por acidente do trabalho da Previdência Social pelo prazo de 180 dias, não terá esse tempo deduzido para fins de aquisição de férias.

#### **QUINTA - ADMITIDO NA MESMA FUNÇÃO**

Fica garantido ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **SEXTA - SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

#### **SÉTIMA - QUADRO DE CARREIRA**

Recomenda-se que as empresas, na medida do possível, organizem o seu pessoal em quadro de carreira, nos termos do art. 461, § 2º, da CLT, objetivando a promoção do empregado pelos critérios do merecimento e da antiguidade.

#### **OITAVA - GARANTIA-MÍNIMA**

Fica estabelecido que o vendedor comissionista puro, isto é, aquele que percebe salário somente à base de comissões e o vendedor comissionista misto, isto é, aquele que percebe parte fixa mais comissões, farão jus a uma **garantia-mínima** mensal, em valor correspondente a **R\$550,00 (quinhentos e cinquenta reais)**, observando-se o seguinte:

#### **Parágrafo Primeiro**

Caso a soma das comissões e respectivos repousos semanais remunerados do vendedor comissionista puro não atingir o valor da garantia-mínima, o empregador deverá fazer a necessária complementação.

### **Parágrafo Segundo**

Caso a soma das comissões, seus respectivos repousos semanais remunerados e salário fixo do vendedor comissionista misto não atingir o valor da garantia-mínima, o empregador deverá fazer a necessária complementação.

### **NONA - PRÊMIOS**

O comissionista puro, cujo valor de suas comissões, somado aos respectivos repousos semanais, for superior ao valor da garantia-mínima fará jus ao prêmio mensal de **R\$88,53 (oitenta e oito reais e cinquenta e três centavos)** e ao repouso semanal remunerado respectivo.

### **Parágrafo Único**

O comissionista misto, cujo valor de suas comissões, somado aos respectivos repousos semanais for superior à metade do valor da garantia-mínima, fará jus ao prêmio mensal de **R\$45,63 (quarenta e cinco reais e sessenta e três centavos)** e ao repouso semanal respectivo.

### **DÉCIMA - TAXA DE COMISSÃO**

O contrato de trabalho do vendedor comissionista deverá especificar a taxa ou taxas de comissões ajustadas, além do correspondente repouso semanal remunerado a que faz jus, conforme o art. 1º da Lei nº 605/49 e Enunciado nº 27/TST.

### **DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA-DE-CAIXA**

Todo empregado que em sua jornada de trabalho exerça a função exclusiva de **caixa**, deverá tê-la anotada em sua Carteira de Trabalho, recebendo, a título de **quebra-de-caixa**, o valor de **R\$84,03 (oitenta e quatro reais e três centavos)** mensais.

### **Parágrafo Único**

Caso o empregador passe a adotar, a partir de 1º de março de 2010, como norma da empresa, que não serão exigidas reposições de diferenças apuradas no caixa, ou no controle de entrega de valores, não ficará obrigado a pagar a verba a título de **quebra-de-caixa**.

### **DÉCIMA SEGUNDA - CONFERÊNCIA DE CAIXA**

A conferência dos valores de "Caixa" será realizada na presença do empregado responsável; se este for impedido, pela empresa, de acompanhar a conferência, ficará isento de qualquer responsabilidade por erros apurados.

### **DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas com o adicional de 95% (noventa e cinco cento) sobre o valor do salário-hora normal.

### **Parágrafo Primeiro**

Para a aplicação deste percentual sobre comissões, tomar-se-á, como base, o valor médio das comissões do mês.

### **Parágrafo Segundo**

As horas extras habituais integrarão, pela sua média dos 12 (doze) meses, o cálculo do 13º salário e das férias.

### **DÉCIMA QUARTA - REGISTRO MECÂNICO**

Para os estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados, será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída em registros mecânicos ou não, devendo ser assinalados os intervalos para repouso.

### **Parágrafo Único**

O registro da jornada extraordinária será feito no mesmo documento em que se anotar a jornada normal.

#### **DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Até que promulgada Lei Complementar, fica estabelecida a estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

#### **Parágrafo Único**

Recomenda-se que a gestante apresente o atestado médico relativo à gravidez, ao empregador, no máximo até 60 (sessenta) dias após o término do aviso prévio, sob pena de não fazer jus ao salário por prazo superior a 30 (trinta) dias.

#### **DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

Ao empregado que retornar da prestação do serviço militar obrigatório, garante-se o emprego pelo prazo de 30 (trinta) dias, a contar da sua apresentação ao empregador, o que deverá ocorrer no prazo de 30 (trinta) dias do seu desligamento do serviço militar (Lei nº 4.375/64, art. 60).

#### **DÉCIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA ESTUDANTE PARA PROVAS**

Se o horário de prova escolar, ou de exame vestibular, coincidir com o horário de trabalho, o empregado-estudante terá abonado o tempo de ausência necessário à prova, desde que pré-avise o empregador com 48 (quarenta e oito) horas e comprove sua presença à mesma por atestado do estabelecimento de ensino.

#### **DÉCIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO JORNADA ESTUDANTE**

Por esta Convenção fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado-estudante durante o período letivo.

#### **DÉCIMA NONA - HORÁRIO ESTUDANTE**

Ao empregado-estudante fica assegurado o direito de sair do serviço meia hora antes do término da jornada de trabalho fixada no quadro de horário de cada empresa, vigorando esta norma tão somente durante o período letivo.

#### **Parágrafo Único**

Não fará jus ao direito estabelecido no *caput* desta cláusula, o empregado cuja jornada de trabalho diária seja inferior a 07 (sete) horas e que entre o término da jornada normal de trabalho e o início da primeira aula haja um intervalo mínimo de 02 (duas) horas.

#### **VIGÉSIMA - CONVÊNIO ESCOLA**

Recomenda-se às empresas que firmem convênios com escolas particulares, com vistas à concessão de bolsas de estudo a seus empregados.

#### **VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO CRECHES**

As empresas que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, propiciarão local ou manterão convênios com creches para a guarda e assistência de seus filhos em período de amamentação, de acordo com a CLT, art. 389, §§ 1º e 2º.

#### **VIGÉSIMA SEGUNDA - DURAÇÃO DO TRABALHO DO MENOR**

A compensação ou prorrogação da duração diária de trabalho dos menores, obedecidos os preceitos legais (CLT, arts. 411, 412 e 413), fica autorizada, atendidas as formalidades seguintes:

**A)** manifestação de vontade, por escrito, por parte do empregado, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o horário compensável ou prorrogável.

**B)** Com relação às horas extras aplica-se o disposto nos §§ 1º e 2º da cláusula 45ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**C)** as regras constantes desta cláusula serão aplicadas às compensações ou prorrogações, dentro do horário diurno, isto é, até às 22 horas, observada a legislação municipal sobre o funcionamento do comércio.

#### **VIGÉSIMA TERCEIRA - BOLSA-CRECHE**

No tocante às bolsas-creche, ficou estabelecido que o assunto passará a ser objeto de entendimento direto entre o Sindicato Profissional e o SESC - Serviço Social do Comércio.

#### **VIGÉSIMA QUARTA - VEDAÇÃO DE DESCONTOS**

É vedado às empresas descontarem dos salários dos empregados as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, duplicatas, cartões de crédito e notas promissórias, recebidos e não quitados no prazo, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa quanto ao recebimento dos referidos títulos.

#### **VIGÉSIMA QUINTA - ENVELOPES DE PAGAMENTO**

No ato do pagamento do salário os empregadores deverão fornecer aos empregados envelope ou documento similar que, contendo identificação da empresa, discrimine o valor do salário pago e respectivos descontos, sendo que uma via, obrigatoriamente, ficará em poder do empregado.

#### **VIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES**

O empregador que determinar o uso de uniforme deverá fornecê-lo gratuitamente a seus empregados exceto calçados, salvo se o serviço exigir calçado especial.

#### **Parágrafo Único**

Ocorrendo o desconto indevido e não ressarcido pelo empregador, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do aludido desconto, o empregado será reembolsado do valor, com acréscimo de 30% (trinta por cento), a título de reparação.

#### **VIGÉSIMA SÉTIMA - CONVÊNIO ALIMENTAÇÃO**

Recomenda-se às empresas para que façam convênios, separadamente com o Sindicato, para o fornecimento de alimentação aos seus empregados, na forma da Lei nº 6.321, de 14/04/76, regulamentada pelo Decreto nº 5, de 14/01/1991, que dispõe sobre a dedução do lucro tributário para fins de Imposto de Renda das Pessoas Jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação aos empregados; recomenda-se ainda que, na impossibilidade de se estabelecer referido convênio, que as empresas forneçam, a título de auxílio, o valor de **R\$ 7,00 (sete reais)** diários para alimentação, por dia trabalhado.

#### **VIGÉSIMA OITAVA - ANTECIPAÇÃO DE SALÁRIOS**

As empresas se obrigam a adiantar a seus empregados, a título de antecipação de salários, quinzenalmente, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário que o empregado percebeu no mês anterior.

#### **Parágrafo Primeiro**

Aos denominados comissionistas, puros ou mistos, a antecipação de que trata a cláusula será, no mínimo, de 40% (quarenta por cento) do valor da garantia-mínima devida no mês anterior.

#### **Parágrafo Segundo**

A presente cláusula somente terá vigência enquanto a inflação mensal não for inferior a 12% (doze por cento), caso em que os salários serão pagos nos termos da legislação.

#### **Parágrafo Terceiro**

A aplicação desta cláusula será a partir do mês de junho de 2010.

#### **Parágrafo Quarto**

A antecipação quinzenal tem como parâmetro o dia de pagamento dos salários pela empresa.

#### **VIGÉSIMA NONA - ARMÁRIOS**

Manutenção pelas empresas, de armários individuais, vestiários, sanitários e, quanto aos dois (02) últimos, proibido o uso comum para ambos os sexos, nos termos da Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho.

#### **TRIGÉSIMA - ASSENTOS**

As empresas se obrigam à colocação de assentos no local de serviço, para uso dos empregados que tenham por atribuição o atendimento ao público em pé, nos termos da Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho.

#### **TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CHEQUES NOMINATIVOS**

As empresas se obrigam a efetuar os pagamentos das rescisões de contrato de trabalho com menos de 01 (um) ano de serviço, preferencialmente em cheques nominativos.

#### **TRIGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO NOMINAL EMPREGADOS**

Os empregadores remeterão ao Sindicato dos Práticos de Farmácia e dos Empregados no Comércio de Drogas, Medicamentos e Produtos Farmacêuticos do Estado de Minas Gerais, dentro do prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento da contribuição sindical dos seus empregados, relação nominal desses empregados contribuintes, indicando a função de cada um, o salário percebido no mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido - Portaria nº 3.233/83.

#### **Parágrafo Único**

Recomenda-se às empresas que lancem na CTPS do empregado o nome do Sindicato favorecido ou as iniciais "**SINPRAFARMA**" quando fizerem a anotação da contribuição sindical, em vez de, simplesmente, "Sindicato da Classe".

#### **TRIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA POR ESCRITO**

No ato da dispensa do empregado, a empresa deverá comunicá-la por escrito, em duas vias, ficando uma delas com o empregado.

#### **Parágrafo Primeiro**

Após a rescisão, a CTPS será obrigatoriamente apresentada pelo **empregado à empresa**, contra-recibo, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, para que esta, em igual prazo, anote a data da saída e a devolva.

#### **Parágrafo Segundo**

No caso de concessão de aviso prévio pelo empregador, o empregado poderá ser dispensado deste, se, antes do término do aviso comprovar haver conseguido novo emprego, recebendo, na hipótese, apenas os dias efetivamente trabalhados.

#### **Parágrafo Terceiro**

Ocorrendo a hipótese do § 2º, fica facultado ao empregador efetuar o pagamento das verbas rescisórias no primeiro (1º) dia útil seguinte à data estabelecida para o término do aviso prévio.

#### **TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADO DE AFASTAMENTO**

Na época da rescisão contratual a empresa fornecerá, ao empregado, uma via do atestado de afastamento e salário, desde que requerido pelo empregado.

#### **TRIGÉSIMA QUINTA - FISCALIZAÇÃO**

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais é autorizada a fiscalizar a presente Convenção, em todas as suas cláusulas.

#### **TRIGÉSIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA**

Recomenda-se aos empregadores que façam para todos os seus empregados acima de 35 (trinta e cinco) anos de idade, e sem ônus para os mesmos, um seguro de vida em grupo.

#### **TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO**

A empresa que não puder atender o empregado através do serviço médico e/ou odontológico próprio, ou em convênio com clínica particular, sem ônus para o trabalhador, será obrigada a aceitar atestado médico e/ou odontológico do Sindicato dos Práticos de Farmácia e dos

Empregados no Comércio de Drogas, Medicamentos e Produtos Farmacêuticos do Estado de Minas Gerais, consoante as normas da Portaria nº 3.291 de 20/02/84, do Senhor Ministro da Previdência e Assistência Social (D.O.U. de 21/02/84).

**Parágrafo Primeiro**

Relativamente ao atestado acima referido, compromete-se o Sindicato dos Práticos de Farmácia e dos Empregados no Comércio de Drogas, Medicamentos e Produtos Farmacêuticos do Estado de Minas Gerais, pela sua Chefia Médica, a proceder à revisão do respectivo exame, quando solicitado por médico de confiança da empresa ou fundamentadamente por esta.

**Parágrafo Segundo**

A empresa somente estará obrigada a aceitar atestados médicos de seus empregados, caso estes os apresentem em até 48 horas, a contar de sua data de emissão, quando o afastamento for de até 05 dias, ou em até 05 dias, a contar da sua emissão, caso o afastamento seja superior a 05 dias, ficando desobrigada de promover o abono das faltas, se não cumprida apresentação nos prazos retro mencionados.

**Parágrafo Terceiro**

Os empregados terão abonada uma falta de, no máximo, 04 (quatro) horas por semestre para acompanhar os filhos de até 10 (dez) anos de idade a exames médicos, desde que comprovem o seu comparecimento como acompanhante através de atestado ou declaração assinada pelo médico responsável pelo atendimento ao filho.

**TRIGÉSIMA OITAVA - CÁLCULO FÉRIAS, 13º SALÁRIO E RESCISÃO DO COMMISSIONISTA**

Para efeito de pagamento de férias, 13º salário e rescisão contratual, serão tomadas por base de cálculo os últimos 06 (seis) meses sobre as comissões, prêmios e repousos semanais remunerados. Aos empregados que percebem parte fixa mais comissões, aplica-se o mesmo cálculo, que será acrescido da parte fixa do mês.

**TRIGÉSIMA NONA - TRANSFERÊNCIA DO EMPREGADO**

As despesas resultantes da transferência nos termos do que dispõe o art. 470/CLT, correrão por conta do empregador.

**QUADRAGÉSIMA - SALÁRIO EMPREGADO MAIS ANTIGO**

Nenhum empregado admitido entre 01/03/2010 a 28/02/2011 poderá receber, em virtude desta Convenção, aumento superior ao concedido a empregados mais antigos na empresa, e que exerçam os mesmos cargos e funções.

**QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO DE MENSALIDADES**

Nos termos do artigo 545 da CLT, as empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento as mensalidades sociais devidas ao Sindicato, desde que devidamente autorizadas pelos empregados.

**Parágrafo Único** – A empresa deverá efetuar o recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado até o 5º (quinto) dia subsequente ao do desconto, sob as penas da lei, conforme parágrafo único do artigo 545 da CLT.

**QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REGULAMENTO INTERNO**

As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados, desde que requerido, uma cópia do regulamento interno, caso a empresa o possua, e não esteja afixado junto ao quadro de horário de trabalho.

**QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE EPI**

As empresas ficam obrigadas a fornecer Equipamentos de Proteção Individual, quando exigido pela legislação.

#### **QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO MENSAL DE HORAS EXTRAS**

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a (02) duas horas diárias, durante o mês, poderão ser compensadas, no prazo de até 90 (noventa) dias após o mês da prestação da hora, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

##### **Parágrafo Primeiro**

Na hipótese de, ao final do prazo de que trata o *caput* desta cláusula, não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas como horas extras, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras, conforme previsto na cláusula 12ª desta Convenção Coletiva de Trabalho, observando-se o disposto no § 1º da referida cláusula.

##### **Parágrafo Segundo**

Caso concedidas, pela empresa, reduções de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não poderão se constituir como crédito para a empresa, a ser descontado após o prazo do *caput*.

#### **QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA ESPECIAL DE 12 X 36 HORAS**

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de trabalho denominado "Jornada Especial", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga.

##### **Parágrafo Único**

Para os que trabalham sob a denominada "Jornada Especial", as 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem incidência de adicional referido na cláusula 12ª esta Convenção Coletiva de Trabalho, ficando esclarecido igualmente não existir horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta "Jornada Especial".

#### **QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIFERENÇA DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

As partes ajustam que eventuais diferenças relativas à contribuição sindical dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser recolhidas, sem acréscimos legais, até o dia **30 de julho de 2010**.

**Parágrafo Único** - A empresa que, efetuando o desconto da contribuição sindical, não repassar para o SINPRAFARMA/MG no tempo legal estipulado o respectivo valor, incorrerá nas implicações legais pertinentes à espécie, inclusive a criminal de apropriação indébita, conforme artigo 168 do Código Penal Brasileiro.

#### **QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas, sem acréscimos legais, da seguinte forma:

- a) as eventuais diferenças salariais relativas ao mês de março de 2010, poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de julho de 2010;
- b) as eventuais diferenças salariais relativas ao mês de abril de 2010, poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de agosto de 2010; e,
- c) as eventuais diferenças salariais relativas ao mês de maio de 2010, poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de setembro de 2010.
- d) as eventuais diferenças salariais relativas ao mês de junho de 2010, poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de outubro de 2010.

#### **QUADRAGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DE MÉDICO COORDENADOR**

As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) e menos de 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO.

#### **QUADRAGÉSIMA NONA - DIA DO FARMACISTA**

O Dia do Farmacista é comemorado no dia 21 de abril.

#### **QUINQUAGÉSIMA – LIBERAÇÃO DE DIRETOR SINDICAL**

A pedido do SINPRAFARMA/MG, e à luz do § 2º do artigo 543 da CLT, fica a empresa empregadora de dirigente do sindicato, obrigada a licenciar, em favor do sindicato, em número máximo de 1(um) funcionário, ou a critério da empresa se disponibilizar mais de um, sem remuneração, aquele dirigente sindical para participar efetivamente da administração do sindicato.

**Parágrafo Único** – O tempo do licenciamento sem remuneração será aquele solicitado pelo SINPRAFARMA/MG.

#### **QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

A violação ou o não cumprimento das cláusulas e condições aqui normatizadas, sujeitará o infrator ao pagamento de multa no importe da garantia mínima aqui estipulada, exceto quanto aquelas para as quais já existir sanção legal específica, cujo valor será revertido em favor da parte prejudicada.

#### **QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA**

A presente Convenção terá vigência pelo prazo de 01 (um) ano, ou seja, de 1º de março de 2010 a 28 de fevereiro de 2011, aplicando-se-lhe as disposições legais que regem a matéria.

E, para que produza seus jurídicos efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em 04 (quatro) vias de igual forma e teor, sendo levada a depósito e registro junto à Delegacia Regional do Trabalho em Minas Gerais.

Belo Horizonte, 23 de junho de 2010.

**FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO  
DO ESTADO DE MINAS GERAIS  
RENATO ROSSI – PRESIDENTE**

**SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS  
DO ESTADO DE MINAS GERAIS  
LÁZARO LUIZ GONZAGA – PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS PRÁTICOS DE FARMÁCIA E DOS EMPREGADOS NO  
COMÉRCIO DE DROGAS, MEDICAMENTOS E PRODUTOS FARMACÊUTICOS  
DO ESTADO DE MINAS GERAIS  
PAULO CÉSAR DE OLIVEIRA – PRESIDENTE**