

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP001808/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/03/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR000649/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.102855/2022-81  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/02/2022

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

FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM SERVICOS, ASSEIO E CONS. AMBIENTAL, URBANA E AREAS VERDES NO ESTADO DE SP, CNPJ n. 67.987.917/0001-00, neste ato representado(a) por seu ;

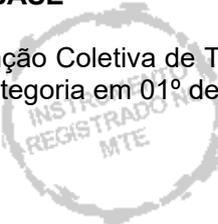
E

SINDICATO DAS EMPRESAS ESPECIALIZADAS NA PRESTACAO DE SERVICOS DE CONTROLE DE VETORES E PRAGAS DO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 15.674.216/0001-00, neste ato representado(a) por seu ;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores em empresas prestadoras de serviços em controle de pragas, controle integrado de pragas, dedetização, desratização, descupinização e atividades afins, inclusive os trabalhadores administrativos das referidas empresas. A FEDERAÇÃO CONVENIENTE DESTA CONVENÇÃO COLETIVA REPRESENTA OS MUNICÍPIOS INORGANIZADOS EM SINDICATOS DESCRITOS NESTA CCT, com abrangência territorial em Adolfo/SP, Alambari/SP, Altair/SP, Alto Alegre/SP, Alumínio/SP, Alvinlândia/SP, Analândia/SP, Anhembi/SP, Aparecida/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arapeí/SP, Arco-Íris/SP, Areiópolis/SP, Barão de Antonina/SP, Barra do Chapéu/SP, Bento de Abreu/SP, Biritiba Mirim/SP, Bom Sucesso de Itararé/SP, Borebi/SP, Brejo Alegre/SP, Buri/SP, Campina do Monte Alegre/SP, Campos do Jordão/SP, Campos Novos Paulista/SP, Canas/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Caraguatatuba/SP, Colômbia/SP, Corumbataí/SP, Cunha/SP, Divinolândia/SP, Dobrada/SP, Echaporã/SP, Elisiário/SP, Emilianópolis/SP, Espírito Santo do Turvo/SP, Fernando Prestes/SP, Fernão/SP, Gavião Peixoto/SP, Getulina/SP, Guaíçara/SP, Guaimbê/SP, Guaira/SP, Guaraci/SP, Guarantã/SP, Guaratinguetá/SP, Guareí/SP, Guataparã/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Igarçu do Tietê/SP, Igaratá/SP, Ilhabela/SP, Ipeúna/SP, Irapuã/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itaoca/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Itirapina/SP, Jaborandi/SP, Jacareí/SP, Jambeiro/SP, Joanópolis/SP, Jumirim/SP, Lagoinha/SP, Lourdes/SP, Lucianópolis/SP, Luiziana/SP, Marapoama/SP, Mendonça/SP, Mesópolis/SP, Mineiros do Tietê/SP, Monte Alegre do Sul/SP, Morungaba/SP, Motuca/SP, Nantes/SP, Nazaré Paulista/SP, Nova Campina/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Europa/SP, Nova Independência/SP, Novais/SP, Óleo/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Ouroeste/SP, Paraibuna/SP, Pedra Bela/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Pinhalzinho/SP, Piquete/SP, Pitangueiras/SP, Pongai/SP, Pontalinda/SP, Potim/SP, Pracinha/SP, Pradópolis/SP, Pratânia/SP, Quadra/SP, Quintana/SP, Redenção da Serra/SP, Ribeira/SP, Ribeirão dos Índios/SP, Ribeirão Grande/SP, Rincão/SP, Sabino/SP, Salesópolis/SP, Santa Cruz da Conceição/SP, Santa Cruz da Esperança/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Lúcia/SP, Santa Maria da Serra/SP, Santa Salete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, São Manuel/SP, São Pedro do Turvo/SP, São Sebastião da Gramma/SP, São Sebastião/SP, Sarutaiá/SP, Tabatinga/SP, Taguai/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Taquarivai/SP, Tejuapá/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Trabiju/SP, Tuiuti/SP, Ubarana/SP, Ubatuba/SP, Ubirajara/SP, União Paulista/SP, Uru/SP, Vargem/SP, Vitória Brasil/SP e Zacarias/SP.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de **1º de janeiro de 2022** serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's):

**1) PISO SALARIAL MÍNIMO** no valor de **R\$ 1.462,00** (mil quatrocentos e sessenta e dois reais).

**2)** As partes estabelecem que a partir de 01/01/2022 fica estabelecido os pisos salariais de acordo com a tabela abaixo:

<b>PISO SALARIAL MÍNIMO</b>	R\$ 1.462,00
<b>FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS</b>	R\$ 1.585,00
<b>AUXILIAR DE CONTROLE DE PRAGAS/ AUXILIAR DE DEDETIZADOR/ AUXILIAR TÉCNICO EM DESINFECÇÃO DE RESERVATÓRIO DE ÁGUA</b>	R\$ 1.538,00
<b>CONTROLADOR DE PRAGAS/ DEDETIZADOR/ TÉCNICO EM DESINFECÇÃO DE RESERVATÓRIO DE ÁGUA</b>	R\$ 1.681,00



2.1-O controlador de Pragas/ Dedetizador/ Técnico de Desinfecção de caixas d'água exercem as mesmas funções.

2.2- O **auxiliar de controlador de pragas, auxiliar de dedetizador, auxiliar em desinfecção de reservatórios de água:** não pode realizar sozinho a aplicação de produtos desinfestantes, ou seja, não pode realizar qualquer atividade no cliente sozinho sem acompanhamento do controlador de pragas, dedetizador, técnico de desinfecção de caixas de água.

**3)** Reajuste de 10% (dez por cento) para os demais empregados, cujas funções não façam parte do quadro de salários normativos acima referido e que percebam até o valor de R\$ 6.600,00 (seis mil e seiscentos reais) mensais. Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de R\$ 6.600,01 (seis mil e seiscentos reais e um centavo) será livre negociação entre as partes (Empregador e Empregado).

**Parágrafo Único: Compensação** - As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre 1º de fevereiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO EM CHEQUE

As empresas que efetuarem o pagamento de salários em cheque, deverão proporcionar aos seus empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento em banco, desde que coincidente o horário de trabalho com o expediente bancário (conta salário).

## CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS/FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PRAZOS

As empresas ficam obrigadas a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados **até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.**

- 1) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do seu gozo;
- 2) O empregador poderá optar em pagar o décimo terceiro salário nos termos da Legislação Instituída pela Lei 4.090/62 e pela Lei 4.749/65, regulamentada pelo Decreto lei 57.155/65, as quais dispõem que o pagamento deve ser feito em 2 (duas) parcelas, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% (cinquenta por cento) restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano ou poderão realizar o pagamento em PARCELA ÚNICA até 10/12/2022;
- 3) O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarretará à empregadora, multa diária de 2% (dois por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

## CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo substituído, nos termos da Súmula 159 do TST.

## CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

As empresas deverão abrir "**conta salário**" ou outra equivalente, desde que não tenha ônus para o trabalhador, junto ao estabelecimento bancário de sua preferência. Todos os trabalhadores deverão receber seus salários pelo novo sistema bancário.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

- 1) As empresas que possuírem PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) em conformidade com a NR1 e Laudo Técnico Pericial anual especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poderão pagar os percentuais de insalubridade de acordo com o estabelecido nas Normas Regulamentadoras NRs 15 e 16 garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo federal vigente, para os funcionários que trabalham na área operacional.
- 2) Adicional de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente aos empregados que exerçam a função de CONTROLADOR DE PRAGAS (DEDETIZADOR) ou assemelhado e seus auxiliares.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES

Acúmulo de função diz respeito à remuneração de empregados que acumulam mais de uma função no trabalho.

Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer **cumulativa e habitualmente** outra função, terá direito ao percentual de adicional correspondente a **20% (vinte por cento)** do respectivo salário contratual.

Para o exercício da função, o controlador de pragas (dedetizador) é necessário dirigir o carro até o local de trabalho e respectivo retorno, portanto, não será considerado como acúmulo de função.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIOS/INTEGRAÇÃO

Os prêmios de qualquer natureza, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, em conformidade com o parágrafo 2º do artigo 457 da CLT.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba objeto do presente **PPR – Programa de Participação nos Resultados**, está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

#### **a) Período de Apuração e Pagamento:**

**Exercício 2022: O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2022 até Junho de 2022, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2022; e de Julho de 2022 até Dezembro de 2022, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2023.**

#### **b) Condições Gerais:**

##### **Faltas:**

*O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período. Serão consideradas apenas as faltas injustificadas, ou seja: o empregado começará com direito a 100% (cem por cento) do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando injustificadamente ao trabalho;*

**Parágrafo Primeiro:** Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação nos Resultados, às ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho).

**Parágrafo Segundo:** Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante FEMACO), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc...), no prazo máximo de 05 (cinco) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período.

#### **c) Valor do PPR:**

**R\$ 350,00** (trezentos e cinquenta reais), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de **R\$ 175,00** (cento e setenta e cinco reais) cada, sendo a primeira em **10 de agosto de 2022** e a **segunda em 10 fevereiro de 2023**.

#### **d) Penalização:**

*Fica estabelecido o pagamento de **R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais)**, semestralmente, para as empresas que não pagarem no prazo pré-estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado.*

**d.1) Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:**

**d.1.1)** Sendo este valor maior do que aquele estipulado no item "c" desta cláusula, não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o Direito Adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela Empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este;

**d.1.2)** Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior, fica o Empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento.

**e) Conciliação:**

Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si.

Comprometem-se, a FEMACO e o SINDPRAG-SP, ao final de cada período estabelecido na Cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este Programa de Participação nos Resultados.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão, sem ônus para o trabalhador, mensalmente, a todos os seus empregados, independentemente da jornada de trabalho, uma cesta básica "in natura" contendo no mínimo, os seguintes mantimentos de primeira linha:

2 pacotes de 5 kg de arroz agulhinha tipo 1	3 latas de 900 ml de óleo de soja
4 pacotes de 1 kg de feijão	2 latas de 140g de extrato de tomate
2 kg de açúcar refinado	2 latas de 135g de sardinha em óleo
1 kg de sal refinado	1 lata de 180 g de salsicha
1 kg de farinha de trigo	1 pote de 300g de tempero completo
1 kg de macarrão	1 lata de 700g de goiabada/marmelada
½ kg de café torrado e moído com selo ABIC	1 caixa de papelão
½ kg de fubá	

1) Fica facultado às empresas, fornecerem a cesta básica nas seguintes formas:

a) "In natura";

b) Vale-alimentação ou equivalente;

c) Cartões magnetizados das empresas fornecedoras ou operadoras dos sistemas de vale refeição ou vale alimentação, para compra de mantimentos nas redes de estabelecimentos de alimentos, desde que satisfeita a exigência do item 2 desta cláusula, e, desde que o empregado seja formalmente pré-avisado da referida alternância, num prazo nunca inferior a 90 (noventa) dias.

CESTA BÁSICA	ANO 2022
VALOR EM REAIS	R\$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais)

2) O empregado que apresentar falta sem justificativa legal no mês, não fará jus ao benefício.

3) Na ocorrência de falta de um ou mais produtos constantes da cesta básica, a empresa poderá efetuar a substituição por produto similar.

4) A cesta "in natura" ou vale-alimentação, será concedido também durante o período de gozo de férias e licença maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período máximo de 120 (cento e vinte) dias.

**4.1)** Nestas situações especiais o empregado afastado poderá, por si ou por pessoa autorizada (por escrito), efetuar a retirada, nas dependências de costume na empresa ou outro local que for por ela designado.

**5)** Fica estabelecido que a não retirada da cesta "in natura" ou vale alimentação até o dia 30 do mês, implicará na perda da mesma naquele mês. As empresas se obrigam a comunicar o trabalhador no ato do pedido de seu afastamento o constante deste item.

**6)** A retirada da cesta ou vale-alimentação, de conformidade com o item 4, deverá ser contra recibo.

**7)** O vale-alimentação ou cesta básica deverá ser entregue até o dia 20 (vinte) do mês subsequente.

**8)** Este item não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

**9)** Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus à cesta ou vale-alimentação deverão ter trabalhado no mínimo 15 (quinze) dias no mês.

**Parágrafo Único:** A irregularidade no fornecimento da cesta básica "in natura", por não corresponder à quantidade ou qualidade dos produtos indicados nesta cláusula, desde que comprovada, sujeitará ao empregador o pagamento de uma multa correspondente ao valor facial da cesta básica paga ao empregado prejudicado.

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TÍQUETE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete refeição ou auxílio alimentação, por dia efetivamente trabalhado, não sendo devido em caso de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos e férias, devendo ser entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

O ticket refeição é devido para jornada de 04 (quatro) horas cumpridas **aos sábados** (para empregados que **cumprem jornada de 44 horas semanais**).

TÍQUETE REFEIÇÃO	ANO 2022
VALOR EM REAIS	R\$ 20,20 (vinte reais e vinte centavos)
DESCONTO DE ATÉ	R\$ 1,11 ( um real e onze centavos) por ticket

**Parágrafo Primeiro:** As empresas que fornecem a refeição, gratuitamente, estarão isentas do cumprimento desta obrigação.

**Parágrafo Segundo:** As empresas poderão descontar do salário do trabalhador, a título de ressarcimento pelo benefício concedido, o valor estipulado conforme tabela acima, do valor total de cada tíquete ou cartão refeição ou alimentação fornecida, em atendimento a Lei 6321, de 14 de abril de 1976, que trata do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

**Parágrafo Terceiro:** Esse benefício não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, em conformidade com o paragrafo 2º. Do art. 457 da CLT.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

Na ocorrência de alteração durante o mês do valor da tarifa do transporte utilizado pelo empregado, a empresa procederá, no mês seguinte, a complementação do pagamento do vale-transporte.

**1)** Para comprovar a solicitação de vale transporte por parte do empregado, as empresas se obrigam a manter a opção do empregado por escrito, sob pena de presunção de que o empregado solicitou a quantidade alegada.

**2)** A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerado falta.

## AUXÍLIO SAÚDE

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA

As partes entendem que a base de trabalhadores representada pela FEMACO e sindicatos da base, é notadamente de um público vulnerável, carente de assistência básica ao próprio trabalhador e sua família, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade, historicamente alguns Sindicatos da categoria vem prestando parcialmente estes serviços aos trabalhadores e dentre os serviços disponibilizados é o de assistência à saúde (médica e odontológica) para os trabalhadores. Por se tratar de um serviço oneroso, as Empresas contribuirão, mensalmente, para seu custeio de forma a ampliar o escopo desta assistência e atender a todos os trabalhadores da categoria, o que atende a ambas as partes: trabalhador e empresário. Com maior assistência a saúde, maior produtividade.

**Parágrafo primeiro:** As empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência à saúde, abrangendo o atendimento ambulatorial com consultas médicas e odontológicas, serviços de apoio ao diagnóstico, voltados à prevenção e procedimentos curativos básicos, através de convênios com clínicas e laboratórios especializados, sendo que o mesmo será gerido por instituição terceira, o Instituto Arlindo Gusmão de Fontes, CNPJ Nº 07.709.807/0001-47. Complementarmente e objetivando a promoção do bem estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, o Instituto executará atividades referenciadas no desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras.

**Parágrafo Segundo:** Escopo dos benefícios de assistência à saúde médica e odontológica a ser oferecida a categoria: 1. Assistência médica ambulatorial: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: clínica geral, ginecologia, ortopedia, urologia e oftalmologia. 2. Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia. 3. Exames laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes, **Colpocitologia Oncótica** (Papanicolau) e hemograma completo.

**Parágrafo terceiro:** Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de R\$ 29,96 ( vinte e nove reais e noventa e seis centavos), por mês e por empregado, responsabilizando-se o Instituto a garantir assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, através de estabelecimentos credenciados.

**Parágrafo quarto:** Os recolhimentos dos valores estabelecidos na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED ou E Social do mês imediatamente anterior. Para a viabilização do atendimento aos trabalhadores, a empresa deverá inserir a relação nominal dos trabalhadores conforme layout disponível na página eletrônica do Instituto (site) acessando o link

<HTTPS://institutoagf.org.br/tutorial-boleto>

**Parágrafo Quinto:** A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

**Parágrafo sexto** - A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do (a) empregado (a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 06 ( seis meses). Decorrido tal tempo, ao (a) empregado (a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao respectivo instituto, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo sétimo** - Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 29,96 ( vinte e nove reais e noventa e seis centavos) por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

**Parágrafo oitavo** - Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento deste benefício assistência médica, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em **consonância com o artigo 444 da CLT.**

**Parágrafo nono** - O valor de **R\$ 29,96 ( vinte e nove reais e noventa e seis centavos)** será válido para o biênio de 2022/2023. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para categoria

abrangida por esta norma coletiva.

**Parágrafo décimo:** Para pagamento e cumprimento desta cláusula, acessar o site do Instituto através do endereço:

www.institutoagf.org.br (campo "Boleto").

**Parágrafo décimo primeiro:** As empresas que já pagam convênio médico para seus empregados ficam isentas do recolhimento, desde que comprovado para o Instituto Arlindo Gusmão de Fontes.

**Parágrafo décimo segundo: LGPD:** embora os dados solicitados às empresas para habilitação do trabalhador ao atendimento do benefício não se enquadram como dado sensível perante a Lei 13.709/2018 - LGPD, o Instituto AGF treinou seus funcionários e também instituiu todos os protocolos para tratamento de dados, assumindo e publicando Regras de boas práticas e governança para cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados. Acesse nosso compromisso:

<https://institutoagf.org.br/lgpd-boas-praticas>

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas concederão auxílio creche na importância equivalente a **20% (vinte por cento) do salário mínimo federal**, independentemente da quantidade de empregadas por empresa, mensalmente, por filho **até completar 02 (dois) anos de idade**, para fins de guarda e assistência aos filhos.

- 1) O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do(s) filho(s).
- 2) O benefício se aplica aos filhos com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada à condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária.
- 3) Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Sem prejuízo do **BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**, é facultado aos empregadores a contratação de **Seguro de Vida em Grupo** em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão com até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento, mediante autorização expressa do empregado.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

Fica assegurado a todos os empregados a celebração, por parte da empresa de Convênio com farmácias, drogarias ou outra modalidade para a aquisição de medicamentos com descontos para os empregados, sendo que:

- 1- Os limites individuais para compras por parte dos empregados será definido pela empresa empregadora, cujos valores gastos pelo empregado e devidamente comprovado pelo fornecedor do medicamento, serão descontados em folha de pagamento no mês subsequente a aquisição;
- 2- Fica entendido que a empresa é apenas facilitadora entre o empregado e o fornecedor de medicamentos, não cabendo a esta empregadora, qualquer ônus no estabelecimento do convênio, bem como, nas transações feitas pelo empregado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR (MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS / ANEXO I)**

As Entidades Sindicais Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar abaixo definido pelas entidades convenentes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenentes.

**Parágrafo Primeiro** – A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará **a partir de 01/02/2022** e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/02/2022**, o valor **total de R\$22,88 (vinte e dois reais e oitenta e oito centavos)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, deverá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

**Parágrafo Quinto** – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, respondendo o empregador, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

**Parágrafo Sexto** – Os valores porventura não contribuídos pelo empregador serão devidos e passíveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.

**Parágrafo Sétimo** – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo Oitavo** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**Parágrafo Nono** – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

**Parágrafo Décimo** – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

**Parágrafo Décimo Primeiro**– Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

<b>RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>		<b>DESCRIPTIVO</b>
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 640,00	SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, COM O INTUITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA DO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO CARTÃO DE DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR
BENEFÍCIO ACIDENTE	1X	R\$ 300,00	SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO COM VALOR PARA SER UTILIZADO EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, APÓS ESGOTADO SEU CRÉDITO OS TRABALHADORES TERÃO POR 3 ANOS DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS REDES CREDENCIADAS, TAL FORMA DE PRESTAÇÃO PERMITE A LIVRE ESCOLHA DE PRODUTOS E EVITA O DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X	R\$ 500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO CARTÃO DE DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE AO TRABALHO OU FALECIMENTO DO TRABALHADOR.
BENEFÍCIO	12X	R\$	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA

MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR		500,00	OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, O QUAL PODERÁ SER USADO POSTERIORMENTE PELO TRABALHADOR, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS. TAL BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DO MESMO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12X	R\$ 400,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDENCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DO FORNECIMENTO DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO E APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R\$ 660,00	SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTÚITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - DESCONTOS DE CONVÊNIOS

As empresas descontarão de seus empregados, mediante apresentação, pelo sindicato profissional, de relação de nomes e valores, as importâncias correspondentes a convênios, desde que autorizados individualmente pelos mesmos, encaminhando-se cópia destas autorizações à empresa, e observando o limite de 40% da remuneração do empregado, repassando estas importâncias ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As relações deverão ser encaminhadas às empresas até o dia 20 (vinte) de cada mês;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Desde que expressamente autorizado pelo empregado, ficam legitimados os descontos salariais de seguro de vida, assistência médica ampliada, vale farmácia e associação funcional, entre outros.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Além da obrigação de realizar o desconto, fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) sobre os valores devidos, a ser paga pela empresa que descumprir o contido no caput desta cláusula, quando deixar de efetuar os descontos devidos; e de mais 50% àquela que deixar de recolher as importâncias descontadas ao Sindicato profissional no prazo estabelecido, sem prejuízo da responsabilidade civil e penal.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

O empregado dispensado por justa causa sob a alegação de cometimento de falta grave, será comunicado por escrito do fato. A ausência de comunicação escrita presumirá a ocorrência de dispensa imotivada. Se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, **NA BASE TERRITORIAL DA FEMACO.**

**a)** As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual.

**b)** A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 01 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO INDIRETA**

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, as empresas facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, de forma dobrada, sem prejuízo de acréscimos legais.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais **deverão** ser efetuadas na FEMACO.

a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual na sede ou subsele da FEMACO, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 01 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo.

b) Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula.

c) Em se tratando de pedido de demissão, com recusa de cumprimento integral ou parcial do aviso prévio por parte do empregado, a empresa poderá descontar o valor correspondente nas verbas rescisórias, **exceto em relação ao saldo salarial referente aos dias trabalhados**;

d) Quando a FEMACO der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigado a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO (LEI Nº.12.506/11)

O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de que trata a Lei 12.506/11 somente se aplica nos casos de rescisão contratual de iniciativa do empregador.

1) O Cumprimento do aviso prévio quando trabalhado será de no máximo 30 (trinta) dias, sendo que os dias excedentes deverão ser indenizados com a devida projeção dos mesmos no tempo de serviço, para todos os efeitos em prol do trabalhador.

2) Durante o cumprimento dos 30 (trinta) dias de aviso prévio, a jornada de trabalho será reduzida em 02 (duas) horas diárias ou 07 (sete) dias corridos, cuja opção é do empregado.

3) O período a ser indenizado será de 03 (três) dias por ano completo de serviço.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SALDO DE SALÁRIOS

O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a homologação ou quitação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RETENÇÃO DA CTPS

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de **5 (cinco) dias**, de que trata o artigo 29 da CLT.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

## TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRANSFERÊNCIA

As empresas ficam obrigadas a comunicar seus empregados, por escrito, sob pena de presunção de não comunicação, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso.

a) As transferências **só poderão ocorrer para locais onde não haja aumento no número de conduções** estabelecidas na última Declaração de Opção de Vale-transporte efetuado pelo empregado.

b) As despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos serviços ou atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente.

c) A transferência intermunicípio, bem como a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e vice-versa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado.

d) A não observância dos procedimentos acima, caracteriza infração ao contrato de trabalho nos termos do artigo 483 letra "d" da CLT, passível de rescisão indireta do contrato de trabalho.

## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - APOSENTADORIA/INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR E ESTABILIDADE

Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, será concedido, quando da sua aposentadoria, uma indenização complementar equivalente ao valor de 1(um) salário nominal do empregado.

a) Ao trabalhador que estiver a 06 (seis) meses da aquisição do direito a aposentadoria, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período.

b) Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, e estiver à 12 (doze) meses da aquisição à aposentadoria fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO

#### 1) JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 4 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS

Fica garantido o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial na função exercida, para os trabalhadores que cumprem jornada até 04 (quatro) horas diárias.

#### 2) JORNADA DE TRABALHO DE 6 (SEIS) HORAS DIÁRIAS

Fica garantido aos empregados que trabalham a partir de 06 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), o piso salarial mínimo da função desempenhada, estabelecida no quadro de pisos salariais.

#### 3) JORNADA DE TRABALHO 6x1 (SEIS POR UM)

A jornada normal admitida na categoria compreende o trabalho de 192 (cento e noventa e duas) horas mensais, observado o artigo 611- A da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** Será admitida a escala de Trabalho 6x1, em face das características e singularidade da atividade, desde que não haja extrapolação do limite aqui estabelecido, e respeitada a concessão de folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado fará *jus* ao recebimento dessas horas como extraordinárias com adicional da presente norma coletiva, sem que isso implique em descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito.

**Parágrafo Segundo:** As remunerações dos DSR's (Descanso Semanal Remunerado) e dos Feriados não compensados serão refletidas nos pagamentos de férias e 13º salários dos empregados, inclusive quando indenizados.

**Parágrafo Terceiro:** Será concedido o intervalo intrajornada de acordo com o artigo 611-A da CLT, com no mínimo 30 (trinta) minutos para a refeição e descanso, cujo período será descontado da jornada diária. A não concessão ou concessão parcial do intervalo para refeição e descanso, implica no pagamento de natureza indenizatória apenas do período suprimido com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

**Parágrafo Quarto:** O intervalo previsto no parágrafo terceiro não poderá ser usufruído durante as 02 (duas) primeiras horas e as 02 (duas) últimas horas da jornada de trabalho dos empregados.

**Parágrafo Quinto:** Em casos de concessão de intervalo intrajornada de 01 (uma) hora, é facultado a empresa o seu fracionamento em 02 (dois) períodos de 30 (trinta) minutos cada.

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ATIVIDADES INSALUBRES

Quando necessárias, as prorrogações independem de licença prévia da autoridade competente.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

Se houver interesse da empresa e dos funcionários, este sistema poderá ser aplicado conforme legislação vigente e deverá ser implantado **obrigatoriamente** com anuência e acompanhamento **da FEMACO**.

*Fica estabelecido que no caso de a empresa ter implantado o Banco de Horas, com anuência da FEMACO, os empregados que vierem a ser admitidos após a celebração deste acordo estarão automaticamente enquadrados nas cláusulas contidas neste e deverão constar de seu contrato de trabalho.*

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PONTO ELETRÔNICO

Considerando a permissão prevista nas disposições da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 373, de 25/02/11, que dispõe sobre a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, fica convencionado que as empresas poderão adotar sistema alternativo de controle eletrônico de jornada de trabalho, desde que:

1) Cumpram o Artigo 3º da citada Portaria, abaixo reproduzido:

*Art. 3º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:*

*I - Restrições à marcação do ponto;*

*II - Marcação automática do ponto;*

*III - Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e*

*IV - A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.*

*§1º Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:*

*I - Estar disponíveis no local de trabalho;*

*II - Permitir a identificação de empregador e empregado; e*

*III - Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.*

2) Encaminhem documento de adesão a FEMACO, manifestando sua opção pelo sistema alternativo mencionado.

Neste caso, o documento de adesão terá natureza de acordo coletivo de trabalho, conforme consta da já referida Portaria e, desde que, na condição da empresa aderente cumprir as determinações já comentadas de observação integral da Portaria Ministerial reguladora do assunto.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

As empresas considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

**a)** Até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

**b)** Até 03 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;

**c)** Por 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

**d)** Por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

**e)** Até 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

**f)** No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do artigo 65 da lei 4375/64;

**g)** Nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

**h)** Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

**l)** As ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré natal da empregada gestante.

**Parágrafo Único:** As ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TEMPO DE TROCA DE UNIFORMES

Não será considerado tempo à disposição do empregador, salvo se houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

**Parágrafo Primeiro:** Comunicado o período de gozo de férias, o empregador não poderá cancelar ou modificar o início previsto, exceto se ocorrer algum fato imperioso.

**Parágrafo Segundo:** A comunicação do período de gozo de férias deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por escrito.

**Parágrafo Terceiro:** A concessão de férias após o vencimento legal do período aquisitivo ensejará o pagamento em dobro nos termos da legislação.

**Parágrafo Quarto:** É devido o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço) ao empregado que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho, conforme súmula 261 do TST.

**Parágrafo Quinto:** O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou dias ponte.

**Parágrafo Sexto:** Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas se obrigam a cumprir, além do estabelecido na legislação em vigor, o seguinte:

**REFEITÓRIOS:** Nos locais com mais de 10 (dez) empregados, às empresas deverão fornecer local apropriado para alimentação dos mesmos.

**VESTIÁRIOS:** É obrigatório o fornecimento de vestiário com armários bipartidos (duas células por funcionário) e chuveiros, obedecendo a regulação da Vigilância Sanitária – CVS9;

**LABORATÓRIO:** Toda empresa que realiza controle de vetores e pragas urbanas (sinantrópicas) deve possuir laboratório para preparação e fracionamento das formulações, devendo possuir chuveiro lava olho de rápido acionamento, obedecendo a regulação da Vigilância Sanitária – CVS9;

**ENTRADA SEPARADA (ESCRITÓRIO-OPERACIONAL):** Toda empresa de Controle de Vetores e de Pragas Urbanas deve possuir um imóvel cuja entrada dos produtos materiais de uso dos funcionários operacionais esteja de acordo

com a regulação da Vigilância Sanitária – CVS9.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SEGURANÇA NO TRABALHO

- a)** Para os trabalhos realizados em altura com auxílio de corda, as empresas deverão cumprir, rigorosamente, todo o disposto na NR35 (Norma Regulamentadora de Trabalho em Altura), bem como as orientações do Ministério do Trabalho e Emprego.
- b)** Para os trabalhos realizados em espaços confinados, as empresas deverão cumprir, rigorosamente, todo o disposto na NR33 ( Norma Regulamentadora de Trabalho em Espaços Confinados), bem como as orientações do Ministério do Trabalho e Emprego.
- c)** As empresas se comprometem a fornecer trimestralmente a FEMACO relação de todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

## UNIFORME

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORMES

As empresas fornecerão, gratuitamente, uniformes a seus empregados, quando obrigatório o seu uso, da seguinte forma:

- a)** 02 (dois) uniformes na admissão;
- b)** Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;
- c)** Em caso do uniforme ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir o dobro do respectivo valor, na forma do artigo 462 da C.L.T.;
- d)** Fica assegurado, às empresas, o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente ao empregado, em caso de não devolução ou estrago voluntário ou doloso do mesmo, por mal-uso ou por ocasião do desligamento do empregado;
- e)** Os uniformes deverão ser fornecidos completos, inclusive no período de inverno, acrescidos de agasalhos e de acordo com as especificações da empresa (Ex: camisa, calça, camiseta, sapatos ou botas; jaleco ou jaqueta ou blusa de moletom ou blusa de lã).

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, bem como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico da **ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA** e seus conveniados, também serão aceitos os atestados médicos emitidos pelo convênio médico ou plano de saúde do empregado e quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge.

- a)** Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor e/ou inválido para consulta médica.
- b)** A falta de indicação do CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos, não invalida sua eficácia.

**Parágrafo Primeiro:** O atestado deverá ser entregue, pessoalmente ou nos casos de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, ou por meio eletrônico até **48 horas após** a emissão do referido atestado, sendo

convalidado pelo médico da empresa.

**Parágrafo Segundo:** Quando o empregado prestar serviço fora do domicílio da sede da empresa, a entrega do atestado médico poderá ser feita em sua subsele ou posto de apoio, caso existam, ou recolhido pelo preposto da mesma no próprio posto de serviço.

## **RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Fica garantido o afastamento remunerado aos Dirigentes Sindicais, Cipeiros e Delegados Sindicais, quando da participação em seminários, cursos e congressos realizados pelas entidades sindicais.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE PARA COM AS OBRIGAÇÕES SINDICAIS**

Com intuito de preservar as empresas idôneas, assim como seus respectivos empregados e os contratantes em geral, para efeito deste instrumento e de comprovação junto a terceiros, inclusive Justiça do Trabalho, Superintendência Regional do Trabalho, Tomador de Serviços e Órgãos Licitantes e por força desta convenção e em atendimento ao disposto no Artigo 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da Administração Pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar Certidão de Regularidade para com suas obrigações sindicais.

**Parágrafo Primeiro:** Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, individualmente, sendo específica para cada certame licitatório, sendo vedada a emissão de certidões ou declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da Contribuição Sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas nesta convenção;
- c) Cumprimento integral desta Convenção.

**Parágrafo Terceiro:** A falta da Certidão ou vencido seu prazo, que é de 30 (trinta) dias, permitirá às demais empresas licitantes, bem como aos sindicatos convenientes, nos casos de concorrências, carta convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADES SINDICAIS**

**As empresas se obrigam, em conformidade com o disposto no artigo 545 da CLT, a descontar na folha de pagamento de seus empregados, a mensalidade sindical dos empregados associados a FEMACO e recolher a respectiva importância ao respectivo sindicato, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencido, sob pena das cominações legais.**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Fica acordado entre as partes, a constituição da comissão de conciliação prévia em atendimento a Lei 9.958/2000. Para tanto as partes se reunirão para que o regulamento de funcionamento da comissão seja deliberado, discutido e

aprovado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DISPENSA ANTES DA DATA BASE**

Considerando a característica do setor ser de prestação de serviços de controle de vetores e pragas, exclusivamente no caso de rescisão contratual por parte do contratante, não será devida a indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, conforme determinam as Leis 6.708/79 e Lei 7.238/84, em ambas no seu artigo 9º.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS**

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante a FEMACO. Para tanto as partes se reunirão para deliberarem sobre as regras do termo de quitação anual das verbas trabalhistas.

**Parágrafo Único:** O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS**

As partes se comprometem a debater e elaborar um Regulamento Padrão sobre o funcionamento da comissão, tendo em vista a vigência da Lei nº 13.467/2017.

**Parágrafo Primeiro:** É vedada a formação de comissão de representação dos trabalhadores antes do Regulamento Padrão elaborado entre a FEMACO e o SINDPRAG- SP

### **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PREVALÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA SOBRE O ACORDO COLETIVO**

- 1) PREVALECERÃO TODAS as condições estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho sobre aquelas estipuladas em Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive salários;
- 2) Ficam garantidas e respeitadas as condições mais benéficas aos trabalhadores, existentes nas decisões judiciais transitadas em julgado e nos acordos coletivos já firmados entre empresas e a FEMACO.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - VIGENCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E ECONÔMICAS**

Ficam mantidas as cláusulas da presente convenção Coletiva de Trabalho, **exceto** as cláusulas de **natureza econômicas**, para o biênio 2022/2023.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PRAZOS E MULTAS

As empresas se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento nas cláusulas respectivas.

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente no país.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTOS E REPASSES

Os pagamentos e repasses devidos pela empresa, deverão ser efetuados por meio de sistema de cobrança bancária ou diretamente em conta corrente bancária da FEMACO, via depósito ou transferência. Neste caso, a empresa deverá preencher a guia que poderá ser enviada ou disponibilizada em meio eletrônico, internet, e-mail ou site da FEMACO.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES DE RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS- CRTS

As contribuições de Relações Trabalhistas e sindicais, são devidas pelas empresas ao SINDPRAG, mensalmente, no percentual de 0,5% ( zero virgula cinco por cento), da folha de pagamento, com base de cálculo do FGTS constante na folha de pagamento.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIA DO CONTROLADOR DE PRAGAS

Fica estabelecida a data de **26 de setembro** de cada ano para comemoração ao dia do Controlador de Pragas.

Neste dia, (**26 de setembro**) sendo **dia útil e trabalhado**, as empresas fornecerão aos seus trabalhadores, mais um tíquete-refeição para cada empregado que tenha trabalhado no dia 26 de setembro, totalizando o valor de **R\$ 40,40** (quarenta reais e quarenta centavos) a ser pago ao trabalhador neste dia.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ASSÉDIO MORAL

O trabalhador tem direito fundamental à saúde física e mental. O assédio moral é causa de transtornos físicos e mentais e também de absenteísmo no ambiente de trabalho. As partes Convenientes declaram seu repúdio a quaisquer das formas de assédio moral.

**Parágrafo primeiro:** Para efeito de delimitação do alcance da obrigação descrita nesta cláusula, consideram-se práticas vexatórias ou humilhantes, entre outras: 1. Xingamentos; 2. Dirigir-se aos empregados em tom de voz desrespeitoso; 3. Imputação de apelidos ofensivos. 4. Rótulos que depreciam os empregados; 5. Toda forma de ridicularizarão do trabalhador; 6. Estabelecimento de comparações entre empregados, de modo a violar a imagem daqueles qualificados como menos produtivos; 7. Intimidação dos empregados através de ameaças de demissão; 8. Represálias ao empregado que denunciar assédio moral, especialmente por meio de despedida sem justa causa; 9. Pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva e condutas abusivas ou constrangedoras.

**Parágrafo segundo:** As empresas se comprometem a elaborar programa permanente de prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho, com descrição das causas e medidas necessárias para preveni-lo.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD****LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD**

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenentes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, § 3º da referida Lei, que os dados pessoais dos empregados, tais como nome, CPF, endereço residencial e todos os dados necessários para atender às normas e regras de segurança exigidas pelos tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e quando autorizados em assembleia geral da categoria, assim entendida largo senso, ou quando vinculados diretamente à relação mantida por sua empregadora e seus clientes e fornecedores, tendo em conta a atividade por ela exercida e as necessidades de segurança da informação. Do mesmo modo, tocará aos seus empregados estrita observação de tal conduta, no exercício dos seus cometimentos funcionais, quando do acesso a dados de terceiros, direta ou indiretamente ligados à empregadora e/ou a sua atividade junto aos clientes tomadores de seus serviços, sob pena de responsabilidade pessoal.

**Parágrafo único:** para sua segurança jurídica, a empresa poderá incluir esse item no contrato de trabalho firmado com o empregado.

**JOSE ROBERTO SANTIAGO GOMES**

**PRESIDENTE**

**FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM SERVICOS, ASSEIO E CONS. AMBIENTAL, URBANA E AREAS VERDES NO ESTADO DE SP**

**ANTONIO MARCO FRANCA OLIVEIRA**

**PRESIDENTE**

**SINDICATO DAS EMPRESAS ESPECIALIZADAS NA PRESTACAO DE SERVICOS DE CONTROLE DE VETORES E PRAGAS DO ESTADO DE SAO PAULO**

**ANEXOS****ANEXO I - ATA DE ASSEMBELIA FEMACO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

