

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2019**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP004710/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 17/05/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR017414/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46219.006665/2019-91  
**DATA DO PROTOCOLO:** 02/05/2019

**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 Presidente, Sr(a). JOSE ROBERTO SANTIAGO GOMES;

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 Presidente, Sr(a). ANTONIO MARCO FRANCA OLIVEIRA;

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 2019 a 31 de dezembro de 2019 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, Altair/SP, Analândia/SP, Aramina/SP, Arapeí/SP, Arco-Íris/SP, Biritiba-Mirim/SP, Borebi/SP, Brejo Alegre/SP, Canas/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Colômbia/SP, Corumbataí/SP, Divinolândia/SP, Elisiário/SP, Emilianópolis/SP, Espírito Santo Do Turvo/SP, Fartura/SP, Fernando Prestes/SP, Fernão/SP, Guaíçara/SP, Guaraci/SP, Guataporã/SP, Iacanga/SP, Igarçu Do Tietê/SP, Ilha Comprida/SP, Ipeúna/SP, Irapuã/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Itapuí/SP, Itapura/SP, Joanópolis/SP, Lourdes/SP, Marapoama/SP, Mesópolis/SP, Mineiros Do Tietê/SP, Monte Alegre Do Sul/SP, Morungaba/SP, Nantes/SP, Nazaré Paulista/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Castilho/SP, Nova Independência/SP, Novais/SP, Onda Verde/SP, Ouroeste/SP, Pederneiras/SP, Pedra Bela/SP, Pedrinhas Paulista/SP, Pedro De Toledo/SP, Pinhalzinho/SP, Pirapora Do Bom Jesus/SP, Pongai/SP, Pontalinda/SP, Potim/SP, Pracinha/SP, Pratânia/SP, Redenção Da Serra/SP, Ribeirão Dos Índios/SP, Sabino/SP, Salesópolis/SP, Santa Cruz Da Conceição/SP, Santa Cruz Da Esperança/SP, Santa Maria Da Serra/SP, Santa Salete/SP, Santo Antônio Da Alegria/SP, São Sebastião Da Grama/SP, Sarutaiá/SP, Taguaí/SP, Tapiratiba/SP, Taquaral/SP, Tejupá/SP, Timburi/SP, Tuiuti/SP, Ubarana/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 2019**, 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\$1.230,00** (mil, duzentos e trinta reais).

2.) As partes estabelecem que a partir de 01/01/2019 fica estabelecido os pisos salariais de acordo com a tabela abaixo:

|   |                     |
|---|---------------------|
| <b>PISO SALARIAL MÍNIMO</b>   | <b>R\$ 1.230,00</b> |
| CONTROLADOR DE PRAGAS/ DEDETIZADOR/<br>TECNICO EM DESINFECÇÃO DE<br>RESEVATORIO DE ÁGUA | <b>R\$ 1.415,00</b> |
|   |                     |
| FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS   | <b>R\$ 1.334,00</b> |

O controlador de pragas / dedetizador / técnico de desinfecção de caixas de água exercem as mesmas funções.

3.) Reajuste de 4,5% (quatro e meio 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\$ 5.786,00 (cinco mil, setecentos e oitenta e seis reais) mensais;

Exemplificando: Será aplicado a todos os empregados, até a parcela salarial de R\$ 5.786,00 (cinco mil, setecentos e oitenta e seis reais), o reajuste de 4,5% (quatro e meio por cento). Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de R\$ 5.786,00 (cinco mil, setecentos e oitenta e seis reais), o reajuste será de 2,5% (dois vírgula cinco por cento). Desta forma, fica garantido a todos os funcionários que percebam o salário superior a R\$ 5.786,00 (cinco mil, setecentos e oitenta e seis reais), um ganho real de R\$ 260,37 (duzentos e sessenta reais e trinta e sete centavos).

3.1) Entende-se como **PISO SALARIAL MÍNIMO**, o salário a ser pago para os trabalhadores que exercem as das funções, cujas denominações estão relacionadas com a atividade de Controle de pragas/ dedetização / desinfecção de caixa de água.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO:

**Compensação** - As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre 1º de fevereiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO EM CHEQUE

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 duas parcelas, equivalente a 50% do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano ou poderão realizar o pagamento em PARCELA ÚNICA até 10/12/2019;

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 OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA OITAVA - TÍQUETE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete refeição ou auxílio alimentação, por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias, o qual deverá ser entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

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

|                          |                               |
|--------------------------|-------------------------------|
| <b>TÍQUETE REFEIÇÃO</b>  | <b>ANO 2019</b>               |
| <b>VALOR EM REAIS</b>    | <b>R\$ 17,00</b>              |
| <b>DESCONTO EM REAIS</b> | <b>R\$ 0,15 (por tickets)</b> |

#### 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:

Para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como, exemplificadamente: aviso prévio, horas extra, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente

durante o período que o integrante da categoria atender as condições do *caput*.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

1) As empresas que possuírem PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) 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 vigente.

2) 20% (vinte por cento) do salário mínimo vigente aos empregados que exerçam a função de controlador de pragas (dedetizador) ou assemelhado.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIOS/INTEGRAÇÃO

Os prêmios de qualquer natureza, não previstos nesta Convenção, não integrarão o salário para os efeitos do pagamento do 13º salário, férias e FGTS.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 2019: O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2019 até Junho de 2019, com o pagamento até o dia 10 de Setembro/2019; e de Julho de 2019 até Dezembro de 2019, com o pagamento até o dia 10 do mês de Março/2020.**

**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 sindical laboral), 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\$ 285,00** (duzentos e oitenta e cinco reais), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de **R\$ 142,50** (cento e quarenta e dois reais e cinquenta centavos) cada, sendo a primeira em **10 de setembro de 2019** e a segunda **10 março de 2020**.

**d) Penalização:**

Fica estabelecido o pagamento de  $\frac{1}{2}$  (**meio**) **piso salarial mínimo**, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem 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 aquele estipulado no item acima, “Valor do PPR”, 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 os representantes sindicais (laboral e patronal), ao final de cada período estabelecido na Clausula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, a analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este Programa de Participação nos Resultados.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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:

02 pacotes de 5 kg de arroz      03 latas de 900 ml de óleo de

|  |   |
|--|---|
| 2 pacotes de 5 kg de arroz<br>agulhinha tipo 1 | 3 latas de 500 ml de óleo de<br>soja    |
| 4 pacotes de 1 kg de feijão                    | 2 latas de 140g de extrato de<br>tomate |
| 2 kg de açúcar refinado                        | 2 latas de 135g de sardinha<br>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<br>completo   |
| 1 kg de macarrão                               | 1 lata de 700g de<br>goiabada/marmelada |
| ½ kg de café torrado e moído<br>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 dias.

|                       |                   |
|-----------------------|-------------------|
| <b>CESTA BÁSICA</b>   | <b>ANO 2019</b>   |
| <b>VALOR EM REAIS</b> | <b>R\$ 111,00</b> |

2- O empregado que apresentar falta sem justificacão 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 substituio por produto similar.

4 - A cesta "in natura" ou vale-alimentaco, será concedido também durante o período de gozo de férias e licncia maternidade. No caso de afastamentos por motivo de auxílio-doença ou acidente de trabalho, o benefício será concedido pelo período máximo de 90 (noventa) dias.

Nestas situaoes 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 alimentaco 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-alimentaco, de conformidade com o item 4, deverá ser contra recibo.

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

8 - Este item não tem natureza salarial e não integrar a remunerao para qualquer fim.

9 - Os empregados admitidos ou demitidos para fazer jus  cesta ou vale-alimentaco deverão ter trabalhado no mínimo 15 dias no mês.

#### PARÁGRAFO ÚNICO:

A irregularidade no fornecimento da cesta básica "in natura", por não corresponder  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 pago ao empregado prejudicado.

## 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 CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas concederão auxílio creche na importância equivalente a **15% (quinze cento) do salário mínimo federal** independente da quantidade de empregadas por empresa, mensalmente, por filho com **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 a 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR (MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS / ANEXO I)

A Entidade Sindical prestará indistintamente, à todos os trabalhadores subordinados a essa Convenção Coletiva de Trabalho, Benefícios Sociais em caso de: Nascimento de filho, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelo sindicato e discriminada no Manual de Orientações e Regas, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade Sindical Patronal. **(MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS VIDE ANEXO I)**

**Parágrafo Primeiro** – A prestação dos benefícios sociais iniciará a partir de **01/01/2019**, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no Manual de Orientação e Regras registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

**Parágrafo Segundo** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expreso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de **01/01/2019**, o valor total de **R\$ 9,75 (nove reais e setenta e cinco centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**Parágrafo Terceiro** – Fica também instituído o Benefício Natalidade, que será prestado quando do nascimento de filho de trabalhador(a). Para efetiva viabilidade deste benefício, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de **01/01/2019**, o valor de **R\$ 3,93 (três reais e noventa e três centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br)

**Parágrafo Quarto** – Em caso de afastamento de empregado, por motivo de 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 garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quinto** – O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por: falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do Manual de Orientação e Regras.

**Parágrafo Sexto** – O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**Parágrafo Sétimo** - Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

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

**Parágrafo Nono** - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS**

É facultado às empresas firmar convênio com farmácias, drogarias ou outra modalidade para aquisição de remédios pelos empregados.

a) O desconto será efetuado em folha de pagamento, com anuência do empregado, no mês subsequente à compra.

## **CLÁUSULA DÉCIMA 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

1º) O Cumprimento do aviso prévio quando trabalhado será de no máximo 30 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.

2º) Durante o cumprimento dos 30 dias de aviso prévio, a jornada de trabalho será reduzida em duas horas diárias ou 7 dias corridos, cuja opção é do empregado.

3º) O período a ser indenizado será de 3 dias por ano completo de serviço.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - RETENÇÃO DA CTPS**

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de **48 (quarenta e oito) horas**, de que trata o artigo 29 da CLT.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 alteração do número de condições** 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.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PONTO ELETRÔNICO**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TEMPO DE TROCA DE UNIFORMES**

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

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 2 (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 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) Por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) Por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) Até 2 (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), não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 4 (quatro) horas diárias.

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

Fica garantido aos empregados que trabalham a partir de 6 (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.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.*

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

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

1º) Comunicado o período de gozo de férias, o empregador não poderá cancelar ou modificar o início previsto, exceto se ocorrer algum fato imperioso.

2º) A comunicação do período de gozo de férias deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 dias, por escrito.

3º) A concessão de férias após o vencimento legal do período aquisitivo ensejará o pagamento em dobro nos termos da legislação.

4º) É devido o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 ao empregado que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho, conforme súmula 261 do TST.

5º) O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou dias ponte.

6º) Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - SEGURANÇA NO TRABALHO

a) Para os trabalhos em altura realizados com auxílio de corda as empresas deverão cumprir, rigorosamente todo o disposto na NR35, bem como as orientações do Ministério do Trabalho e Emprego.”

b) As empresas se comprometem a fornecer, trimestralmente, a FEMACO relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

## UNIFORME

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES

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

- 02 (dois) uniformes na admissão;
- Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;
- Em caso de 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.;

- Fica assegurado, às empresas, o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente, em caso de não devolução ou estrago voluntário ou doloso do mesmo por mal-uso ou por ocasião do desligamento do empregado;

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; agasalhos (jaleco ou jaqueta ou blusa de moletom ou blusa de lã)".

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 **FEMACO** 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE AFASTAMENTO**

Fica garantido o afastamento remunerado aos dirigentes sindicais, cipeiros e delegados sindicais, quando da participação em seminários, cursos e congressos realizados pelas entidades sindicais.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 convenentes, 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 convenentes, nos casos de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PREVISTA EM LEI**

Conforme deliberação da categoria em Assembleia Geral específica, foi ratificado por todos os presentes, o desconto relativo a contribuição sindical, conforme expressa disposição na Constituição Federal, norma de eficácia plena e de natureza tributária conforme disposto no artigo 8º IV, e 149 da Constituição Federal e artigos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT, ficando as empresas obrigadas a procederem o desconto da contribuição sindical equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado, em favor da entidade profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A empresa terá direito de restituição da contribuição sindical perante o sindicato laboral, em caso de decisão judicial que a obrigue a devolver a contribuição descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato, desde que a empresa notifique o sindicato laboral para que este instrua o processo com as informações que entender cabíveis.

As importâncias devem ser recolhidas ao **Sindicato Profissional**, em guias próprias, disponibilizadas pelas entidades Sindicais, conforme dispõe a legislação.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado à título de Contribuição Sindical será de inteira responsabilidade da empresa.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTOS DAS CONTRIBUIÇÕES**

O desconto da Contribuição Sindical em favor da FEMACO será efetuado apenas dos trabalhadores que autorizarem de maneira prévia e expressa, conforme dispõe o Art. 611 - B da Lei 13467/17.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONVENCIONAL**

As empresas que prestam serviços em todo o Estado de São Paulo, exceto nos municípios de São Paulo, São José dos Campos, Jundiaí, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano, Diadema e Ribeirão Pires, contribuirão mensalmente, em favor da FEMACO com a importância equivalente a 0,5 % (zero vírgula cinco por cento), sobre o total bruto da folha de pagamento de seus empregados, afim de que haja complemento ao custeio do inciso II do artigo 592 da CLT, especificadamente para o fomento de atividades de promoção social, tais quais cursos de qualificação profissional, ou de melhoria intelectual dos trabalhadores pertencentes à categoria profissional, sem qualquer ingerência da Entidade Patronal sobre a Entidade Laboral, conforme entendimento do Ministério Público do Trabalho. O referido recolhimento deverá ser feito até o dia 15 (quinze) de cada mês através de sistema on-line,

disponibilizado pela FEMACO. A forma de geração, preenchimento e pagamento do boleto bancário será divulgado através das mídias disponíveis ( e-mails, site, panfletos, jornais, etc.). As empresas que não efetuarem o recolhimento no prazo acima citado, arcarão com multa de 5% ( cinco por cento) sobre o total devido, além de juros de 1% ( um por cento) ao mês, e em caso de cobrança judicial arcará com honorários advocatícios na base de 5% ( cinco por cento). As empresas encaminharão mensalmente a FEMACO, cópia autenticada das guias de recolhimento do FGTS, para conferência do valor devido.

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

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

As empresas se obrigam em conformidade com o disposto no artigo 545 da CLT, a desconta folha de pagamento de seus empregados, a mensalidade sindical, e recolher a respectiva importância aos sindicatos 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 DESPEDIDA ANTES DA DATA BASE**

Considerando a característica do setor de prestação de serviços contínuos à terceiros, 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 o sindicato dos empregados da categoria. 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.



**Paragrafo Primeiro-** É vedada a formação de comissão de representação dos trabalhadores antes da regulamentação padrão elaborado entre o sindicato patronal e laboral.

## **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 as respectivas Entidades Sindicais Profissionais.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES**

As homologações das rescisões contratuais **deverão** ser efetuadas nas Entidades Sindicais Profissionais.

- a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver sub-sedes, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 1 (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 Entidade Sindical Profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigada a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 entidade sindical, 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 entidade sindical.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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\$ 34,00** (trinta e quatro reais) a ser pago ao trabalhador neste dia.

**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 ASEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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