

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP004596/2026  
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/05/2026  
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR004808/2026  
 NÚMERO DO PROCESSO: 47979.241533/2026-01  
 DATA DO PROTOCOLO: 06/04/2026

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

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM SERVIÇOS, ASSEIO E CONS. AMBIENTAL, URBANA E ÁREAS VERDES NO ESTADO DE SP, CNPJ n. 67.987.917/0001-00 ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ROBERTO SANTIAGO GOMES;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS ESPECIALIZADAS NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE CONTROLE DE VETORES E PRAGAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, C 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 2026 a 31 de dezembro de 2027 e a data-base da categoria em 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, c integrado de pragas, dedetização, desratização, descupinização e atividades afins, inclusive os trabalhadores administrativos das referidas empresas. A FEDEF CONVENIENTE REPRESENTA OS MUNICÍPIOS INORGANIZADOS EM SINDICATOS DESCRITOS NESTA CCT, com abrangência territorial em Adolfo/SP, Alamã Altair/SP, Alto Alegre/SP, Alumínio/SP, Alvinlândia/SP, Analândia/SP, Anhembi/SP, Aramina/SP, Arandu/SP, Arco-Íris/SP, Areiópolis/SP, Barão de Antonina/SP, B 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 Paulista/SP, Cândido Rodrigues/SP, Canitar/SP, Colômbia/SP, Corumbataí/SP, Divinolândia/SP, Dobrada/SP, Echaporã/SP, Elisiário/SP, Emilianópolis/SP, Espírito do Turvo/SP, Fernando Prestes/SP, Fernão/SP, Gavião Peixoto/SP, Getulina/SP, Guaiçara/SP, Guaimbê/SP, Guaira/SP, Guaraci/SP, Guarantã/SP, Guareí/SP, Guar Guataparã/SP, Iacanga/SP, Iacri/SP, Iaras/SP, Igarapuçu do Tietê/SP, Igaratá/SP, Ilhabela/SP, Ipeúna/SP, Irapuã/SP, Itajobi/SP, Itaju/SP, Itaoca/SP, Itapirapuã Pauli Itapuí/SP, Itapura/SP, Itirapina/SP, Jaborandi/SP, Jambéi/SP, Joanópolis/SP, Jumarim/SP, Lourdes/SP, Lucianópolis/SP, Luizânia/SP, Marapoama/SP, Mendoi 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 Pauli Nova Castilho/SP, Nova Europa/SP, Nova Independência/SP, Novais/SP, Óleo/SP, Onda Verde/SP, Oriente/SP, Ouroeste/SP, Pedra Bela/SP, Pedrinhas Pauli Pinhalzinho/SP, Pitangueiras/SP, Pongai/SP, Pontalinda/SP, Potim/SP, Pracinha/SP, Pradópolis/SP, Pratânia/SP, Quadra/SP, Quintana/SP, Ribeira/SP, Ribeir 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 Lú 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 Sebas Grama/SP, Sarutaiá/SP, Tabatinga/SP, Taguai/SP, Tapiratiba/SP, Taquara/SP, Tejuapá/SP, Timburi/SP, Torre de Pedra/SP, Trabiju/SP, Tuiuti/SP, Ubarana/SP, Ubiraj 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 2026 serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas me computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's):

1) PISO SALARIAL MÍNIMO: Reajuste de 7% (sete por cento) - Valor de R\$ 1.883,20 (Um mil oitocentos e oitenta e três reais e vinte centavos).

2) As partes estabelecem que a partir de 01/01/2026 fica estabelecido para os demais pisos salariais com reajuste de 5% (cinco por cento) de acordo com a tabela abaixo:

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 1.883,20
FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS	R\$ 1.944,57
AUXILIAR DE CONTROLE DE PRAGAS/ AUXILIAR DE DEDETIZADOR/ AUXILIAR TÉCNICO EM DESINFECÇÃO DE RESERVATÓRIO DE ÁGUA	R\$ 1.886,91
CONTROLADOR DE PRAGAS/ DEDETIZADOR/ TÉCNICO EM DESINFECÇÃO DE RESERVATÓRIO DE ÁGUA	R\$ 2.062,37

2.1- O controlador de Pragas/ Detetizador/ 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 desinfe 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 5% (cinco 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 8.221,50 (oito mil duzentos e vinte e um reais e cinquenta centavos) mensais. Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de R\$ 8.221,51 (oito mil duz vinte e um reais e cinquenta 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 2025 a 31 de dezei 2025, 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 banc 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, e dispõe 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 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 de dezembro do próximo ano;
- 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, revertendo para o 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 semelhantes e auxiliares, conforme Tema 1046, julgado pelo Supremo Tribunal Federal.

#### 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 (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 de qualquer empregado. A verba objeto do presente **PPR – Programa de Participação nos Resultados**, está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos 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 2026:** O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de janeiro de 2026 até junho de 2026, com o pagamento até o dia 10 de agosto de 2026 e de julho de 2026 até dezembro de 2026, com o pagamento até o dia 10 do mês de fevereiro/2027.

##### 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 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, os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo de 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.

Nos casos previstos nesta cláusula o empregador deverá enviar os comprovantes a **FEMACO** através do e-mail: [femaco@femaco.com.br](mailto:femaco@femaco.com.br).

**c) Valor do PPR:**

**R\$ 462,00 (quatrocentos e sessenta e dois reais)**, sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de **R\$ 231,00** (duzentos e trinta e um reais) cada, sendo a primeira em agosto de 2026 e a segunda em 10 fevereiro de 2027.

**d) Penalização:**

Fica estabelecido o pagamento de **R\$ 462,00 (quatrocentos e sessenta e dois reais)**, semestralmente, para as empresas que não pagarem no prazo pré-estabelecido nesta cláusula 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 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 instr

**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 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" com 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 estabelecimento 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 (r dias).

CESTA BÁSICA	ANO 2026
VALOR EM REAIS	R\$ 170,00 (cento e setenta 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-do 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 ou 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 com 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 comprovado, 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 injusti 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 2026

<b>VALOR EM REAIS</b>	<b>RR\$ 25,20 (vinte e cinco reais e vinte centavos)</b>
<b>DESCONTO DE ATÉ</b>	<b>R\$ 1,46 (um real e quarenta e seis centavos) por ticket</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 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 previdenciário, em conformidade com o parágrafo 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 de 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 trabalhador e sua família, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade, historicamente alguns Sindicatos da categoria vem prestando parcialmente 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 partes 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 empregador. Com maior assistência à 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 benefício 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, 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, Colpo citologia Oncótica (Papanicolau) e hemograma completo.

**Parágrafo terceiro:** Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de **R\$ 37,10 (trinta e sete reais e dez 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 na 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 disponível na página eletrônica do Instituto (site) acessando o link: [HTTPS://institutoagf.org.br/tutorial-boleto](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 12 (doze) 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\$ 37,10 (trinta e sete reais e dez centavos) por mês e por trabalhador em 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 se preservar o patrimônio jurídico dos trabalhadores em **consonância com o artigo 444 da CLT**.

**Parágrafo nono:** O valor de **R\$ 37,10 (trinta e sete reais e dez centavos)** será válido para o ano de 2026. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para a 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](http://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:** Os valores recolhidos pelas empresas a título do Benefício Saúde possuem destinação específica e exclusiva ao custeio e à manutenção das ações e ser assistências à saúde dos trabalhadores, sendo expressamente vedada sua utilização para quaisquer outras finalidades. Tais valores não se caracterizam como receita própria da entidade empregadora, que atuará unicamente como gestora dos recursos vinculados ao referido benefício.

**Parágrafo décimo terceiro:** LGPD: embora os dados solicitados às empresas para habilitação do trabalhador ao atendimento do benefício não se enquadram como dado sensível pelo art. 5º, III da 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 de 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 e 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 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 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 contribuintes 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 - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR - REDUÇÃO AO EMPREGADOR E ATENDIMENTO TRABALHADOR

Devido a necessidade de redução dos custos operacionais das empresas e de atendimento imediato dos trabalhadores e seus familiares, com base no tema 1046 do Supremo Tribunal o qual trata da primazia do acordado sobre o legislado, esta cláusula foi especialmente desenvolvida para a disponibilização de produtos e serviços de forma massificada, fomentando entidades convenentes, onde reduzem os custos operacionais das empresas e agilizam sua gestão, além de atender os trabalhadores e seus familiares nos momentos mais importantes de suas vidas, de forma solidária, assistencial e sem burocracias.

As Entidades Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, este plano específico, definido e descrito no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

**Parágrafo Primeiro** – A prestação deste plano específico, iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste. Devido à natureza e ao risco de prejuízo ao trabalhador, em caso de vencimento desta norma coletiva, não haverá interrupção da prestação deste plano específico, nem de seu custeio, garantindo segurança jurídica da autonomia da vontade, por meio da manutenção do sistema assistencial coletivo, podendo ser revista ou suprimida mediante nova negociação coletiva deliberada em assembleia, nos termos do Tema 1.046 do STF, da Constituição Federal, da CLT, e do Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website das entidades e/ou [www.gestar.srv.br](http://www.gestar.srv.br)

**Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira desta cláusula e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia de cada mês, iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/04/2026, o valor total de R\$ 33,50 (trinta e três reais e cinquenta centavos), por trabalhado(a) possua, usando como base a relação dos trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente, por meio da disponibilização pela gestora no website [www.gestar.srv.br](http://www.gestar.srv.br) e /ou site das entidades e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação deste plano específico, as Disposições Gerais e Manual de Orientação e Regras registrados em cartório.

**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 seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador o acesso a 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, poderá arcar com as consequências 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 perderão o direito ao plano específico, 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 serviços do plano específico a ele disponibilizados. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito ao plano específico atendido normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios e serviços prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal inferior ao do trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios e serviços. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou 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, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos relativos a até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

I – Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento mandado ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo receptor.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculado a esta cláusula.

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento ou substituição do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

V – Os documentos oficiais para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagamento, GFIP-SEFIP, informações do e-social ou outros documentos oficiais que vierem a substituir estes.

**Parágrafo Sexto:** O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento dos juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órbita de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes. Caso a empresa tome ciência desta cláusula, ou seja, contactada para cumprimento e não cumprida, trabalhadores ou não seja do segmento desta CCT, acesse o link: [www.gestar.srv.br/solicitar-inativacao](http://www.gestar.srv.br/solicitar-inativacao) e solicite sua inativação.

**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 legislação normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, de acordo com 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 deste plano específico 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 contra os 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** – Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas e trabalhadores, terão caráter de orientação e informação, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Para lisura e transparência na prestação dos produtos e serviços, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles devem ser disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos produtos e serviços que serão disponibilizados e deverão ser rigorosamente observados, devido ao seu caráter social, emergencial de natureza solidária e alimentar.

## RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

### BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 775,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE		SIM	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO ACIDENTE	1X	R\$ 330,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR ACIDENTE, SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X	R\$ 555,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	12x	R\$ 605,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE O FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12x	R\$ 880,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA REDE OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTAR POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS, COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO À GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R\$ 727,00	SERÁ ENCAMINHADO UMA VERBA AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTUITO 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, POR ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM VALORES MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
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.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO GESTANTE		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO ON-LINE, SEM A PRESEÇA DE PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO NUTRICIONAL GESTANTE		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO NUTRICIONAL ON-LINE, SEM A PRESEÇA DE PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO ECONOMIA DE ENERGIA		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO A REDUÇÃO NAS DESPESAS DE ENERGIA ELÉTRICA E GÁS, POR MEIO DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NA DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA VERDE. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 1.433,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LÍMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO		ASSESSORIA MENSAL COM ENTREGA DO E-SOCIAL	SERÁ DISPONIBILIZADO À MATRIZ OU SEDE DA EMPRESA, SEM CUSTOS, OS PCMSO, OS EXAMES CLÍNICOS (ADMISSÃO, PERIÓDICOS, DEMISSÃO, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO), SUPORTE JURÍDICO, MÉDICO RESPONSÁVEL, RELATÓRIO ANUAL NO MODELO E-SOCIAL, ENVIO DO ARQUIVO E-SOCIAL E ARQUIVAMENTO DA DOCUMENTAÇÃO POR 20 ANOS. OS DEMAIS SERVIÇOS GANHOS DESCONTOS SIGNIFICATIVOS, ASSIM COMO OS EXAMES COMPLEMENTARES, POR LTCAT E OUTROS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MTE. CASO A EMPRESA OPTAR EM PERMANECER COM SUA CLÍNICA PRESTADORA DE SERVIÇOS, OS EXAMES CLÍNICOS, SERÃO REEMBOLSADOS EM VALORES, A SER DEFINIDO PELAS ENTIDADES CONVENIENTES, BASTA ENCAMINHAR OS EXAMES EFETUADOS ATRAVÉS DA PLATAFORMA ONLINE.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO REGISTRO DE PONTO REMOTO		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO PLATAFORMA PARA FACILITAR E AGILIZAR O REGISTRO E CONTROLE DE PONTO DE COLABORADORES INTERNOS OU EXTERNOS, COM A DISPONIBILIZAÇÃO DE UM APLICATIVO INSTALADO NO CELULAR DOS TRABALHADORES DO SEGMENTO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL, VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS.
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO À INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO ÀS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE INFORMAÇÕES CADASTRAIS PARA TOMADA DE DECISÕES.

BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE EMPRESAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO REDUÇÃO DE CUSTO POR ENERGIA SUSTENTÁVEL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO A EMPRESA O FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA, ATRAVÉS DE UMA EMPR LEGALMENTE CREDENCIADA NO MERCADO DE LIVRE DE ENERGIA. PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DESPESAS COM ENERGIA ACIMA DE R\$ 4.000,00 POR MÊS EM ALTA-TENSÃ RESTRIÇÕES NOS SERVIÇOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO, COM ACESSO À INTERNET PÚBLICA OU PRIVADA PROXIMIDADES E EM CONFORMIDADE COM A RESOLUÇÃO NORMATIVA ANEEL Nº 1.000/2021, RECEBER DESCONTOS DE PELO MENOS 18%?
BENEFÍCIO NORMATIVAS NR1 - PGR	SIM	TEM COMO OBJETIVO REFAZER O PGR DAS EMPRESAS SEM CUSTOS OU COM CUSTOS SUBSIDIADOS, A DEFINIDO PELAS ENTIDADES CONVENIENTES, PARA ADEQUAÇÕES À NOVA NR1.
BENEFÍCIO ATENDIMENTO PSICOLÓGICO DURANTE AFASTAMENTO - NR1	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS, SEJAM PSICOLÓGICAS OU PSIQUIÁTRICAS, DURANTE O TEMPO DE AFASTAMENTO, ABRANGIDAS PELA NR-1, SEM LIMITE DE CONSULTAS.
BENEFÍCIO LAUDO PRELIMINAR PSICOLÓGICO	SIM	TEM COMO OBJETIVO, REGISTRAR AS CONDIÇÕES PSICOLÓGICAS INICIAIS DO COLABORADOR ATRAVÉS DE ANTES DE SEU INGRESSO EFETIVO NAS ATIVIDADES LABORAIS, É UMA AVALIAÇÃO REALIZADA A PRINCÍPIO MOMENTO DA ADMISSÃO DO TRABALHADOR, ESSA MEDIDA ESTÁ ALINHADA COM AS DIRETRIZES DA NR DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS, QUE PREVEEM A ADOÇÃO DE AÇÕES PREVENTIVAS NO ÂMBITO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. TAL LAUDO É SIGILOSO E SERÁ SOLICITADO EM CASO DE LITÍGIO, DE FORMA A PROTEGER AS EMPRESAS NAS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS.

**Parágrafo Décimo Terceiro** - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros produtos e serviços os quais visem a redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custeio mensal aqui praticado.

**Parágrafo Décimo Quarto** - Segue abaixo para acompanhamento dos serviços e benefícios propostos por esta cláusula, a tabela de economia estimada.

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 desconto 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 for 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 contrato, bem como, nas transações feitas pelo empregado.

#### 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, de autorizados individualmente pelos mesmos, encaminhando-se cópia destas autorizações à empresa, e observando o limite de 40% da remuneração do empregado, repassando as 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 far 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 conteúdo 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 estabelecido, sem prejuízo da responsabilidade civil e penal.

### CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DE 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 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 condições 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 de 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

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 a 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 de 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 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 efetuada 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 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.

- a) Os trabalhadores que se ativarem nesta jornada e ultrapassarem as 4 horas diárias receberão a título de hora extra o valor correspondente a 100% da hora normal do piso salarial, sem nenhum acréscimo independentemente do dia da semana trabalhado;
- b) O trabalhador que fizer hora extra deverá receber o ticket refeição integral.

#### 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) e 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, 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 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 salário 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 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 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 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 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 curadas 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 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, 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;
- i) 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 confundir 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, com 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 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 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) 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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UNIFORME

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 volun-  
doso 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, camise-  
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  
como, os emitidos pelo serviço médico e odontológico da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL SIGNATÁRIA e seus conveniados, também serão aceitos os atestados médicos emitidos  
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  
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 trabalho  
existam, ou recolhido pelo preposto da mesma no próprio posto de serviço.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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  
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.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea e\*, da CLT e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n.º 18/  
publicada no DJU em 10/08/2001, e conforme aprovação em assembleias pelos trabalhadores da categoria, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada emp-  
a partir de janeiro de 2025, a importância equivalente a **1% (um por cento)** do salário de cada empregado, à título de Contribuição Assistencial Negocial. Deverão ser observadas  
determinações legais e judiciais a respeito. As importâncias descontadas deverão ser recolhidas a FEMACO em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao  
acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

Fica garantido aos trabalhadores o direito de OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL, no prazo de 10 (dez) dias da assinatura da Convenção  
de trabalho ou Termos aditivo, que deverá ser manifestado através de carta de próprio punho se opondo ao desconto e protocolado da entidade sindical.

Os empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, desde que não associ-  
direito de oposição no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto. O repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial  
inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do repasse a FEMACO fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empre-  
permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS/ CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES

Conforme deliberação da Assembleia Geral, e considerando as condições legais de contribuição ao Sindprag-SP, foi aprovado que, a título de custeio da estrutura necessária às negocia-  
trabalhistas da Entidade Patronal, as empresas com CNAE 8122200 - imunização e controle de pragas urbanas contribuirão mensalmente com o valor de R\$ 14,00 (catorze reais) por  
trabalhador que possuírem na área de controle de pragas, considerando também os trabalhadores administrativos, devendo o recolhimento ser efetuado até o dia 10 (dez) de cada mês.

**Parágrafo único:** Com o objetivo de agilizar a gestão das empresas e otimizar os processos dos escritórios de contabilidade, a contribuição prevista nesta cláusula, por se tratar de  
contraprestação de serviços, poderá também ser recolhida mediante emissão de boleto bancário, conjuntamente com o custeio mensal previsto na Cláusula 18 - Benefício Social Far-  
presente Convenção Coletiva de Trabalho, o qual será disponibilizado por meio de sistema on-line no website [www.gestar.srv.br](http://www.gestar.srv.br), não havendo qualquer vínculo jurídico ou responsa-  
solidária entre esta cobrança e a cláusula mencionada neste parágrafo.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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  
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  
CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgãos da Administração Pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar Certi-  
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 certifi-  
declarações de cumprimento parcial das obrigações contidas nesta Cláusula.

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

- Recolhimento da Contribuição Sindical (profissional e econômica);
- Recolhimento de todas as taxas e contribuições inseridas nesta convenção;
- 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  
concorrências, carta convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

**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 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 - 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 SÉTIMA - 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 er e a FEMACO.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 **2026/2027**.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 cl 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 pa infração cometida, multa de 20% (vinte por cento) do salário-mínimo federal vigente no país.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 dep 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 PRIMEIRA - 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 d setembro, totalizando o valor de **R\$ 50,40 (cinquenta reais e quarenta centavos)** a ser pago ao trabalhador neste dia.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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. A: 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. C aos empregados em tom de voz desrespeitoso; 3. Imputação de apelidos ofensivos. 4. Rótulos que depreciam os empregados; 5. Toda forma de ridicularização do trabalh: Estabelecimento de comparações entre empregados, de modo a violar a imagem daqueles qualificados como menos produtivos; 7. Intimidação dos empregados através de ame demissão; 8. Represálias ao empregado que denunciar assédio moral, especialmente por meio de despedida sem justa causa; 9. Pressão psicológica, coação, intimidação, discrim 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 r necessárias para preveni-lo.

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

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes, as entidades convenientes fixam, conforme disposições contidas nos artigo 7º, inciso I, artigo 11, inciso I, c/c artigo 9º, 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 exigidi tomadores de serviço, operadora/administradora de benefícios, sindicato laboral e outros estritamente ligados à atividade, poderão ser compartilhados sempre que necessário e 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 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, d 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 - MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

