

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001295/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/02/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR003890/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.102085/2021-95  
DATA DO PROTOCOLO: 29/01/2021

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo n°: e Registro n°:

Processo n°: 19964102554202113e Registro n°:

SIEMACO ITANHAEM E REGIAO, CNPJ n. 04.877.637/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO ROBERTO SANTANA DIAS;

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 2020 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores em empresas de asseio e conservação; higiene; limpeza pública urbana, prestação de serviços a terceiros de limpeza e conservação ambiental; limpeza de fossas e caixas d'água; manutenção predial; pintura, restauração e limpeza de fachadas; dedetização; lavagem de carpetes; coleta de lixo domiciliar, industrial, hospitalar, seletiva e de entulhos; serviços em destino final de lixo (usinas de reciclagem, compostagem, incineradores e aterros sanitários); varrição de vias públicas; complementares de limpeza urbana; jardinagem e paisagismo, execução e manutenção de áreas verdes públicas e privadas (poda de árvores, capinação e limpeza de córregos, canais e sistemas de drenagens, pintura de postes e meio fio); prestação de serviços de terceiros de portaria, recepção e copa; inclusive os trabalhadores administrativos das referidas empresas, com abrangência territorial em Cajati/SP, Cananéia/SP, Eldorado/SP, Iguape/SP, Itanhaém/SP, Itariri/SP, Jacupiranga/SP, Juquiá/SP, Juquitiba/SP, Miracatu/SP, Mongaguá/SP, Pariqueira-Açu/SP, Peruíbe/SP, Registro/SP e Sete Barras/SP.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de 1º de janeiro de 2020 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\$ 1.274,00** (mil e duzentos e setenta e quatro reais).

2) As partes estabelecem que a partir de 01/01/2020 fica estabelecido os pisos salariais de acordo com a tabela abaixo:

PISO SALARIAL MÍNIMO	R\$ 1.274,00
FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS	R\$ 1.381,00
AUXILIAR DE CONTROLE DE PRAGAS/ AUXILIAR DE DEDETIZADOR/ AUXILIAR TÉCNICO EM DESINFECÇÃO DE RESERVATÓRIO DE ÁGUA	R\$ 1.340,00
CONTROLADOR DE PRAGAS/ DEDETIZADOR/ TÉCNICO EM DESINFECÇÃO DE RESERVATÓRIO DE ÁGUA	R\$ 1.465,00

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

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

3) Reajuste de 3,5% (três 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\$ 5.990,00 (cinco mil novecentos e noventa reais) mensais. Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de R\$ 5.990,01 (cinco mil novecentos e noventa reais e um centavo) será livre negociação entre as partes (Empregador e Empregado).

**Parágrafo Único: Compensação** - As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre 1º de fevereiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO EM CHEQUE**

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

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

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

- 1) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do seu gozo;
- 2) O empregador poderá optar em pagar o décimo terceiro salário nos termos da Legislação Instituída pela Lei 4.090/62 e pela Lei 4.749/65, regulamentada pelo Decreto lei 57.155/65, as quais dispõem que o pagamento deve ser feito em 2 (duas) parcelas, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor a que o empregado tem direito até o dia 30 de novembro de cada ano e a segunda, equivalente aos 50% (cinquenta por cento) restantes, até o dia 20 de dezembro de cada ano ou poderão realizar o pagamento em PARCELA ÚNICA até 10/12/2020;
- 3) O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarretará à empregadora, multa diária de 2% (dois por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

## **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO**

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

## **CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO**

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

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

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

- 1) As empresas que possuírem 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 federal vigente, para os funcionários que trabalham na área operacional.
- 2) Adicional de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente aos empregados que exerçam a função de CONTROLADOR DE PRAGAS (DEDETIZADOR) ou assemelhado e seus auxiliares.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES**

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

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

# PRÊMIOS

## CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIOS/INTEGRAÇÃO

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

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

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

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

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

Exercício 2020: O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2020 até Junho de 2020, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2020; e de Julho de 2020 até Dezembro de 2020, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2021.

#### b) Condições Gerais:

##### Faltas:

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

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

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

#### c) Valor do PPR:

**R\$ 300,00** (trezentos reais), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de **R\$ 150,00** (cento e cinquenta reais) cada, sendo a primeira em **10 de agosto de 2020** e a segunda em **10 fevereiro de 2021**.

#### d) Penalização:

Fica estabelecido o pagamento de **R\$ 300,00 ( trezentos reais)** , semestralmente, para as empresas que não pagarem no prazo pré-estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado.

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

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

ulteriores a este;

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

**e) Conciliação:**

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

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

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA

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

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

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

a) "In natura";

b) Vale-alimentação ou equivalente;

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

CESTA BÁSICA	ANO 2020
VALOR EM REAIS	R\$ 117,00 (cento e dezessete reais)

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

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

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

concedido pelo período máximo de 90 (noventa) dias.

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

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

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

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

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

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

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

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TÍQUETE REFEIÇÃO

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

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

TÍQUETE REFEIÇÃO	ANO 2020
VALOR EM REAIS	R\$ 17,60 (dezesete reais e sessenta centavos)
DESCONTO DE ATÉ	R\$ 1,11 ( um real e onze centavos) por ticket

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

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

**Parágrafo Terceiro:** Esse benefício não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, em conformidade com o 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 do vale-transporte.

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

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

considerado falta.

## AUXÍLIO SAÚDE

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

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

**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 a prevenção e procedimentos curativos básicos, sendo que o mesmo será gerido e prestado por instituição terceira, o Instituto Arlindo Gusmão de Fontes, CNPJ Nº 07.709.807/0001-47.

Complementarmente e objetivando a promoção do bem estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, o Instituto executará atividades referenciadas no desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras.

**Parágrafo Segundo:** Escopo dos benefícios de assistência à saúde médica e odontológica a serem oferecidos 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 e Oftalmologia.

**2. Assistência odontológica:** atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia.

**3. Exames laboratoriais:** Urina tipo 1; cultura de fezes; e hemograma completo.

**Parágrafo Terceiro:** Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de **R\$ 28,00 (vinte e oito reais), por mês** e por empregado, responsabilizando-se o Instituto a prestar assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, seja por seu departamento médico, seja por convênio;

**Parágrafo Quarto:** Os recolhimentos dos valores estabelecido na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED do mês imediatamente anterior, passando os empregados - cuja relação deverá ser encaminhada ao instituto, juntamente com a cópia da guia de recolhimento e do CAGED a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte após a entrega dos mencionados documentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

**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\$ 28,00, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

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

**Parágrafo Nono** - O valor de **R\$ 28,00** (vinte e oito reais) será válido para o biênio de 2020/2021. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para categoria abrangida por esta norma coletiva.

**Parágrafo Décimo:** Para pagamento e cumprimento desta cláusula, acessar o site do Instituto através do endereço: [www.institutoagf.com.br](http://www.institutoagf.com.br) (campo "Boleto").

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

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

- 1) O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do(s) filho(s).
- 2) O benefício se aplica aos filhos com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada 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 mesmos contribuirão com até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento, mediante autorização expressa do empregado.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

É facultado às empresas firmarem 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 - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR (MANUAL DE ORIENTAÇÃO E REGRAS / ANEXO I)

As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar abaixo definido e



discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, que será disponibilizado por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes.

**Parágrafo Primeiro** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de contribuição, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/02/2020**, o valor **total de R\$ 19,95 (dezenove reais e noventa e cinco centavos)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). O custeio da contribuição do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**Parágrafo Segundo** – A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará **a partir de 01/02/2020** e terá como base, para os procedimentos necessários à participação do plano e obtenção dos auxílios aqui definidos, de forma clara, o Manual de Orientação e Regras a ser disponibilizado no website da gestora em [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Para lisura e transparência dos procedimentos, será registrado em cartório, as Disposições Gerais e Manual de Orientação e Regras que regem o plano Benefício Social Familiar, partes integrantes desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de afastamento de trabalhador, 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 garantido ao trabalhador 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, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse.

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

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

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

**Parágrafo Oitavo** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade da cláusula do plano Benefício Social Familiar, correspondente aos últimos 12 (doze) meses recolhidos, a ser apresentado ao contratante 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** – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

**RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA EMPREGADORES,  
TRABALHADORES E ENTIDADES**

**BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES**

<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>		<b>DESCRIÇÃO</b>
BENEFÍCIO NATALIDADE	1	R\$ 640,00	SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, COM O INTÚITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA DO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO "VIRTUAL" PARA SER UTILIZADO EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, ONDE OS TRABALHADORES TERÃO POR 3 ANOS DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS REDES CREDENCIADAS, TAL FORMA DE PRESTAÇÃO PERMITE A LIVRE ESCOLHA DE PRODUTOS E EVITA O DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO ACIDENTE	1	R\$ 300,00	SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO COM VALOR PARA SER UTILIZADO EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, APÓS ESGOTADO SEU CRÉDITO OS TRABALHADORES TERÃO POR 3 ANOS DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS REDES CREDENCIADAS, TAL FORMA DE PRESTAÇÃO PERMITE A LIVRE ESCOLHA DE PRODUTOS E EVITA O DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO FARMACIA	1	R\$ 500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO "VIRTUAL" COM VALOR PARA SER UTILIZADO EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, APÓS ESGOTADO SEU CRÉDITO OS TRABALHADORES TERÃO POR 3 ANOS DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS REDES CREDENCIADAS, TAL FORMA DE PRESTAÇÃO PERMITE A LIVRE ESCOLHA DE PRODUTOS E EVITA O DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DA			SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, O QUAL PODERÁ SER USADO POSTERIORMENTE PELO TRABALHADOR, REDUZINDO SUAS

RENDA FAMILIAR	12	R\$ 450,00	DESPESAS BANCÁRIAS. TAL BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DO MESMO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12	R\$ 340,00	SERÁ ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTES BENEFÍCIO.
SERVIÇO FUNERAL	1	R\$ 3.000,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1	R\$ 660,00	SERÁ ENCAMINHADO 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, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA OU À DOMICÍLIO.
<b>BENEFÍCIOS PARA OS EMPREGADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>		<b>DESCRIÇÃO</b>
BENEFÍCIO REEMBOLSO DE RESCISÃO	1	R\$ 1.100,00	EM CASO DE FALECIMENTO OU INVALIDEZ PERMANENTE PARA O TRABALHO, SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS
			FICARÁ DISPONÍVEL ÀS EMPRESAS,

BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL	REDE CREDENCIADA DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS PARA A OBTENÇÃO DE EXAMES CLÍNICOS SEM NENHUM CUSTO, COMO, O PCMSO (PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL) PARA A MATRIZ E SEDE DA EMPRESA, E EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMIS-SIONAIS, DEMISSIONAIS, PERIÓDICOS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO); RELATÓRIO ANUAL MODELO E-SOCIAL; SUPORTE JURÍDICO PARA ELABORAÇÃO DE QUESITOS TÉCNICOS EM CASO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS; ALÉM DO ARQUIVAMENTO E COORDENAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA E CLÍNICA IMPRESSA OU DIGITAL POR 20 (VINTE) ANOS, BEM COMO, CONCEDENDO DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS DESPESAS COM EXAMES COMPLEMENTARES, COMO, HEMOGRAMA COMPLETO, ELETROENCEFALOGRAMA, ELETROCARDIOGRAMA, AUDIOMETRIA, ACUIDADE VISUAL, ESPIROMETRIA, PPRA, LTCAT, E DEMAIS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO M.T.E. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO), ATRAVÉS DE UM SIS-TEMA DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS.
BENEFÍCIO CONECTA - EMPRESAS	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 AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO, ACIMA DESCRITO
BENEFÍCIO REGISTRO DE PONTO REMOTO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA BANDA DE DADOS, ONDE OS TRABALHADORES PODERÃO REGISTRAR SEU PONTO DE FORMA ÁGIL E SEGURA.
BENEFÍCIO COMPRA		SERÁ DISPONIBILIZADO REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS

DIRETA	SIM	SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ONLINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPREGADORES)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA OU À DOMICÍLIO.

-

## **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 - 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 DO SIEMACO ITANHAÉM E REGIÃO.**

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 SEGUNDA - RESCISÃO INDIRETA**

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, as empresas facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das

Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, de forma dobrada, sem prejuízo de acréscimos legais.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES**

As homologações das rescisões contratuais **deverão** ser efetuadas no SIEMACO ITANHAÉM E REGIÃO.

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

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

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

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

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - TRANSFERÊNCIA**

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

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

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

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

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

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

### **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 04 (quatro) horas diárias.

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

Fica garantido aos empregados que trabalham a partir de 06 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), o piso salarial mínimo da função

desempenhada, estabelecida no quadro de pisos salariais.

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

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

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

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

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

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

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

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

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

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

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 do **SIEMACO ITANHAÉM E REGIÃO**.

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



## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PONTO ELETRÔNICO

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

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

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

*I - Restrições à marcação do ponto;*

*II - Marcação automática do ponto;*

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

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

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

*I - Estar disponíveis no local de trabalho;*

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

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

2) Encaminhem documento de adesão o SIEMACO ITANHAÉM E REGIÃO, manifestando sua opção pelo sistema alternativo mencionado.

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

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

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

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

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

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

- e) Até 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra “c” do artigo 65 da lei 4375/64;
- g) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- h) Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- l) As ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré natal da empregada gestante.

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - FÉRIAS**

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

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

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO**

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

**b)** Para os trabalhos realizados em espaços confinados, as empresas deverão cumprir, rigorosamente, todo o disposto na NR33 ( Norma Regulamentadora de Trabalho em Espaços Confinados), bem como as orientações do Ministério do Trabalho e Emprego.

**c)** As empresas se comprometem a fornecer trimestralmente o SIEMACO ITANHAÉM E REGIÃO relação de todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES**

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

**a)** 02 (dois) uniformes na admissão;

**b)** Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;

**c)** Em caso do uniforme ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir o dobro do respectivo valor, na forma do artigo 462 da C.L.T.;

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

**e)** Os uniformes deverão ser fornecidos completos, inclusive no período de inverno, acrescidos de agasalhos e de acordo com as especificações da empresa (Ex: camisa, calça, camiseta, sapatos ou botas; jaleco ou jaqueta ou blusa de moletom ou blusa de lã).

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 do SIEMACO ITANHAÉM E REGIÃO 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 QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÕES**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADES SINDICAIS**

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 ao SIEMACO ITANHAÉM E REGIÃO. 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 OITAVA - 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 do Regulamento Padrão elaborado entre o SIEMACO ITANHAÉM E REGIÃO e o SINDPRAG- SP

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 o SIEMACO ITANHAÉM E REGIÃO.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 2020/2021.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **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 do SIEMACO ITANHAÉM E REGIÃO, 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 do SIEMACO ITANHAÉM E REGIÃO.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES DE RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS- CRTS**

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

## **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\$ 35,20** (trinta e cinco reais e vinte centavos) a ser pago ao trabalhador neste dia.

**PAULO ROBERTO SANTANA DIAS  
PRESIDENTE  
SIEMACO ITANHAEM E REGIAO**

**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 GERAL DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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