

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP002540/2020  
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/04/2020  
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR012687/2020  
 NÚMERO DO PROCESSO: 10260.111406/2020-61  
 DATA DO PROTOCOLO: 23/04/2020

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

SINDICATO DOS EMP.E.AS.E C.E TRAB.L.URB.P.PE E REGIAO, CNPJ n. 00.643.076/0001-35, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). REGINA GUAZZI;  
 E

SINDICATO DAS EMPRESAS ESPECIALIZADAS NA PRESTACAO DE SERVICOS DE CONTROLE DE VETORES E PRAGAS DO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 15  
 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

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Controle de Vetores e Pragas**, com abrangência territorial em **Adamantina/SP, Alfredo M Machado/SP, Anhumas/SP, Assis/SP, Bastos/SP, Borá/SP, Caiabu/SP, Caiuá/SP, Cândido Mota/SP, Cruzália/SP, Dracena/SP, Estrela do Norte/SP, Euclides Flora Rica/SP, Flórida Paulista/SP, Florínea/SP, Ibirarema/SP, Iepê/SP, Indiana/SP, Inúbia Paulista/SP, Irapuru/SP, João Ramalho/SP, Junqueirópolis/SP, Marabá Paulista/SP, Maracai/SP, Mariápolis/SP, Martinópolis/SP, Mirante do Paranapanema/SP, Monte Castelo/SP, Nandiba/SP, Nova Guataporanga/SP, Osvaldo Cruz/SP, Ouro Verde/SP, Pacaembu/SP, Palmítal/SP, Panorama/SP, Paraguaçu Paulista/SP, Parapuã/SP, Paulicéia/SP, Piquerobi/SP, Pirap Presidente Bernardes/SP, Presidente Epitácio/SP, Presidente Prudente/SP, Presidente Venceslau/SP, Quatá/SP, Queiroz/SP, Rancheira/SP, Regente I Rosana/SP, Sagres/SP, Salmourão/SP, Salto Grande/SP, Sandovalina/SP, Santa Mercedes/SP, Santo Anastácio/SP, Santo Expedito/SP, São João do Pat Tarabai/SP, Tarumã/SP, Teodoro Sampaio/SP, Tupã/SP e Tupi Paulista/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 m 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/	R\$ 1.340,00
AUXILIAR TÉCNICO EM DESINFECÇÃO DE RESERVATÓRIO DE ÁGUA	
CONTROLADOR DE PRAGAS/ DEDETIZADOR/	R\$ 1.465,00
TÉCNICO EM DESINFECÇÃO DE RESERVATÓRIO DE ÁGUA	

2.1-O controlador de Pragas/ Detetizados/ 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 d 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 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) se 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 dez 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, d 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 57.155/6 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 seg (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, revert

**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 tral seus salários pelo novo sistema bancário.



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

**CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

- 1) As empresas que possuírem PPR (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e Laudo Técnico Pericial anual especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poder 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 mínim 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 se

**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 correspondent 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 trab 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 resulte paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer em presente **PPR – Programa de Participação nos Resultados**, está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum 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 / 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 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 perd (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 l 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 SIEMACO PRUDENTE), os compr 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 4l 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 de agosto 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 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, o SIEMACO PRUDENTE e o SINDPRAG, ao final de cada período estabelecido na Cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos 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 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 satisfatória 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	<b>R\$ 117,00 (cento e dezessete reais)</b>

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 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 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 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 o 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 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	<b>R\$ 17,60 (dezessete reais e sessenta centavos)</b>
DESCONTO DE ATÉ	<b>R\$ 1,11 ( um real e onze 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 vale 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, conforme 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 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 PRUDENTE**, é notadamente de um público vulnerável, carente de assistência médica e odontológica, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade, historicamente alguns Sindicatos da categoria vem desenvolvendo estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios com empresas parceiras.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência à saúde, abrangendo o atendimento ambulatorial em serviços médicos e odontológicos, serviços de apoio ao diagnóstico, voltados a prevenção e procedimentos curativos básicos, sendo que o mesmo será gerido e administrado pelo 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 de desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios com empresas especializadas 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. 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 empregado, responsabilizando-se o Instituto a prestar assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, seja por seu 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 valor indicado no CAGED do mês imediatamente anterior, passando os empregados - cuja relação deverá ser encaminhada ao Instituto, juntamente com a cópia da relação 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 registrado no CAGED 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. Decorrido tal tempo, ao(a) empregado(a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao respectivo plano de saúde 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 não pagamento 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 assistencial, 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 de inflação da 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, **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 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 Familiar abaixo definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, que será disponibilizado por meio de organização gestora e pelas Entidades Sindicais Convenientes.

**Parágrafo Primeiro** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, re 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 trabalho 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 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 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 para procedimentos, será registrado em cartório, as Disposições Gerais e Manual de Orientação e Regras que regem o plano Benefício Social Familiar, partes integrantes de:

**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 empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos 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 do 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 atenda ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 10 (dez) 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 ao 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. 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 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 valor da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação da 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, juro e correção monetária 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 com a normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores e das entidades, nos termos do 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 dos 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 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. Este resumo 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 apoio imediato, de acordo com o Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estar registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA EMPREGADORES, TRABALHADORES E ENTIDADES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1	R\$ 640,00	SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO COM O INTÚITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA DO BENEFICIÁRIO COM SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DO BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO "VIRTUAL" PARA UTILIZAÇÃO EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, ONDE OS TRABALHADORES TERÃO POR 3 ANOS DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NA 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 PARCELA EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, APÓS ESCOLHA DO 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 PARCELA UTILIZADO EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, APÓS ESCOLHA DO 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 RENDA			SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO QUAL PODERÁ SER USADO POSTERIORMENTE PELO BENEFICIÁRIO.

FAMILIAR	12	R\$ 450,00	REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS. TAL BENEFÍCIO SERÁ DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUALQUER DESVIO DE FINALIDADE DO MESMO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12	R\$ 340,00	SERÁ ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, ALM QUALIDADE E VARIEDADE, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUALQUER DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.
SERVIÇO FUNERAL	1	R\$ 3.000,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA O SERVIÇO DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTAR POR SERVIR O CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMAMENTO DO FAMILIAR.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DE VAGAS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UM VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1	R\$ 660,00	SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O OBJETIVO 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, CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MÍNIMO DE ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA OU À DOMICÍLIO.
<b>BENEFÍCIOS PARA OS EMPREGADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>		<b>DESCRIPTIVO</b>
BENEFÍCIO REEMBOLSO DE RESCISÃO	1	R\$ 1.100,00	EM CASO DE FALECIMENTO OU INVALIDEZ PERMANENTE DO TRABALHADOR, SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE DA EMPRESA APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL		FICARÁ DISPONÍVEL ÀS EMPRESAS, REDE CREDENCIADA E LABORATÓRIOS PARA A OBTENÇÃO DE EXAMES CLÍNICOS, SEM NENHUM CUSTO, COMO, O PCMSO (PROGRAMA DE SAÚDE OCUPACIONAL) PARA A MATRIZ E SEDE DE EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMISSIVOS, PERIÓDICOS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO); RELATÓRIO ANUAL MODELO E-SOCIAL; SUPORTE JURÍDICO E ELABORAÇÃO DE QUESITOS TÉCNICOS EM CASO DE ACIDENTES DE TRABALHISTAS; ALÉM DO ARQUIVAMENTO E COORDENAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA E CLÍNICA IMPRESSA OU DIGITAL (VINTE) ANOS, BEM COMO, CONCEDENDO DESCONTOS NAS DESPESAS COM EXAMES COMPLEMENTARES, HEMOGRAMA COMPLETO, ELETROENCEFALOGRAMA, ELETROCARDIOGRAMA, AUDIOMETRIA, ACUIDADE VISUAL, ESPIROMETRIA, PRA, LTCAT, E DEMAIS LAUDOS TÉCNICOS, PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO M.T.E. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO), ATRAVÉS DE UM SISTEMA ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS.
BENEFÍCIO CONECTA - EMPRESAS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DE VAGAS, 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 A INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO ABERTAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO REGISTRO DE PONTO REMOTO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DE VAGAS, ONDE OS TRABALHADORES PODERÃO REGISTRAR SEUS PONTOS DE FORMA ÁGIL E SEGURA.
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO REDE DE FORNECEDORES, COM VALORES SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DE FORMA A GARANTIR A 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 UM PROCESSO DE TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPREGADORES)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA, CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MÍNIMO DE ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA OU À DOMICÍLIO.

### CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DE 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. 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 c **BASE TERRITORIAL DO SIEMACO PRUDENTE.**

- 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 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 n 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 PRUDENTE.

- a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da Homologação da rescisão contratual na sede ou subsele do SIEMACO PRUDENTE, sob pena de a empresa a 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 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 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 corresponde **exceto em relação ao saldo salarial referente aos dias trabalhados;**
- d) Quando o SIEMACO PRUDENTE der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigado a emitir em favor da empresa, uma cert 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 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 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 tr

**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 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 efetuad
- 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 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 traba

**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 completa 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) 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 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 de extras 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 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 de 15 (quinze) minutos de 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) sobre o valor do intervalo.

**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 **PRUDENTE**.

Fica estabelecido que no caso de a empresa ter implantado o Banco de Horas, com anuência do **SIEMACO PRUDENTE**, os empregados que vierem a ser admitidos após a celebração da convenção coletiva deverão estar 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 sobrejornada; 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 ao SIEMACO PRUDENTE, 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 cu 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 sa

- 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, 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 c 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 trabalh 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), 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 pr 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 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 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 orientações do Ministério do Trabalho e Emprego.

c) As empresas se comprometem a fornecer trimestralmente ao SIEMACO PRUDENTE 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 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, cã 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 convênios 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 se,

- 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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 terra 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 licitadas promovidas por órgãos da Administração Pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar Certidão de Regularidade para com suas obrigações

**Parágrafo Primeiro:** Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, individualmente, sendo específica para cada certame licitatório, sendo vedada a emissão 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 convite ou tomada de preços, alvejarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA ASSISTENCIAL/NEGOCIAL

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e", da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do RE 189.960-3, 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 janeiro de 2020:

a) A importância equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a R\$ 40,00 (quarenta reais), a Assistencial Negocial. Deverão ser observadas as determinações legais e judiciais a respeito. As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO DE PRESIDENTE PRÓPRIOS emitidos através do site: [www.siemacoprudente.com.br](http://www.siemacoprudente.com.br) ou atender outra orientação para o recolhimento, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhadas empregados que deve ser enviada ao e-mail [siemaco@stetnet.com.br](mailto:siemaco@stetnet.com.br), sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais. Se não vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão;

b) O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição/Taxa Assistencial Negocial, será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão do desconto e seu respectivo repasse a entidade profissional fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior

c) Conforme assembleia geral, o trabalhador não filiado poderá se opor oposição ao desconto a qualquer momento a partir da vigência da referida convenção coletiva de forma pessoalidade.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 funciona deliberado, discutido e aprovado.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 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 QUINTA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS

É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o SIEMACO PRUDENTE 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 parc

#### 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.

**Paragrafo Primeiro:** É vedada a formação de comissão de representação dos trabalhadores antes do Regulamento Padrão elaborado entre o SIEMACO PRUDENTE e o SINDPRAG- S

### 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 PRUDENTE.

#### 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 2020/2021.

### 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 cláusulas

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 cac 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 do SIEMACO PI 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 PRUDENTE.

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

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

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 trabalhac totalizando o valor de **R\$ 35,20** (trinta e cinco reais e vinte centavos) a ser pago ao trabalhador neste dia.

REGINA GUZZI  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMP.EAS.E.C.E TRAB.L.URB.P.PE E REGIAO

ANTONIO MARCO FRANÇA 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 DOS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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