

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2018**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP009195/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/09/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR013645/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46219.006904/2018-21  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/05/2018

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

SIND. ESPECIFICO EMP. EMPRESAS DE LIMP.URB. AR.VERDES, LIMP. CONS. MUNIC. DE SOROCABA E REGIAO, CNPJ n. 05.491.531/0001-48, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCIO DE CARVALHO TAVARES;

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 2018 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos trabalhadores específicos nas empresas de limpeza urbana, áreas verdes, limpeza e conservação (excluídos os empregados representados pelas entidades Sindeprees, Turismo e Hospitalidade, Motoristas, bem como aqueles representados pelo Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Sorocaba e Região, a saber: categoria profissional da área de oficiais de barbeiro e similares, empregados em instituições beneficentes religiosas e filantrópicas, empregados em institutos de beleza e cabeleiros de senhoras, empregados em empresa de asseio, conservação e limpeza pública, e limpeza privada, empregados em casas de diversões, empregados em empresa de conservação de elevadores, lustradores de calçados, empregados em condomínio e edifícios, empregados em empresas de turismo, empregados em lavanderias e similares do interior, empregados na empresa de compra, venda e locação, vigias) e os trabalhadores nas empresas de Controle de Vetores e Pragas**, com abrangência territorial em **Águas De Santa Bárbara/SP, Angatuba/SP, Araçoiaba Da Serra/SP, Avaré/SP, Bofete/SP, Boituva/SP, Botucatu/SP, Capão Bonito/SP, Capela Do Alto/SP, Cerquilha/SP, Cesário Lange/SP, Conchas/SP, Coronel Macedo/SP, Fartura/SP, Ibiúna/SP, Iperó/SP, Itaberá/SP, Itai/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itatinga/SP, Laranjal Paulista/SP, Mairinque/SP, Paranapanema/SP, Pardinho/SP, Pereiras/SP, Piedade/SP, Pilar Do Sul/SP, Porto Feliz/SP, Ribeirão Branco/SP, Salto De Pirapora/SP, Salto/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Roque/SP, Socorro/SP, Sorocaba/SP, Taquarituba/SP, Tatuí/SP e Votorantim/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Controlador de pragas / assemelhado	R\$ 1.345,00
Dedetizador / assemelhado	R\$ 1.345,00

*Auxiliar de controlador de pragas / assemelhados	R\$ 1.135,00
Técnico em imunização de reservatórios de água	R\$ 1.345,00
Auxiliar em imunização de reservatórios de água	R\$ 1.135,00
Técnico em desentupimento / assemelhado	R\$ 1.520,00
Auxiliar em desentupimento / assemelhado	R\$ 1.135,00
Demais funções operacionais	R\$ 1.170,00
Funções administrativas	R\$ 1.256,00

\* Enquadra-se como auxiliar de controlador de pragas o profissional que auxilia nos processos de desinsetização, desratização e descupinização, efetuando o transporte, limpeza e manutenção dos equipamentos e colaborando com a realização das aplicações.

O auxiliar de Controlador de Pragas não pode realizar nenhum procedimento ou aplicação sem a presença e acompanhamento de um Controlador de Pragas, tampouco estabelecer misturas e diluições, sendo que caso isto aconteça, terá sua função classificada.

Para os demais salários normativos constantes do quadro de funções desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO o reajuste salarial deve seguir as regras abaixo:

- Valor até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) reajuste de 3%;
- Valor acima de R\$ 2.500,00 haverá negociação entre as partes.

Em hipótese alguma poderá haver enquadramento ou reenquadramento de funções com diminuição de salário.

Cabe salientar que as empresas que já pagam valores de salário e/ou de benefícios superiores aos acima apresentados não poderão diminuir os direitos já adquiridos pelos empregados.

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

### **CLÁUSULA QUARTA - – PRAZOS DE PAGAMENTO DE SALÁRIO/FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

A empresa fica obrigada a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado.

- A) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início de seu gozo;
- B) O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma da Legislação vigente;
- C) O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º acarretará multa ao empregador de 5% ao dia sobre o valor do salário do empregado, revertido ao empregado.

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO ATRAVÉS DA REDE BANCÁRIA**

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado, ao empregado, intervalo remunerado durante a jornada para permitir-lhe o recebimento, o qual não poderá coincidir com aquele destinado ao descanso e refeição.

#### **CLÁUSULA SEXTA - CONTA SALÁRIO**

Os créditos salariais serão efetuados em conta bancária isenta de quaisquer taxas para os empregados, observando-se as seguintes condições:

- a) Os saques bancários, nas agências bancárias ou caixas eletrônicos do próprio banco correntista do empregado, ficam limitados a quatro por mês. Saques adicionais ou fora destas especificações serão debitadas aos empregados.
- b) As contas não incluirão a utilização de cheques.
- c) Os empregados que pretenderem condições diferentes ou mantiverem as contas bancárias atuais, assumirão as taxas correspondentes.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBO DE PAGAMENTO**

As empresas se obrigam a fornecer contra recibos de pagamento, mencionado o nome da empresa, as importâncias pagas, os descontos efetuados e o período de competência, a todos os seus empregados.

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO ADMISSÃO**

Os empregados admitidos na vigência desta norma coletiva não poderão perceber salário inferior ao dos empregados dispensados, desde que para o trabalho na mesma função, excluídas as vantagens pessoais.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA NONA - HORA EXTRA**

O trabalho extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

#### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno terá acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal, considerando-se trabalho noturno aquele executado entre as 22:00h de um dia e as 5:00h do dia seguinte, sendo que a hora de trabalho nesse período é de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

#### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Os empregados na mão de obra direta, que exerçam as funções Controlador de Pragas (Dedetizador e assemelhados), auxiliar de dedetizador terão direito à percepção de um adicional a título de insalubridade correspondente a 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente.

1. Caso a empresa possua PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e laudo técnico pericial apontando a não existência de insalubridade nas atividades dos profissionais acima elencados, será garantido somente aos empregados lotados como Controlador de Pragas (Dedetizador e assemelhados) o pagamento mensal, a título de Adicional de Insalubridade, grau médio, correspondente a 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente.

1.1. Para beneficiar-se do disposto no item acima, os laudos técnicos periciais e PPRA's deverão ser elaborados pelo SESMT do empregador e devem estar em concordância com os artigos 189 e 195 da CLT e com as Normas Regulamentadoras 9 e 15 (Portaria 3.214/78) do Ministério do Trabalho e Emprego.

1.2. - Para os contratos já existentes, as empresas deverão protocolar/entregar cópia dos respectivos laudos técnicos e PPRA no sindicato laboral até o dia 30 de maio de 2018.

1.3. - Para os novos contratos, as empresas deverão protocolar/entregar cópia dos laudos técnicos e PPRA no sindicato laboral após 30 dias da implantação dos serviços.

1.4. - Não havendo a entrega dentro do prazo aqui estipulado, sujeitará a empresa ao pagamento do adicional de insalubridade conforme estabelecido no caput.

1. Caso fique comprovada alguma irregularidade nos laudos técnicos e PPRA, fica a empresa obrigada a pagar os adicionais de insalubridade, de todo o período de abrangência, além do acréscimo das multas legais e convencionais e os devidos reflexos.
2. O sindicato dos trabalhadores fica autorizado, desde já, a encaminhar ao Ministério do Trabalho os PPRA's e laudos técnicos recebidos para providências legais.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÃO**

O empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional de 20% (dez por cento) do respectivo salário contratual.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

As empresas se obrigam a pagar, a todos os seus empregados, a título de participação nos lucros, para o período de 2018, o valor de R\$ 270,00, divididos em duas parcelas iguais de R\$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais) cada, sendo a primeira paga juntamente com o salário de julho/2018 e a segunda juntamente com o salário de janeiro/2019.

Os critérios para apuração e distribuição dos resultados decorrentes do Programa de

Participação nos Lucros e/ou Resultados serão os seguintes:

1. Serão descontados do valor de cada parcela o percentual de 20% por cada falta no período.

1. no caso de admissão ou desligamento de empregados, será considerado, para efeito de pontuação máxima no mês, o empregado que tenha sido admitido até o dia 15 (quinze), ou desligado após o dia

15 (quinze), sem ocorrência de faltas;

1. a apuração será feita mensalmente, sendo certo que o pagamento será feito de forma proporcional aos empregados que não tenham completado os 6 (seis) meses do período considerado para distribuição dos resultados.

1. no caso de desligamento do empregado no decorrer do semestre, far-se-á a apuração para pagamento do valor correspondente juntamente com a quitação ou homologação das verbas rescisórias.

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

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE ALIMENTAÇÃO – VALE CESTA**

A partir de janeiro de 2018 as empresas fornecerão a seus empregados, mensal e gratuitamente, vale cestas no valor total de R\$ 105,00 (cento e cinco reais) que deverá ser entregue juntamente com o pagamento do salário.

1- Os trabalhadores que faltarem 01 (um) dia no mês, injustificadamente, perderão o direito ao recebimento do vale cesta do mês seguinte.

2- O vale cesta será fornecido também durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos por motivo de doença ou acidente do trabalho, limitado a 90 (noventa) dias, bem como durante o período de afastamento por licença maternidade;

3- Os trabalhadores admitidos após o 10º (décimo) dia útil do mês não terão direito aos vales cestas referentes àquele mês.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE REFEIÇÃO / TÍQUETE REFEIÇÃO**

- A partir de janeiro de 2018 as empresas fornecerão mensalmente a seus funcionários tíquete refeição ou vale-refeição, por dia efetivamente trabalhado, ou seja, tal benefício não é devido para dias não trabalhados, independentemente da sua origem, sejam justificados ou não e em período de gozo de férias ou licenças médicas. Os vales refeição ou tíquete alimentação deverão ser pagos até o 5º dia útil do mês subsequente.

**VALOR DO TÍQUETE REFEIÇÃO / VALE REFEIÇÃO: R\$ 12,00 por dia trabalhado.**

As empresas que fornecem a refeição gratuitamente estão isentas desta obrigação.

Para todos efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e portanto, a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, por exemplo: aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuições previdenciárias e fundiárias, sendo devido exclusivamente durante o período que o funcionário atender as condições do caput.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS**

As empresas fornecerão, quando necessário, veículo adequado à segurança de seus empregados de acordo com a legislação vigente, para deslocamento ao local de prestação de serviço. Sendo que em caso

de fornecimento de veículo automotor ao empregado, mesmo será responsabilizado pelos danos, prejuízos e multas em caso de prova de culpa ou dolo.

1- O Controlador de Pragas (dedetizador) normalmente vai da base para os locais de trabalho com veículo da empresa, e neste caso, não será considerado acúmulo de função.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 em serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerado falta.
- 3- Em caso de falta, o valor referente ao Vale Transporte será descontado no mês seguinte à ocorrência.
- 4- Quando o funcionário for para casa com o carro da empresa não terá direito ao recebimento do vale transporte. Neste caso de fornecimento de veículo automotor ao empregado, o mesmo será responsabilizado pelos danos, prejuízos e multa em caso de prova de culpa ou dolo.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas pagarão às empregadas, mães de filhos com até 03 (três) anos de idade, o valor correspondente a 10% (dez) por cento do valor do salário mínimo federal vigente a título de auxílio-creche

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

A entidade sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filho, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelos sindicatos e discriminada no Manual de Orientação e Regras, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas entidades Sindicais Convenentes.

**Parágrafo Primeiro** – A prestação dos benefícios sociais iniciará a partir de 01/03/2018, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no Manual de Orientação e Regras, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

**Parágrafo Segundo** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o exposto consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/03/2018, o valor total de R\$ 9,33 (Nove Reais e Trinta e Três Centavos) por trabalhador que possua.

**Parágrafo Terceiro** – Fica também instituído o Benefício Natalidade, que será prestado quando do nascimento de filho de trabalhador (a). Para efetiva viabilidade deste benefício, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/03/2018, o valor de R\$ 3,76 (Três Reais e Setenta e seis centavos) por trabalhador que possua.

**Parágrafo Quarto** – As contribuições acima, serão recolhidas exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Visando facilitar o cumprimento desta cláusula, por parte das empresas, a gestora disponibilizará boleto único, totalizando R\$ 13,09 (Treze Reais e Nove centavos), por trabalhador que possua.

**Parágrafo Quinto** – Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

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

**Parágrafo Sétimo** – O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por falta de pagamento, efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, ou comunicar o evento após o prazo de 90 (noventa) dias, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize sua situação no prazo de até 15 (quinze) dias úteis, após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do Manual de Orientação e Regras.

**Parágrafo Oitavo** - Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverá constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, para preservar o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT. Mensalmente, estará disponível no site da Gestora um novo Certificado de Regularidade o qual deverá ser apresentado ao contratante quando solicitado e ao homologador quando das rescisões trabalhistas.

**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.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONVÊNIO COM FARMÁCIAS/DROGARIAS**

É facultado às empresas firmar 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 realizada. Cabe salientar que o valor da compra não poderá ultrapassar 20% do salário do empregado.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Todo empregado que for readmitido para a mesma função, até 12 (doze) meses após o seu desligamento, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

As homologações das rescisões contratuais deverão ser efetuadas na sede ou sub sede do SIEMACO SOROCBA E REGIÃO de forma gratuita.

- a) Caso a realização escolhida seja na base territorial do sindicato profissional, as empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregados para recebimento da rescisão de contrato de trabalho, em caso da necessidade de deslocamento de um município para o outro.
- 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 deve ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula. Essa multa só será devida se o atraso for causado pela EMPRESA.
- c) a homologação da rescisão contratual não afasta o direito do trabalhador em pleitear judicialmente as diferenças que entender devidas. No ato da homologação, verificado o descumprimento durante a vigência do contrato de trabalho, de qualquer obrigação legal ou normativa, por parte do empregador, poderão ser redigidas ressalvas que constarão no TRCT, possuindo validade e eficácia inquestionáveis a serem revistas judicialmente.
- d) Quanto o sindicato profissional for responsável pelo atraso na homologação, especificada acima, o mesmo será obrigado emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente de culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 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.

### **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO**

- 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.

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

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

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL**

As empresas anotarão na carteira de trabalho o efetivo cargo ocupado pelo empregado, principalmente nas funções objeto de contrato operacional, dando preferência a denominações usuais

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RETENÇÃO DA CTPS**

A empresa fornecerá ao empregado comprovante de recebimento e devolução da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS para anotações, com datas, identificação e assinatura do responsável, carimbo e/ou papel timbrado, sendo que a carteira profissional deverá ser devolvida em até 48 (quarenta e oito) horas, sob pena de multa de 1 (um) dia de salário do empregado para cada dia de atraso.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRANSFERÊNCIA**

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, 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. As empresas se obrigam a efetuar o pagamento das despesas com condução antecipadamente, até o primeiro pagamento, em razão da transferência de local, caso sejam necessárias conduções excedentes.

a) transferências só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do 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 e trabalho.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADES**

Ficam asseguradas as seguintes estabilidades, sem prejuízo de outras já estabelecidas em lei:

a) **GESTANTE** - Até 30 (trinta) dias após o retorno da licença compulsória estabelecida no artigo 392 da CLT. Nesse período não poderá ser concedido aviso-prévio e, no caso de férias, somente a pedido da empregada. Na hipótese de acordo para rescisão de contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for com a anuência do Sindicato profissional, independentemente de tempo de serviço.

b) **SERVIÇO MILITAR** - Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 60 (sessenta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

c) **APOSENTADORIA** - Ao empregado que contar com 03 (três) anos ou mais na empresa e que estiver a 6 (seis) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade.

d) **ACIDENTE DO TRABALHO** - Ao empregado vitimado por acidente do trabalho serão garantidos emprego e salário por um período de 60 (sessenta) dias após o prazo estabelecido em lei. Fica garantida a permanência do empregado em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que, após o acidente, apresente cumulativamente redução da capacidade laboral, atestada pelo órgão oficial, e que tenha se tornado incapaz de exercer a função que anteriormente exercia; obrigado, porém, o empregado nessa situação, a participar do processo de readaptação e reabilitação profissional que, quando adquiridos, cessará a garantia. Fica garantido o complemento previdenciário, limitando-se ao salário normativo do empregado por um período máximo de 06 (seis) meses.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PREVIDÊNCIA SOCIAL/ PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS

As empresas se obrigam a preencher, a seus empregados, todos os formulários necessários para obtenção de benefícios junto à Previdência Social.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

b) até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;

c) por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

d) por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do artigo 65 da Lei 4.375/64;

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.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Se houver interesse da empresa e dos funcionários este sistema poderá ser aplicado conforme legislação vigente e deverá ser implantado com o acompanhamento do sindicato profissional;

### **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE FOLGAS**

Quando adotado o sistema de escala de revezamento de folgas, as escalas serão divulgadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias e afixadas nos locais de trabalho;

a) inexistindo escala de folga semanal, ou não sendo está cumprida, após trabalhar 06 (seis) dias consecutivos, o empregado terá automaticamente garantido o dia imediato como descanso remunerado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

Os empregados poderão manter Sistema Alternativo de jornada de Trabalho a saber:

- a) cartão de ponto manual;
- b) folha de frequência;
- c) biometria;
- d) controle de ponto por cartão magnético
- e) Para trabalho externo poderá ocorrer a anotação do ponto em folha específica para este fim.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

- 1) Comunicado o período de gozo de férias, o empregador não poderá cancelar ou modificar o início previsto, exceto se ocorrer algum fato de extrema importância e que a mudança do início previsto seja de comum acordo com o empregado.
- 2) A comunicação do período de gozo de férias deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 dias, por escrito.
- 3) A concessão de férias após o vencimento legal do período aquisitivo ensejará o pagamento em dobro nos termos da legislação.
- 4) É devido o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 ao empregado que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho, conforme súmula 261 do TST.
- 5) O gozo de férias não poderá ter início em dias que coincida com sábados, domingos, feriados ou dias ponte.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - VESTIÁRIOS**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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;

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 de acordo com a regulação da Vigilância Sanitária – CVS9.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EPI (EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL)**

A não utilização dos equipamentos de proteção individual comprovadamente entregues pela empresa ao empregado, será considerada falta grave e ocasionará aplicação de penalidade de suspensão e caso tal falta ocorra novamente poderá demitido por justa causa uma vez que está colocando a sua saúde em risco.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME / EPI**

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 de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir o dobro do respectivo valor, na forma do artigo 462 da C.L.T.;
- d) Fica assegurado, às empresas, o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente, em caso de não devolução ou estrago voluntário ou doloso do mesmo por mal-uso ou por ocasião do desligamento do empregado;
- e) EPIs: máscaras, luvas, botas, jaleco, óculos de proteção, e qualquer outro produto ou material considerado equipamento de proteção individual deverão ser usados de forma adequada e sempre que necessário para a execução dos trabalhos com segurança.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO MÉDICO**

As empresas se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço, emitidos pelo órgão previdenciário competente e seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médico e odontológico das entidades profissionais convenionadas e seus conveniados.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SESMT COLETIVO**

Em conformidade com o art. 2º da Portaria SIT/DSST nº17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR-4 que, por sua vez, altera a redação da Norma

Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado pelo SINDPRAG-SP, englobando a mesma atividade econômica, localizadas na área de representação do SIEMACO SOROCBA E REGIÃO.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO**

As Entidades Sindicais convenionadas poderão ter acesso às dependências das empresas, desde que com data previamente estipulada e de comum acordo entre as partes, para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

Fica instituída a contribuição assistencial dos empregados, em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária realizada em 20/01/2018, às 09h00 da categoria profissional do – SIEMACO (Sindicato Especifico dos Empregados nas Empresas de Limpeza Urbana, Áreas Verdes, Limpeza e Conservação de Salto/ Sorocaba e Região, a qual registrou a participação de associados e não associados, com observância do quanto autorizado pelo artigo 8º, IV, da CF/88, bem como do quanto estabelecido no artigo 513 da CLT, nos seguintes termos:

**Parágrafo 1º-** Nos termos do artigo 545 da CLT, os empregados autorizam, desde já, os descontos na folha de pagamento, no importe de 2% (dois por cento) do piso mínimo da categoria, conforme aprovação informada no *caput*, ficando, assim, os empregadores devidamente notificados quanto a obrigação de procederem aos referidos descontos e respectivos recolhimentos em boletos próprios emitidos pela Entidade Sindical Profissional.

**Parágrafo 2º-** O não recolhimento da contribuição acarretará ao empregador multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

**Parágrafo 3º-** O trabalhador fará *jus* aos serviços e benefícios oferecidos pelo Sindicato Profissional, desde que comprovado o devido desconto da contribuição assistencial, mensalmente. A comprovação poderá ser feita, mediante simples apresentação do recibo de pagamento (holerite) atual.

**Parágrafo 4º-** Considerando a interpretação adotada pelo STF, em relação ao artigo 8º, V, da CF, o empregado que não autorizar o desconto da contribuição assistencial, estará, automaticamente, excluído da

aplicabilidade da presente CCT/ACT, exceto se o empregador suprir tal contrariedade, arcando, por conta própria, com referido pagamento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA (EM FOLHA DE PAGAMENTO)**

- a) Fica instituída, autorizada em assembleia geral, a mensalidade associativa que será devida pelo trabalhador que pretender entender os benefícios e serviços oferecidos pelo Sindicato Profissional, à seus dependentes legais e diretos, a qual será descontada mensalmente em folha de pagamento, ficando à cargo do empregador o recolhimento da mensalidade, a favor da entidade profissional, até o 10º (décimo) dia após o efetivo desconto;
- b) A Ficha de Associação poderá ser solicitada pelo próprio trabalhador ou pela empresa, que deverá ser preenchida e enviada ou entregue no Sindicato, até o dia 20 (vinte), no mês subsequente que se fizer necessário;
- c) Caso a opção seja do trabalhador, o mesmo poderá dirigir-se diretamente na sede do Sindicato, sito à Rua José Galvão, 153 – Centro – Salto-SP ou na Av. Dr. Afonso Vergueiro, 2.150 - Vila Augusta – Sorocaba -SP, para se associar.
- d) O valor da mensalidade aprovada em assembleia, e que deverá ser descontada da folha de pagamento dos trabalhadores optantes será de **R\$ 15,00** (quinze reais), mensalmente, sendo que tal valor deverá ser repassado, conforme item “a”.
- e) O recolhimento da mensalidade associativa, não se confunde e nem desobriga ao recolhimento da contribuição assistencial profissional dos empregados, instituída na Cláusula anterior.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE PARTICIPATIVA**

As empresas que prestam serviços no município de Salto e Região contribuirão mensalmente, em favor do SIEMACO, com a importância equivalente a 0,5% (meio por cento), sobre o total bruto da folha de pagamento de seus empregados.

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

Conforme deliberação da categoria em Assembleia Geral específica, foi ratificado por todos os presentes, o desconto relativo à 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 proceder o desconto da contribuição sindical equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado, em favor da entidade profissional.

As importâncias devem ser recolhidas ao **Siemaco Sorocaba e Região**, em guias próprias, disponibilizada pela entidade Sindical, 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 NONA - CONTRIBUIÇÃO DE RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS**

A contribuição de Relações Trabalhistas e Sindicais é devida pelas empresas ao SINDPRAG-SP, no percentual de 0,4% (zero virgula quatro por cento) da folha de pagamento, e deverá ser pago mensalmente tendo como base de cálculo do fundo de garantia – FGTS.

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

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TERMOS DE QUITAÇÃO ANUAL

- O empregador poderá solicitar ao Sindicato profissional, a emissão do Termo de Quitação Anual, das obrigações trabalhistas, oriundos do contrato de trabalho individual de cada empregado, a cada ano completo do referido contrato, nos termos do Art. 507-B da CLT (Lei 13.467 de 13/07/2017).

**a)** para requerer a certidão, o empregador deverá apresentar os seguintes documentos, do período anual que se pretende o termo de quitação:

v Relatório e comprovação dos recolhimentos do FGTS (Extrato Analítico) e da Previdência Social (CNIS);

v Quando houver: relatório e comprovação de pagamento das horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional por tempo de serviço, assim como outros adicionais instituídos em Acordo Coletivo de Trabalho da categoria);

v Quando houver: relatório das faltas injustificadas e justificadas (acompanhadas do respectivos atestados);

v Quando houver: comprovação de pagamento dos últimos 12 meses do Benefício Social Familiar (seguro de vida), ou documento de quitação do mesmo período fornecido pela seguradora;

v Comprovação do pagamento do PLR instituídos em Acordo Coletivo de Trabalho;

v Comprovação do pagamento ou fornecimento dos benefícios instituídos em Acordo Coletivo de Trabalho, como cesta básica, vale alimentação, vale refeição, vale desjejum, etc.

v Contribuição instituída em Acordo Coletivo de Trabalho;

v Contribuição sindical do último exercício.

**b)** a Certidão deverá ser requerido a cada 12 (doze) meses completos do contrato individual de cada empregado.

**c)** após análise e conferência dos documentos, que deverão ser apresentados em original e cópia simples para conferência na sede do Sindicato Profissional que convocará o empregado, em até 10 (dez) dias, para dar ciência à quitação das obrigações trabalhistas.

**d)** somente após a anuência do empregado, o Termo de Quitação Anual será emitido para o empregador, no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

**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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS AFASTADOS

As empresas se comprometem a fornecer, em novembro de cada ano, ao sindicato profissional, uma relação contendo todos os empregados afastados por motivo de doença (auxílio-doença/ acidente de trabalho).

## DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 a favor do empregado prejudicado, para cada infração cometida, multa de 20% (vinte por cento) sobre o salário nominal do mesmo.

}

**MARCIO DE CARVALHO TAVARES**  
**PRESIDENTE**  
**SIND. ESPECIFICO EMP. EMPRESAS DE LIMP.URB. AR.VERDES, LIMP. CONS. MUNIC. DE SOROCABA 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 - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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