

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP004485/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/07/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR012862/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.111609/2020-58  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/04/2020

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

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente convenção coletiva de trabalho abrangerá a(s) categoria(s) e as empresas e seus respectivos empregados, 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, Itaí/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 - SALÁRIOS NORMATIVOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2020 a 31/12/2020**

CONTROLADOR DE PRAGAS/DEDETIZADOR/TÉCNICO EM  
DESINFECÇÃO DE RESERVATÓRIO DE ÁGUA **R\$ 1.465,00**

\*AUXILIAR DE CONTROLADOR DE PRAGAS/\*AUXILIAR DE  
DEDETIZADOR/\*AUXILIAR EM DESINFECÇÃO DE RESERVATÓRIO DE **R\$ 1.270,00**

## ÁGUA

Técnico em desentupimento / assemelhado	R\$ 1.660,00
Auxiliar em desentupimento / assemelhado	R\$ 1.270,00
Demais funções operacionais	R\$ 1.270,00
Funções administrativas	R\$ 1.365,00

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

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:

- Valores até R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais) reajuste de 3,5%;
- Para valores acima de R\$ 3.500,00 - livre negociação.

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 2 % 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 PISO DA CATEGORIA.

## **CLÁUSULA NONA - 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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORA EXTRA**

O trabalho extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal. Para domingos e feriados o acréscimo será de 100% (cem por cento).

## ADICIONAL NOTURNO

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

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

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.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÃO

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

Para exercício da função de controlador de pragas (dedetizador) é necessário dirigir carro para ir até o local de trabalho, portanto não será considerado acúmulo de função.

O Controlador de pragas / dedetizador / técnico em desinfecção de reservatório de água exercem a mesma função.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

#### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2020 a 31/12/2020

As empresas se obrigam a pagar, a todos os seus empregados, a título de participação nos lucros, para o período de 2020, o valor de **R\$ 300,00 (trezentos reais)**, divididos em duas parcelas iguais de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) cada, sendo a primeira paga no dia 10 de agosto de 2020 e a segunda no dia 10 fevereiro de 2021.

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.
2. 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;
3. 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.
4. 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 QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO/VALE CESTA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2020 a 31/12/2020**

A partir de janeiro de 2020 as empresas fornecerão a seus empregados, mensal e gratuitamente, vale cestas no valor total de **R\$ 117,00 (cento e dezessete 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 SEXTA - VALE REFEIÇÃO/TÍQUETE REFEIÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2020 a 31/12/2020**

A partir de janeiro de 2020 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\$ 15,00 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 SÉTIMA - 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.

O Controlador de Pragas / dedetizador / técnico em desinfecção de reservatório de água normalmente vai da base para os locais de trabalho com veículo da empresa, e neste caso, não será considerado acúmulo de função.

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE (VT)

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. Neste caso como já dito no item 17º não será considerado acúmulo de função.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXILIO CRECHE

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2020 a 31/12/2020**

As empresas pagarão às empregadas mães, até os filhos completarem 02 (dois) anos de idade, o valor correspondente a 15% (quinze) por cento do valor do salário mínimo federal vigente a título de auxílio-creche.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2020 a 31/12/2020**

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** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de contribuição, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/03/2020, o **valor total de R\$ 19,95** (dezenove reais e noventa e cinco centavos), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). O custeio da contribuição do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**Parágrafo Segundo** – A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará a partir de **01/03/2020** e terá como base, para os procedimentos necessários à participação do plano e obtenção dos auxílios aqui definidos, de forma clara, o Manual de Orientação e Regras a ser disponibilizado no website da gestora em [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Para lisura e transparência dos procedimentos, será registrado em cartório, as Disposições Gerais e Manual de Orientação e Regras que regem o plano Benefício Social Familiar, partes integrantes desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de afastamento de trabalhador, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês,

ficando garantido ao trabalhador todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse.

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

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

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

**Parágrafo Oitavo** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade da cláusula do plano Benefício Social Familiar, correspondente aos últimos 12 (doze) meses recolhidos, a ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

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

**Parágrafo Décimo** – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO FÁRMACIA/DROGARIA**

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

O desconto será efetuado em folha de pagamento no mês subsequente à compra realizada. Cabe salientar que o valor da compra não poderá ultrapassar 20% do salário do empregado. Poderá ultrapassar 20% desde que haja autorização da empresa e do empregado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **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.

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

## OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIDADE MÓVEL DE HOMOLOGAÇÃO

Fica facultado às empresas que prestam serviços fora dos municípios de SALTO/SP e de SOROCABA/SP, a solicitarem ao Sindicato Profissional os serviços de Unidade Móvel de Homologação, nos termos do Regulamento disponível no site da Entidade Sindical ([www.siemacosalto.com.br](http://www.siemacosalto.com.br)).

Trata-se de um Serviço disponibilizado pelo Sindicato Profissional, oferecido gratuitamente, a favor das empresas/empregadores que necessitam efetuar homologação de seus trabalhadores fora dos municípios de SALTO/SP e de SOROCABA/SP, minimizando gastos com a locomoção dos mesmos até a sede social da entidade sindical profissional, uma vez que a Unidade Móvel de Homologação, quando solicitado o serviço, dirigir-se-á até a sede da empresa ou local por ela definido, maximizando, assim, a efetividade do cumprimento das disposições constantes neste documento.

Reforça, por sua vez, a obrigatoriedade da homologação das rescisões contratuais, devem ser assistidas pelo sindicato profissional, nos termos do presente instrumento normativo, SOB PENA DE MULTA ESTABELECIDADA NESTE, bem como seguindo as orientações do Tribunal Superior do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho e Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) no mesmo sentido, não havendo, portanto, que se falar em qualquer recusa quanto à referida obrigatoriedade, principalmente em razão da facilidade disponibilizada gratuitamente às empresas para tal fim.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Os empregadores ficam obrigados a efetuarem as homologações das rescisões contratuais de seus empregados na Entidade Sindical Profissional, conforme aprovação da categoria em Assembleia Geral Extraordinária, assim como por orientação do Tribunal Superior do Trabalho, que, por questão de segurança de direitos e amparo ao trabalhador.

Os empregadores efetuarão o pagamento das verbas rescisórias, seguindo os prazos e regras determinados pelos artigos 477 a 486 da CLT.

a) Fica facultado ao trabalhador, optar pela realização da homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver sub-sedes, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo.

b) Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, com prévia Comunicação de agendamento da homologação indicando o local, data e horário, e entrega do requerimento do 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, salvo motivo de força maior.

c) Quando a Entidade Sindical Profissional der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea "b" desta cláusula, será obrigada a emitir em favor do empregador, uma certidão que o isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na realização da homologação.

d) 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.

e) Se a homologação da rescisão do contrato de trabalho não for efetuada dentro dos prazos legais por culpa do empregador, e o ex-empregado vier a perder o direito ao recebimento do seguro desemprego, a empresa será responsável pelo pagamento do mesmo (indenização substitutiva).

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

g) O sindicato profissional disponibiliza, conforme item 14, a unidade móvel de homologação para as empresas interessadas.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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 5 (cinco) dias, 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 05 (cinco) 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 REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

#### **1) JORNADA DE TRABALHO INFERIOR A 4 (QUATRO) HORAS DIÁRIAS**

Fica garantido o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial na função exercida, para os trabalhadores que cumprem jornada até 04 (quatro) horas diárias.

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

Fica garantido aos empregados que trabalham a partir de 06 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's), o piso salarial mínimo da função desempenhada, estabelecida no quadro de pisos salariais.

#### **3) JORNADA DE TRABALHO INTERMITENTE**

A jornada de trabalho intermitente deverá ser adotada se houver comum acordo empregado / empregador e fica garantido o pagamento mínimo de 50% do piso salarial da função exercida. O funcionário neste regime de trabalho poderá trabalhar registrado em qualquer outra atividade com exceção do controlador de pragas, dedetizador ou imunização de reservatório de água.

#### **4) JORNADA DE TRABALHO DE 6 x 1**

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

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

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

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

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

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

**5) 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 ou através de ponto eletrônico remoto usando aparelhos celulares.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - BANCO 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;

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

Os adiantamentos ou atrasos no horário de entrada no serviço não terão qualquer acréscimo nas horas para compensação, ou seja, 1 hora de adiantamento ou atraso na entrada, será considerado 1 hora de trabalho normal. O adicional do banco de horas, refere-se as horas realmente trabalhadas a mais em um dia, deve ser usado para compensação das horas realmente trabalhadas.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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;

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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - ENTRADA SEPARADA (ESCRITÓRIO-OPERACIONAL)**

As empresas de Controle de Vetores e de Pragas Urbanas devem ser instaladas em um imóvel cuja entrada dos produtos, materiais de uso dos funcionários operacionais separada da entrada do escritório de acordo com a regulação da Vigilância Sanitária – CVS9.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 ser demitido por justa causa uma vez que está colocando a sua saúde em risco.

## UNIFORME

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 convencionadas e seus conveniados.

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO

As Entidades Sindicais convencionadas 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, para a manutenção do sindicato profissional, devidamente aprovada e autorizada prévia e expressamente de forma coletiva por todos os integrantes da categoria, associados ou não associados (CF, art. 8º, III e VI, e CLT, art. 462 e 611), na Assembleia Geral Extraordinária, realizada em **27/11/2019**, fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais, podendo dispor sobre o valor, a forma do desconto, a finalidade e a destinação da contribuição (CLT, art. 513, e) nos termos a seguir:

**Parágrafo Primeiro:** A Contribuição Assistencial aprovada, aplica-se à todos os empregados e trabalhadores representados pela entidade sindical profissional, identificados e contemplados na presente CCT, no importe correspondente a 2% (dois por cento) do piso mínimo da categoria, mensalmente, a ser descontado em folha pelos empregadores e repassados a entidade sindical profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente, através de

boletos próprios fornecidos pela mesma, , observado o disposto no art. 545 da CLT, e 5% (cinco por cento) em uma única vez, sobre os salários percebidos no mês de **novembro de 2020 a ser repassados em 10 de dezembro de 2020**. No mês de desconto de 5% (cinco por cento), a empresa fica desobrigada a efetuar o desconto de 2% (dois por cento).

**Parágrafo Segundo:** A contribuição aprovada pelos trabalhadores deverá ser descontada em folha e repassada pela empresa ao sindicato profissional, nos termos dos arts. 611-A e 611-B da CLT, introduzidos pela Lei 13.467/17, que preveem que o negociado prevalece sobre o legislado e, após esse recolhimento, deverá ser remetida ao Sindicato Profissional cópia da guia paga.

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

**Parágrafo Quarto:** O trabalhador fará jus aos serviços e benefícios oferecidos pelo Sindicato Profissional, sendo estes, dentista, cabeleireiro, desconto oferecidos por estabelecimentos que possuem parcerias com o Sindicato Profissional, tais como, óticas, faculdades, escolas profissionalizantes, pousadas, clube de férias etc. Desde que, mensalmente, comprovado o devido desconto e respectivo repasse da contribuição assistencial. A comprovação poderá ser feita, mediante simples apresentação do recibo de pagamento (holerite) atual.

**Parágrafo Quinto:** Poderá o trabalhador, exercer o direito de oposição à contribuição desta cláusula, nos termos do precedente normativo nº 119 do TST, no prazo de 10 dias corridos da data base. A manifestação deverá ser apresentada por escrito, pessoalmente, na sede da entidade sindical, sito à Rua John Keneddy, 303 – Bela Vista – Salto - SP ou na Rua Leite Penteadado, 78- Centro – Sorocaba –SP.

**Parágrafo Sexto:** 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, 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 John Keneddy, 303 – Bela Vista – Salto - SP ou na Rua Leite Penteadado, 78- Centro – 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\$ 20,00** (vinte 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 SALTO E REGIÃO, 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 DE RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS

A contribuição de Relações Trabalhistas e Sindicais é devido pelas empresas ao **SINDPRAG-SP**, no percentual de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) da folha de pagamento, e deverá ser pago mensalmente tendo como base de cálculo do fundo de garantia – FGTS.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REDUÇÃO DE CUSTOS PARA EMPRESAS - APOIO OPERACIONAL

Visando a redução dos custos operacionais das empresas do segmento, as entidades sindicais convenientes disponibilizarão, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas entidades convenientes, os serviços: reembolso de rescisão, medicina e segurança do trabalho, conecta empresas, mural de empregos, ponto remoto, compra direta, triagem de atestado, certificação digital (empregadores) – Vide anexo I.

**Parágrafo Primeiro** – Os serviços serão prestados às empresas do segmento, de forma gratuita ou com redução significativa em seus custos, comparado com a média de mercado, desde que as empresas estejam em cumprimento integral das cláusulas estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Segundo** – Tais serviços seguirão os mesmos critérios e procedimentos, aplicados pela gestora da cláusula intitulada Benefício Social Familiar.

**Parágrafo Terceiro** – Para acesso aos serviços disponibilizados pelas entidades, os empregadores deverão acessar o website da gestora em [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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).

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CÂMARA DE MEDIAÇÃO, CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM - ARBITRAL-SP**

Toda e qualquer dúvida ou controvérsia decorrente de interpretação, execução ou cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, bem como quaisquer conflitos individuais decorrentes da relação de emprego, poderá ser dirimida por conciliação e na, sua impossibilidade por arbitragem, e fica, desde, já eleito a ARBITRAL SP (maiores informações através do site: ([www.arbitralsp.com.br](http://www.arbitralsp.com.br)) que, para o cumprimento do aqui pactuado deverá utilizar-se da Constituição Federal, da Consolidação das Leis Trabalhistas e da Lei 9.307/96, além das normas de seu Regulamento Interno.

**Parágrafo primeiro** – Os conflitos individuais decorrentes da relação de emprego existente entre a classe trabalhadora e a classe patronal será dirimido definitivamente por conciliação e arbitragem.

**Parágrafo segundo** – Nos termos do artigo 31 da Lei no. 9.307/96, a sentença arbitral produz, entre as partes e seus sucessores, os mesmos efeitos da Sentença proferida pelos órgãos do Poder Judiciário e, sendo condenatória, constitui título executivo.

**Parágrafo terceiro** – No caso de arbitragem, valer-se-ão dos procedimentos mediante comparecimento junto ao sindicato profissional ou junto a instituição arbitral eleita, podendo fazê-lo pessoalmente ou por meio de advogado constituído.

**Parágrafo quarto** – Ao trabalhador da categoria, a utilização da conciliação ou do procedimento arbitral, ocorrerá com a lavratura do termo de compromisso arbitral no momento do início do procedimento, sendo certo que este não poderá buscar a solução pela via estatal, segundo a previsão para solução de controvérsias constante no caput da presente cláusula.

**Parágrafo quinto** - Quando proposta a ação pelo trabalhador junto a instituição Arbitral-SP, o empregador ficará obrigado a responder a todos os seus termos sob pena de revelia e confissão.

**Parágrafo sexto** – Aos trabalhadores e aos sindicatos presentes na cláusula compromissória, será válida e eficaz para todos os fins de direito, para a solução de conflitos decorrentes das relações de trabalho mantidas, em razão de obrigações legais, institucionais ou contratuais.

**Parágrafo sétimo** – As partes declaram ter conhecimento de que a solução de qualquer conflito será promovida e adotará os procedimentos previstos na Lei no 9.307/96 e de conformidade com o Regulamento interno da instituição Arbitral-SP, sendo que iniciado o procedimento a decisão será definitiva sem possibilidade de recurso.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 1 piso do 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 -**

[Anexo \(PDF\)](#)

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