

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP002067/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/03/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR005740/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.216578/2024-01  
**DATA DO PROTOCOLO:** 15/02/2024

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS E TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE PREST. DE SERVICOS DE ASSEIO E CONSERVACAO LIMP. URBANA, LIMP. AMBIENTAL E AREAS VERDES , CNPJ n. 00.873.750/0001-78, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO RODRIGUES DE SOUSA;

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 2024 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores em empresas prestadoras de serviços em controle de pragas, controle integrado de pragas, dedetização, desratização, descupinização e atividades afins, inclusive os trabalhadores administrativos das referidas empresas, empresas com o CNAE 81.22-2-00, que exerçam outras atividades e também prestam serviços de controle de pragas, controle integrado de pragas, dedetização, desratização, descupinização, desinfecção de reservatório de água e atividades afins, devem seguir esta convenção coletiva de trabalho para os trabalhadores que atuam nessas áreas, com abrangência territorial em Atibaia/SP, Bom Jesus dos Perdões/SP, Bragança Paulista/SP, Cabreúva/SP, Campo Limpo Paulista/SP, Indaiatuba/SP, Itatiba/SP, Itu/SP, Itupeva/SP, Jarinu/SP, Jundiaí/SP, Louveira/SP, Piracaia/SP, Valinhos/SP, Várzea Paulista/SP e Vinhedo/SP.**

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

A partir de **1º de janeiro de 2024** serão garantidos os seguintes salários normativos, para jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados (DSR's):

**1) PISO SALARIAL MÍNIMO: Reajuste de 6% (seis por cento) - Valor de R\$ 1.658,20 (Um mil seiscentos e cinquenta e oito reais e vinte centavos).**

**2) As partes estabelecem que a partir de 01/01/2024 fica estabelecido os pisos salariais com reajuste de 4% (quatro por cento) de acordo com a tabela abaixo:**

<b>FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS</b>	<b>R\$ 1.763,79</b>
--------------------------------	---------------------

AUXILIAR DE CONTROLADOR DE PRAGAS/ AUXILIAR DE DEDETIZADOR/ AUXILIAR EM DESINFECÇÃO DE RESERVATÓRIO DE ÁGUA CONTROLADOR DE PRAGAS/ DEDETIZADOR/	R\$ 1.659,46
TÉCNICO EM DESINFECÇÃO DE RESERVATÓRIO DE ÁGUA	R\$ 1.870,56

TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO / ASSEMELHADO	R\$ 2.119,55
AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO / ASSEMELHADO	R\$ 1.659,46

**2.1:** O auxiliar de Controle 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 isso aconteça, terá sua função classificada.

**3)** 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\$ 4.160,00 (quatro mil cento e sessenta reais) reajuste de 4% (quatro por cento);
- Para valores acima de R\$ 4.160,01 (quatro mil cento e sessenta reais e um centavo) 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 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.

- O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início de seu gozo;
- O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma da Legislação vigente;
- 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:

- 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;
- 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 contrarrecibos 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. Para domingos e feriados o acréscimo será de 100%.

## **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**

1) As empresas que possuírem PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) ou Laudo Técnico Pericial anual especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poderão pagar os percentuais de insalubridade de acordo com o estabelecido nas Normas Regulamentadoras NRs 15 e 16 garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário-mínimo federal vigente, para os funcionários que trabalham na área operacional.

2) Adicional de 20% (vinte por cento) do salário-mínimo federal vigente aos empregados que exerçam a função de CONTROLADOR DE PRAGAS (DEDETIZADOR) ou assemelhado e seus auxiliares, conforme Tema 1046, julgado pelo Supremo Tribunal Federal.

3) Adicional de 20% (vinte por cento) do salário-mínimo federal vigente aos empregados que exerçam a função de DESENTUPIDOR ou assemelhado e seus auxiliares.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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% (dez 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 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 2024, o valor de **R\$ 400,00 (quatrocentos reais)**, divididos em duas parcelas iguais de **R\$ 200,00 (duzentos reais)** cada, sendo a primeira paga no dia 10 de agosto de 2024 e a segunda no dia 10 fevereiro de 2025.

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 único:** 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 2024 as empresas fornecerão aos seus empregados, mensal e gratuitamente, vale cestas no valor total de **R\$ 150,23 (cento e cinquenta reais e vinte e três centavos)** 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 2024 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.

TÍQUETE REFEIÇÃO	ANO 2024
VALOR EM REAIS	R\$ 22,47 (vinte e dois reais e quarenta e sete centavos) por dia trabalhado.

DESCONTO DE ATÉ	R\$ 1,24 (um real e vinte e quatro centavos) por ticket.
-----------------	--

**Parágrafo primeiro:** As empresas que fornecem a refeição gratuitamente estão isentas desta obrigação.

**Parágrafo segundo:** Para todos os 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.

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

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA PREVENTIVA À SAÚDE E ODONTOLÓGICA - BRASIL MEDICINA

Deverá ser concedida a assistência preventiva à saúde e odontológica, para o bem-estar dos trabalhadores, observados os seguintes parâmetros:

**Parágrafo primeiro:** A assistência preventiva será prestada pela empresa "BMSP" BRASIL MEDICINA E SAÚDE PREVENTIVA ORGANIZAÇÃO, GESTÃO E CONSULTORIA PARA ATENDIMENTO PREVENTIVO À SAÚDE LTDA., inscrita no CNPJ: 47.767.552/0001-93, site: www.brasilmsp.com.br, que realizará parcerias com clínicas e centros especializados, e ficará responsável pelos atendimentos dos trabalhadores, na forma das suas Regras de Atendimento.

**Parágrafo segundo:** A assistência preventiva será concedida a todos os trabalhadores da categoria.

**Parágrafo terceiro:** A assistência preventiva será prestada nos seguintes termos:

**Atendimento médico digital:** Consulta médica por meio de plataforma digital, nas especialidades: Clínico Geral, Psicologia e Nutricionista, limitada a 1 (uma) consulta por mês por trabalhador.

**Atendimento médico presencial:** Consulta médica presencial em rede de atendimento, nas especialidades: Clínico Geral, Ginecologista, Ortopedia, Urologia e Oftalmologia, limitada a 1 (uma) consulta por mês por trabalhador.

**Atendimento odontológico:** Realização dos seguintes procedimentos odontológicos: Profilaxia (limpeza), Aplicação tópica de flúor, Controle de biofilme (placa bacteriana), Atividade educativa em odontologia e orientação de higiene bucal, exodontia simples (exceto siso/ terceiro molar) e restauração simples (os atendimentos não compreendem prótese, endodontia, periodontia e ortodontia), limitado a 1 (um) atendimento por mês por trabalhador.

**Exames laboratoriais:** Realização dos seguintes exames laboratoriais: Colesterol, Glicose em jejum, Hemograma, Parasitológico, Ácido úrico, Urina tipo 1, Ureia e Papanicolau, até o valor total de R\$ 60,00 (sessenta reais), por semestre.

**Parágrafo quarto:** O valor da assistência preventiva é de R\$ 33,66 (trinta e três reais e sessenta e seis centavos) mensais, por trabalhador, inclusive os afastados, que deverá ser pago até o dia 20 de cada mês, sendo o pagamento de inteira responsabilidade da empresa/empregador, ficando vedado qualquer desconto, total ou parcial, do empregado.

**Parágrafo quinto:** O trabalhador interessado na inclusão de dependentes na assistência preventiva poderá requisitar que a empresa/empregador realize a inclusão, porém deverá autorizar o desconto em folha de pagamento do valor de 33,66 (trinta e três reais e sessenta e seis centavos) por dependente incluído. Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho, por qualquer que seja o motivo, a obrigação de custeio dos dependentes do trabalhador, já incluídos até a data do afastamento, fica sob integral responsabilidade da empresa, que poderá reaver os valores ao fim do afastamento.

**Parágrafo sexto:** O cadastro dos trabalhadores e eventuais dependentes deverá ser realizado pela empresa/empregador através do e-mail [cadastro@brasilmsp.com.br](mailto:cadastro@brasilmsp.com.br), com as seguintes informações: Nome completo, número do CPF, data de nascimento, cópia do Relatório do E-Social.

**Parágrafo sétimo:** Os valores aqui previstos não possuem natureza salarial.

**Parágrafo oitavo:** O pagamento fora do prazo, ou a menor, sujeitará a empresa/empregador ao pagamento do valor devido, acrescido de multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo nono:** O não pagamento impedirá o atendimento de assistência preventiva dos trabalhadores e seus dependentes, e a inadimplência do valor referente ao trabalhador será imediatamente comunicada aos Sindicatos signatários.

**Parágrafo décimo:** Tratando-se de continuidade da assistência preventiva, decorrente de renovação ou termo aditivo de instrumento coletivo de trabalho, fica autorizada a cobrança de eventual diferença do valor decorrente de reajuste, que deverá ser pago no próximo vencimento.

**Parágrafo décimo primeiro:** O atendimento dos trabalhadores e dependentes poderá ocorrer desde o cadastro e primeiro pagamento, observará as Regras de Atendimento, e será acionado através do telefone (11) 4839-1758 ou e-mail: [agendamento@brasilmsp.com.br](mailto:agendamento@brasilmsp.com.br).

**Parágrafo décimo segundo:** A empresa poderá solicitar o certificado de regularidade de débitos.

**Parágrafo décimo terceiro:** A prestação da assistência preventiva, via de regra, terá início concomitantemente com a vigência do presente instrumento coletivo de trabalho.

**Parágrafo décimo quarto:** Ficam isentas do pagamento do valor da assistência preventiva previsto nesta cláusula, as empresas/empregadores que fornecerem ao trabalhador plano de saúde que assegure os mesmos atendimentos de medicina e odontologia preventiva acima previstos, sendo que a comprovação deverá ser realizada mensalmente junto ao BMSP.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

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 - BEN MAIS FAMILIAR

As partes signatárias do presente instrumento coletivo deliberam pela constituição do plano de benefícios sociais BEN+FAMILIAR, destinado a estimular instrumentos para o desenvolvimento sustentável da atividade empresarial, assegurando amparo aos trabalhadores em situação de adversidade, com a promoção de acesso a saúde, educação, lazer, cultura e a garantia de uma existência digna.

**Parágrafo primeiro:** O BEN+FAMILIAR será concedido pela empresa BENEFÍCIO MAIS FAMILIAR GESTÃO DE PLANOS DE AMPARO E DE BENEFÍCIOS AO TRABALHADOR E SUA FAMÍLIA LTDA., CNPJ nº 39.349.079/0001-04, a quem caberá a exclusiva responsabilidade pelo desenvolvimento, operacionalização, gerenciamento, cobrança, administração e disponibilização do plano de benefícios, na forma do Manual de Regras, devidamente arquivado na Junta Comercial do Estado de São Paulo JUCESP, e que é de conhecimento das partes signatárias.

**Parágrafo segundo:** O custeio do plano de benefícios BEN+FAMILIAR se dará através do pagamento de mensalidade no valor de R\$ 30,62 (trinta reais e sessenta e dois centavos) por empregado, inclusive os afastados.

**Parágrafo terceiro:** O recolhimento das mensalidades será de inteira responsabilidade da empresa/empregador, ficando vedado qualquer desconto, total ou parcial, do empregado.

**Parágrafo quarto:** Os valores das mensalidades e os valores de benefícios não possuem natureza salarial, não integrando a remuneração dos empregados.

**Parágrafo quinto:** As empresas/empregadores ficam obrigadas ao cadastro próprio e de seus empregados junto ao BEN+FAMILIAR, através do envio de e-mail para cadastro@benmaisfamiliar.com.br, contendo necessariamente os seguintes itens:

**a) Empresa/Empregador:** CNPJ (empresas) ou Cópia do Documento de Identidade com foto (empregadores pessoa física) e cópia da SEFIP mais recente, bem como endereço completo atualizado, nome do responsável financeiro, telefone e e-mail para contato (enviar o contato da contabilidade, caso a empresa/empregador seja atendida por uma).

**b) Empregados:** Nome, CPF, data de nascimento, data de admissão, cópia do Contrato de Trabalho, ou CTPS – Carteira de Trabalho ou Relatório do e-Social dos empregados.

**Parágrafo sexto:** O recebimento e tratamento das informações e documentos é essencial para a prestação dos serviços do plano de benefícios, bem como para o inteiro cumprimento da norma de instrumento coletivo de trabalho, sendo obrigatório o envio das informações e documentos pelas empresas/empregadores, e estando autorizado o compartilhamento de dados entre os Sindicato signatários e o BEN+FAMILIAR, nos termos do artigo 7º, II, IX e X, da Lei 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD), obrigando-se, o BEN+FAMILIAR, ao cumprimento de todas as diretrizes da LGPD.

**Parágrafo sétimo:** O plano de benefícios contempla todas as empresas/ empregadores e todos os empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo, e compõem-se em:

#### **a) BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS/EMPREGADORES:**

**Amparo recursal:** Auxílio técnico prestado para a contratação de carta de crédito e/ou apólices de seguro garantia, para fim de depósitos recursais em reclamações trabalhistas.

**Capacitação empresarial:** Aprimoramento profissional do quadro empresarial através da qualificação oferecida em plataforma de cursos.

**Clube de vantagens:** Acesso à rede de parceiros comerciais para aquisição de bens e serviços com valores diferenciados.

**Mural de empregos:** Espaço web para cadastro de vagas e currículos.

**Medicina e segurança do trabalho:** Custeio integral dos exames clínicos de admissão e demissão, periódicos, retorno ao trabalho, mudança de função e audiometria de trabalhadores (não estão compreendidos eventuais exames complementares e o benefício não possui o caráter de reembolso). Adicionalmente, é oferecida oportunidade de descontos significativos para a realização de laudos técnicos (PCMSO, PPRA, LTCAT).

**Registro de ponto digital:** Registro de ponto e controle de frequência de trabalhador através de plataforma digital.

#### **b) BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES E FAMILIARES:**

**Auxílio funeral:** Auxílio financeiro concedido a familiar de trabalhador falecido, destinado do pagamento das despesas decorrente do óbito, em parcela única no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), com prazo de 3 (três) dias úteis para a solicitação, contados a partir do óbito.

**Renda familiar:** Auxílio financeiro concedido ao dependente legal de trabalhador falecido, no valor total de R\$ 800,00 (oitocentos reais), pagos em 4 (quatro) parcelas mensais, iguais e consecutivas de R\$ 200,00 (duzentos reais), com prazo limite de 3 (três) dias úteis para a solicitação, contados a partir do óbito.

**Capacitação:** Auxílio financeiro concedido ao dependente legal de trabalhador falecido ou incapacitado permanentemente para o trabalho, destinado ao pagamento de cursos de capacitação, em qualquer área de interesse do dependente legal, até o valor limite de R\$ 1.000,00 (um mil reais), com prazo limite de 20 (vinte) dias úteis para a solicitação, contados a partir do óbito ou da incapacitação.

**Cesta básica:** Auxílio financeiro concedido ao dependente legal de trabalhador falecido ou incapacitado permanentemente para o trabalho, destinado a obtenção de alimentos, no valor total de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pagos em 4 (quatro) parcelas mensais, iguais e consecutivas de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), com prazo limite de 10 (dez) dias úteis para a solicitação, contados a partir do óbito ou da incapacitação.

**Farmácia:** Auxílio financeiro concedido ao dependente legal de trabalhador falecido ou incapacitado permanentemente para o trabalho, destinado a compra de medicamentos, até o limite do valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), com prazo limite de 10 (dez) dias úteis para a solicitação, contados a partir do óbito ou da incapacitação.

**Natalidade:** Auxílio financeiro ao trabalhador, destinado ao pagamento dos primeiros cuidados de recém-nascidos ou filhos adotivos de até 6 (seis) anos de idade, pago em parcela única no valor de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais), com prazo limite de 10 (dez) dias úteis para a solicitação, contados a partir do nascimento ou da adoção.

**Qualificação pessoal:** Qualificação pessoal e/ou profissional do trabalhador em cursos em diversas áreas do conhecimento, através de acesso gratuito à plataforma digital.

**Parágrafo oitavo:** A inadimplência das mensalidades impossibilitará a fruição dos benefícios pela empresa/empregador, que ficarão suspensos até a regularização da inadimplência, estando isento o BEN+FAMILIAR do pagamento de eventuais benefícios recusados ou não concedidos no período da inadimplência.

**Parágrafo nono:** A inadimplência das mensalidades não impossibilitará a fruição de benefício pelos trabalhadores regularmente cadastrados e seus familiares, ficando assegurado ao BEN+FAMILIAR a cobrança em relação às empresas/ empregadores inadimplentes do valor equivalente a soma das mensalidades devidas, devidamente corrigidas, acrescida de multa de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor total.

**Parágrafo décimo:** Para acionamento dos benefícios, a empresa/empregador, trabalhador ou dependente legal entrar em contato via telefone/WhatsApp (11) 4522-7975 ou e-mail: [beneficios@benmaisfamiliar.com.br](mailto:beneficios@benmaisfamiliar.com.br)

**Parágrafo décimo primeiro:** O pagamento da mensalidade será realizado pelas empresas/empregador até o dia 10 de cada mês, preferencialmente via boleto bancário disponibilizado através do site [www.benmaisfamiliar.com.br](http://www.benmaisfamiliar.com.br), e terão como base o cadastro e documentos apresentados pelas empresas/empregadores, sendo que toda e qualquer atualização cadastral se dará nos moldes do parágrafo quinto da presente cláusula.

**Parágrafo décimo segundo:** O pagamento da mensalidade fora do prazo fixado na presente cláusula, ou em montante inferior ao devido, sujeitará a empresa/empregador ao pagamento do principal ou da diferença acrescida de multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês, enquanto durar a inadimplência.

**Parágrafo décimo terceiro:** Os valores em atraso serão devidos e passíveis de cobrança extrajudicial e/ou judicial pelo BEN+FAMILIAR, corrigidos e com acréscimo de multa e juros, sem prejuízo da aplicação das penalidades de competência da entidade sindical em razão de descumprimento do presente instrumento coletivo de trabalho.

**Parágrafo décimo quarto:** A inadimplência das mensalidades ou qualquer descumprimento relacionado ao plano de benefícios BEN+FAMILIAR será imediatamente comunicada às entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo de trabalho.

**Parágrafo décimo quinto:** A concessão de todo e qualquer benefício fica condicionada ao regular cadastro da empresa/empregador e trabalhador junto ao BEN+FAMILIAR, bem como da estrita observância dos prazos e condições estipulados no presente instrumento coletivo de trabalho e no Manual de Regras do BEN+FAMILIAR.

**Parágrafo décimo sexto:** Será imediatamente suspensa a concessão de benefício se comprovada a perda da condição de beneficiário ou de dependente legal, bem como se verificada a prática de fraude ou falsidades, o que ensejará a comunicação dos fatos às Autoridades Competentes, sujeitando-se o agente às medidas cabíveis nas esferas cível e penal.

**Parágrafo décimo sétimo:** As empresas participantes de concorrências públicas deverão observar a provisão financeira para pagamento das mensalidades do plano de benefícios BEN+FAMILIAR, com o intuito de preservar o patrimônio jurídico dos trabalhadores.

**Parágrafo décimo oitavo:** Poderá ser fornecido pelo BEN+FAMILIAR, nos termos do seu Manual de Regras, o competente certificado de regularidade de débitos, com vistas à apresentação em processos licitatórios e demais concorrências públicas, bem como em ato de homologação rescisória perante o Sindicato Laboral signatário, para comprovar o cumprimento da legislação trabalhista e da norma coletiva de trabalho.

**Parágrafo décimo nono:** A prestação do plano de benefícios, via de regra, terá início concomitantemente com a vigência do presente instrumento coletivo de trabalho.

**Parágrafo vigésimo:** Tratando-se de continuidade da prestação do presente benefício, decorrente de renovação ou termo aditivo de instrumento coletivo de trabalho, fica autorizada a cobrança pelo BEN+FAMILIAR de eventual diferença do valor da mensalidade decorrente de reajuste, que deverá ser paga no próximo vencimento.

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

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.

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

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

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 subsedes, 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) dia de salário do empregado a ser paga ao mesmo, limitado a um salário do funcionário. 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.

#### **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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 escrita 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 **05 (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 - 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.

## FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

## 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.

### **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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

As empresas considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no 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 júízo.

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 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 **SINDITERCEIRIZADOS** de Jundiá 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.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **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;

**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 SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**

#### **A) 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.

**1)** Os trabalhadores que se ativarem nesta jornada e ultrapassarem as 4 horas diárias; desde que não exceda a jornada de 6 horas diárias, receberão a título de hora extra o valor correspondente a 100% da hora normal do piso salarial, sem nenhum acréscimo independentemente do dia da semana trabalhado;

**2)** O trabalhador que fizer hora extra deverá receber o ticket refeição integral.

#### **B) 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.

#### **C) 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.

#### **D) 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.

## **E) 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - VESTIÁRIOS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

## **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 prevista no art. 513, alínea “e” da CLT, destinada ao custeio das negociações coletivas, as quais beneficiam todos os trabalhadores desta categoria profissional, independentemente de filiação ao sindicato, que foi devidamente aprovada e autorizada coletivamente por todos os

integrantes da categoria, filiados ou não, na Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 23/10/2023 (CF, art. 8º, IV e VI):

**Parágrafo primeiro:** A Contribuição Assistencial prevista no caput, fixada no percentual de 2% (dois por cento) do piso mínimo da categoria, deverá ser descontada mensalmente em folha de pagamento pelos empregadores/empresas e repassada para a entidade sindical profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto efetuado, através de boletos próprios fornecidos pelo sindicato profissional, observado o disposto no art. 545, § único da CLT; Excepcionalmente, no mês de dezembro de 2024, será devido o repasse correspondente ao desconto de 5% (cinco por cento) sobre os salários base percebidos no mês de novembro/2024.

**Parágrafo segundo:** A falta de recolhimento ou o recolhimento fora do prazo da contribuição assistencial prevista no caput, acarretarão ao empregador/empresa multa de 10% (dez por cento) sobre o recolhimento total devido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei;

**Parágrafo terceiro:** O trabalhador que, por meio de recibo de pagamento (holerite), comprovar o desconto das contribuições assistenciais devidas, fará jus aos serviços e benefícios disponibilizados pelo Sindicato Profissional: dentista, cabeleireiro, descontos em produtos e serviços (ópticas, faculdades, escolas profissionalizantes, pousadas, clube de férias, drogarias, entre outros) oferecidos por estabelecimentos parceiros do Sindicato Profissional.

**Parágrafo quarto:** Considerando o recente Acórdão do STF (ARE 1018459), que fixou a TESE 935, nos seguintes termos: "É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a TODOS os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição":

**a)** Concede-se o prazo de 10 (dez) dias corridos, a partir da data-base, para apresentação de carta de oposição, que deverá ser formalizada pessoalmente na sede do sindicato profissional. Os trabalhadores admitidos após a data base poderão apresentar a carta de oposição nos 10 (dez) dias corridos a contar da contratação, mediante comprovação do início do contrato de trabalho;

**b)** Não serão reconhecidas as cartas de oposição enviadas diretamente pelas empresas/empregadores e/ou as enviadas pelos trabalhadores através de correios, notificação extrajudicial, cartório, e-mail, fax, bem como as intempestivas;

**c)** Considerando que a contribuição assistencial prevista no caput se destina ao financiamento das negociações coletivas, que resultam nos direitos e benefícios garantidos exclusivamente por meio de acordos e convenções, representando relevantes conquistas para todos os trabalhadores da categoria, o trabalhador que apresentar carta de oposição, estará sujeito a exclusão da aplicabilidade do presente instrumento coletivo, exceto se o empregador arcar com o respectivo pagamento.

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

Fica instituída, autorizada em assembleia geral, a mensalidade associativa que será devida pelo trabalhador que pretender estender aos seus dependentes legais e diretos os mesmos benefícios descritos na cláusula anterior, garantido para crianças de 0 a 14 anos o Brinquedo no Dia das Crianças e para as crianças de 3 a 17 anos o Kit de Material Escolar mediante a comprovação da matrícula escolar, 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. O sindicato deverá apresentar a ficha de associação para que ocorra o desconto da mensalidade, para que a empresa não seja condenada, futuramente, a devolver os valores.

**a)** Para aquisição dos benefícios aos seus dependentes, o trabalhador deverá preencher a Ficha de Associação, podendo ser solicitada pelo mesmo pessoalmente ou pela empresa na sede do Sindicato Laboral ou pelos meios de comunicação: telefone (11) 2709-3328, whatsapp (11) 99484-0669 ou e-mail: contato@sinditerceirizados.com.br, que deverá ser preenchida e enviada ou entregue no Sindicato, até o dia 20 (vinte) do mês subsequente;

**b)** O valor da mensalidade associativa aprovada em assembleia e que deverá ser descontada da folha de pagamento dos trabalhadores optantes será de **R\$ 30,00 (trinta reais)** mensais, independentemente do número de dependentes, sendo que tal valor deverá ser repassado, conforme caput da cláusula.

**c)** O recolhimento da mensalidade associativa, não se confunde e nem desobriga ao recolhimento da contribuição assistencial dos empregados.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÕES DE RELAÇÕES TRABALHISTAS E SINDICAIS**

A Contribuição das Relações Trabalhistas e Sindicais, é devida pelas empresas ao **SINDPRAG-SP**, mensalmente, no percentual de **0,5% (zero virgula cinco por cento)**, da folha de pagamento dos funcionários que trabalham na área de controle de pragas considerando também os trabalhadores administrativos das referidas empresas com CNAE 8122200 - imunização e controle de pragas urbanas, com base de cálculo do FGTS constante na folha de pagamento.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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:

- Relatório e comprovação dos recolhimentos do FGTS (Extrato Analítico) e da Previdência Social (CNIS);
- 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);
- Quando houver relatório das faltas injustificadas e justificadas (acompanhadas do respectivos atestados);
- 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;
- Comprovação do pagamento do PLR instituídos em Acordo Coletivo de Trabalho;
- Comprovação do pagamento ou fornecimento dos benefícios instituídos em Acordo Coletivo de Trabalho, como cesta básica, vale alimentação, vale refeição, vale desjejum, etc.
- Contribuição instituída em Acordo Coletivo de Trabalho;
- 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.

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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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).

O fornecimento dos dados somente poderá ocorrer com o consentimento do funcionário, baseado na LGPD.

## DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E ECONÔMICAS

Ficam mantidas as cláusulas da presente convenção Coletiva de Trabalho, **exceto** as cláusulas de **naturezas econômicas**, para o biênio 2024/2025.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PRAZOS E MULTAS

As empresas se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento, nas cláusulas respectivas. No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará a favor do empregado prejudicado, para cada infração cometida, multa de 1 piso do salário nominal do mesmo.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - POSTO DE ATENDIMENTO DO INSS

As empresas ficam obrigadas a dar ciência a todos os trabalhadores da categoria profissional, sobre o serviço oferecido pela entidade sindical profissional, referente ao Posto de Atendimento do INSS, cujo posto de atendimento está localizado na Rua Rangel Pestana nº 880, Centro, Jundiaí/SP, sendo que tais atendimentos deverão ser agendados previamente pelo telefone (11) 2709-3328, ou por e-mail: [sindicato.inss@assessoriajdi.com.br](mailto:sindicato.inss@assessoriajdi.com.br). Ao Sindicato Profissional caberá a disponibilização de referido material de divulgação do serviço prestado.

O Posto de Atendimento do INSS trata-se de um acordo de cooperação técnica firmado entre o Sindicato Profissional e a Previdência Social, com intuito de promover a celeridade, eficiência, economicidade, acessibilidade e qualidade no atendimento aos trabalhadores que necessitem dos serviços prestados pelo INSS, na modalidade atendimento à distância, tais como: aposentadoria por idade; aposentadoria por tempo de contribuição; pensão por morte previdenciária; auxílio reclusão; amparo assistencial ao idoso; salário maternidade; certidão de tempo de contribuição; cópia de processos; revisão de benefício; recurso à JRPS, disponibilizando, assim, atendimento diferenciado, uma vez que, todo e qualquer benefício requerido através deste sistema terá prioridade de tramitação perante o INSS.

As empresas que estejam em dia com suas obrigações sindicais, poderão solicitar os serviços do Posto de Atendimento do INSS para os seus trabalhadores, com atendimento no próprio local de trabalho, quando a demanda for igual ou superior à 10 (dez) trabalhadores, desde que promova o agendamento antecipado pelo telefone (11) 2709-3328 ou por e-mail [sindicato.inss@assessoriajdi.com.br](mailto:sindicato.inss@assessoriajdi.com.br), de acordo com a disponibilidade da agenda do Sindicato Profissional, sendo que para tal, a empresa solicitante deverá disponibilizar local apropriado para a realização dos atendimentos, bem como a dispensa do trabalho sem ônus para o trabalhador assistido.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA MEDIAÇÃO, CONCILIAÇÃO E ARBITRAGEM

Fica garantido, na forma da Lei, que toda e qualquer dúvida ou controvérsia decorrente de interpretação, execução ou cumprimento do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, bem como da relação de emprego existente entre a classe trabalhadora e a classe patronal, poderá ser resolvido internamente através de conciliadores e mediadores que estão aptos a atuar como facilitadores entre empregados e empregadores ou, em casos específicos, através de Árbitros devidamente cadastrados em Câmara de Arbitragem de livre escolha das partes interessadas.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - UNIDADE MÓVEL DE HOMOLOGAÇÃO

Fica facultado às empresas que prestam serviços fora do município de Jundiaí/SP, a solicitarem ao Sindicato Profissional os serviços de Unidade Móvel de Homologação, **nos termos do Regulamento disponível no site da Entidade Sindical** ([www.sinditerceirizados.com.br](http://www.sinditerceirizados.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 do município de Jundiaí, 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 ESTABELECIDA 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.

}

**SERGIO RODRIGUES DE SOUSA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS E TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE PREST. DE SERVICOS DE ASSEIO E**  
**CONSERVACAO LIMP. URBANA, LIMP. AMBIENTAL E AREAS VERDES**

**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 DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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