

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP011679/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/12/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008116/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.103913/2022-93
DATA DO PROTOCOLO: 02/03/2022

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 ;

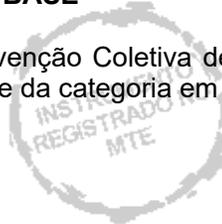
E

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 ;

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 2022 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **CATEGORIA DOS EMPREGADOS EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO NAS EMPRESAS ESPECIALIZADAS NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE CONTROLE DE VETORES E PRAGAS. EXCLUÍDOS OS EMPREGADOS REPRESENTADOS PELO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE SOROCABA E REGIÃO NA CATEGORIA PROFISSIONAL DA ÁREA DE EMPREGADOS EM EMPRESA DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO E LIMPEZA PÚBLICA E LIMPEZA PRIVADA**, 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, Itaipava/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**

CONTROLADOR DE PRAGAS/ DEDETIZADOR/	R\$ 1.680,95
TÉCNICO EM DESINFECÇÃO DE RESERVATÓRIO DE ÁGUA	
AUXILIAR DE CONTROLADOR DE PRAGAS/ AUXILIAR DE DEDETIZADOR /	R\$ 1.457,21

AUXILIAR EM DESINFECÇÃO DE RESERVATÓRIO DE ÁGUA	
--	--

TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO / ASSEMELHADO	R\$ 1.904,70
AUXILIAR EM DESENTUPIMENTO / ASSEMELHADO	R\$ 1.457,21

DEMAIS FUNÇÕES OPERACIONAIS	R\$ 1.457,21
FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS	R\$ 1.584,57

* 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.

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 10%;
- Para valores acima de R\$ 3.500,01 (três mil e quinhentos 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.

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 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 possuem 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.

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 2022, o valor de **R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais)**, divididos em duas parcelas iguais de **R\$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais)** cada, sendo a primeira paga no dia 10 de agosto de 2022 e a segunda no dia 10 fevereiro de 2023.

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 QUARTA - VALE ALIMENTAÇÃO – VALE CESTA

A partir de janeiro de 2022 as empresas fornecerão a seus empregados, mensal e gratuitamente, vale cestas no valor total de **R\$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais)** que deverá ser entregue juntamente com o pagamento do salário.

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE REFEIÇÃO / TÍQUETE REFEIÇÃO

A partir de janeiro de 2022 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\$ 20,20 (vinte reais e vinte centavos) por dia trabalhado.

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

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

As empresas fornecerão, quando necessário, veículo adequado à segurança de seus empregados de acordo com a legislação vigente, para deslocamento ao local de prestação de serviço. Sendo que em caso de fornecimento de veículo automotor ao empregado, mesmo será responsabilizado pelos danos, prejuízos e multas em caso de prova de culpa ou dolo.

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 CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - BEN MAIS FAMILIAR

Todos os trabalhadores e empresas/ empregadores abrangidos pelo presente instrumento coletivo de trabalho,

independentemente de associação aos respectivos sindicatos, farão jus ao ora constituído "BEN+FAMILIAR", com o fim de proporcionar amparo aos trabalhadores e suas famílias nos momentos mais desafiadores de suas vidas, e disponibilizar para as empresas serviços e reembolsos que visam a redução dos custos operacionais.

Parágrafo Primeiro. O “BEN+FAMILIAR” será concedido através da gestora especializada BENEFÍCIO MAIS FAMILIAR GESTÃO DE PLANOS DE AMPARO E DE BENEFÍCIOS AO TRABALHADOR E SUA FAMÍLIA LTDA., contratada

de forma conjunta pelas partes signatárias do presente instrumento coletivo de trabalho, sendo ela a única responsável pela arrecadação e gestão dos recursos, e concessão de benefícios, na forma do Manual de Regras, devidamente registrado junto aos Órgãos Públicos competentes, e disponível no site: www.benmaisfamiliar.com.br.

Parágrafo Segundo. A prestação do BEN+FAMILIAR terá início concomitantemente com a vigência do presente Instrumento Coletivo de Trabalho - entendendo-se como início do pagamento a inserção e registro desta CCT no sistema mediador e a concessão de todo e qualquer benefício aqui previsto está condicionada ao pagamento da primeira mensalidade do benefício.

Parágrafo Terceiro. Fica a cargo das empresas/ empregadores, o cadastro próprio e de seus empregados junto ao BEN+FAMILIAR, que deverá enviar *e-mail* para empresas@benmaisfamiliar.com.br contendo necessariamente os seguintes itens:

1. Cartão CNPJ (empresas)/ Cópia do RG frente e verso (empregadores);
2. Endereço completo atualizado;
3. *E-mail* para contato e recebimento mensal dos boletos para pagamento;
4. Telefone de contato e nome do responsável;
5. Dados dos trabalhadores, através do envio do Relatório do eSocial, ou Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, ou Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social - GFIP, ou arquivo do Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social – SEFIP, ou, excepcionalmente, a Relação de Empregados – RE.

Parágrafo Quarto. Através de Assembleia Geral realizadas pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento, observadas as formalidades legais, deliberou-se pelo pagamento da mensalidade no valor total de **R\$ 27,51 (vinte e sete reais e cinquenta e um centavos)** por empregado, inclusive afastados, que deverá ser realizado pelos empregadores, até o dia 10 de cada mês, via boleto disponibilizado através do site do BEN+FAMILIAR (www.benmaisfamiliar.com.br).

Parágrafo Quinto. O pagamento total do valor da mensalidade do parágrafo terceiro será de inteira responsabilidade da empresa/ empregador, ficando vedado qualquer desconto do empregado.

Parágrafo Sexto. Os boletos serão gerados tomando como base as informações fornecidas pelas empresas/ empregadores, e toda e qualquer atualização cadastral a ser realizada dependerá do envio de nova documentação prevista no parágrafo terceiro, alínea “e”.

Parágrafo Sétimo. O pagamento da mensalidade efetuado fora do prazo fixado na presente cláusula ou em montante inferior ao devido, sujeitará o devedor ao pagamento do valor principal ou da diferença acrescido de

multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês, enquanto durar a inadimplência, sem prejuízo de demais sanções e suspensões estipuladas no Manual de Regras da gestora.

Parágrafo Oitavo. Os benefícios não serão concedidos pela gestora em caso de inadimplência por parte da empresa/ empregador. Nesta hipótese, a empresa/ empregador ficará responsável pelo pagamento integral de todos os benefícios previstos no presente instrumento coletivo de trabalho, sem o direito de regresso em face da gestora.

Parágrafo Nono. A gestora comunicará às entidades sindicais profissionais signatárias do presente instrumento coletivo de trabalho a respeito de eventuais inadimplências e descumprimentos da cláusula que institui o BEN+FAMILIAR, sujeitando a empresa/ empregador infrator a ação de cumprimento da norma coletiva de trabalho.

Parágrafo Décimo. As prestações e valores correspondentes ao “BEN+FAMILIAR” não possuem natureza salarial, não integrando a remuneração dos empregados beneficiados, bem como não se confundem com as contribuições previstas no presente instrumento coletivo.

Parágrafo Décimo Primeiro. Os benefícios compõem-se em:

1. Benefícios para as empresas/ empregadores:

MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	Benefício concedido para a realização dos exames de admissão e demissão, periódicos, de mudança de função, retorno ao trabalho e audiometria, custeados integralmente pelo BEN+FAMILIAR, observado o Manual de Regras. Eventuais exames complementares, laudos PCMSO, PPRA, LTCAT e demais laudos técnicos exigidos pela NR-9, serão custeados pelas empresas/ empregadores com desconto significativo, observado o Manual de Regras.
CAPACITAÇÃO EMPRESARIAL	Benefício destinado ao aprimoramento da atividade empresarial através da capacitação dos profissionais para o desempenho de suas funções na empresa, observado o Manual de Regras.
AMPARO RECURSAL	Benefício destinado ao auxílio para a contratação de carta de crédito que poderá ser utilizada em demandas exclusivamente na esfera da Justiça do Trabalho, mediante a disponibilização de apólices de seguro para a garantia de depósitos recursais em reclamações trabalhistas, observado o Manual de Regras.
	Benefício destinado ao fornecimento de rede de parceiros comerciais para aquisição de bens e

CLUBE DE VANTAGENS	serviços com valores diferenciados, observado o Manual de Regras.
REEMBOLSO RESCISÃO	Benefício destinado à compensação das despesas com verbas rescisórias em caso de falecimento ou incapacitação permanente de trabalhador, até o limite do valor de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais), no prazo limite de 10 (dez) dias corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.
REEMBOLSO LICENÇA PATERNIDADE	Benefício destinado à compensação das despesas com verbas de licença paternidade de trabalhadores, até o limite do valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), no prazo limite de 10 (dez) dias corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.
REGISTRO DE PONTO DIGITAL	Benefício destinado ao auxílio no registro de ponto e controle de frequência de trabalhadores, através de aplicativo, observado o Manual de Regras.
MURAL DE EMPREGOS	Benefício destinado à criação de espaço <i>web</i> para cadastro de vagas e currículos no site do BEN+FAMILIAR (www.benmaisfamiliar.com.br), observado o Manual de Regras.

1. Benefícios para os trabalhadores e suas famílias:

BENEFÍCIO NATALIDADE	Benefício destinado ao auxílio com os primeiros cuidados de recém-nascidos ou filhos adotivos, sem qualquer necessidade de comprovação de gastos pelo beneficiário, no valor de R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais), em parcela única, sem o caráter de reembolso, no prazo limite de 30 (trinta) dias corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	Benefício destinado ao auxílio com os primeiros cuidados de recém-nascidos ou filhos adotivos, sem qualquer necessidade de comprovação de gastos pelo beneficiário, no valor de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), em parcela única, sem o caráter de reembolso, no prazo limite de 30 (trinta) dias corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	Benefício destinado ao custeio de curso profissionalizante para os dependentes legais de trabalhador falecido ou incapacitado permanentemente para o trabalho, em qualquer área de interesse, até o limite do valor de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais), no prazo limite de 6 (seis) meses corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.

BENEFÍCIO FARMÁCIA	Benefício destinado ao acesso de medicamentos para os dependentes legais de trabalhador falecido ou incapacitado permanentemente para o trabalho, até o limite do valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), no prazo limite de 15 (quinze) dias corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.
AUXÍLIO À FAMÍLIA	Benefício destinado às despesas básicas dos dependentes legais de trabalhador falecido ou incapacitado permanentemente para o trabalho, no valor de R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais), pagos em 6 (seis) parcelas mensais de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), no prazo limite de 30 (trinta) dias corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.
BENEFÍCIO CESTA BÁSICA	Benefício destinado à garantia da alimentação básica dos dependentes legais do trabalhador falecido ou incapacitado permanentemente para o trabalho, no valor de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais), pagos em 6 (seis) parcelas mensais de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), no prazo limite de 30 (trinta) dias corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.
AUXÍLIO AO FUNERAL	Benefício destinado aos dependentes legais de trabalhador falecido, para auxílio no pagamento das despesas decorrentes do óbito, no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), em parcela única, no prazo limite de 3 (três) dias corridos para a solicitação, observado o Manual de Regras.
QUALIFICAÇÃO PESSOAL	Benefício destinado aos trabalhadores com o intuito de viabilizar sua qualificação pessoal e/ou profissional, observado o Manual de Regras.
MÉDICO ONLINE	Benefício destinado à disponibilização de plataforma para a realização de até 3 (três) consultas médicas online com clínico geral ou pediatra, para os trabalhadores ou seus dependentes legais, durante a vigência do presente instrumento coletivo de trabalho, mediante agendamento, observado o Manual de Regras.
APOIO ODONTOLÓGICO	Benefício destinado aos trabalhadores e seus dependentes legais através da disponibilização de rede de atendimento odontológico credenciada para a execução de procedimentos de urgência e emergência, mediante prévio cadastro e observado o Manual de Regras.

Parágrafo Décimo Segundo. O beneficiário será o único responsável pela comunicação da ocorrência do evento e solicitação do benefício ao BEN+FAMILIAR.

Parágrafo Décimo Terceiro. Não serão concedidos benefícios caso o beneficiário não observe os prazos máximos e condições estipulados no presente instrumento coletivo de trabalho e no Manual de Regras.

Parágrafo Décimo Quarto. Não serão concedidos benefícios e serão suspensos os benefícios de prestação continuada caso se verifique, pelo BEN+FAMILIAR e/ou pelas entidades sindicais, a prática de fraude ou a apresentação de documentos e informações falsas, o que ensejará a comunicação dos fatos às Autoridades competentes, sujeitando o agente às medidas cabíveis nas esferas cível e penal.

Parágrafo Décimo Quinto. Não serão concedidos benefícios e serão suspensos os benefícios de prestação continuada, uma vez comprovada a perda da condição de beneficiário ou de dependente legal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES

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) 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.

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 mesmo no tempo de serviço, para todos os efeitos em prol do trabalhador.

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

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DENOMINAÇÃO FUNCIONAL

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RETENÇÃO DA CTPS

A empresa fornecerá ao empregado comprovante de recebimento e devolução da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS para anotações, com datas, identificação e assinatura do responsável, carimbo e/ou papel timbrado, sendo que a carteira profissional deverá ser devolvida em até 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 VIGÉSIMA NONA - TRANSFERÊNCIA

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso. As empresas se obrigam a efetuar o pagamento das despesas com condução antecipadamente, até o primeiro pagamento, em razão da transferência de local, caso sejam necessárias conduções excedentes.

a) Transferências só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do número de conduções estabelecidas na última Declaração de Opção de Vale-Transporte efetuado pelo empregado.

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

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

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

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

- a) Até 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;

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 QUARTA - 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 Sorocaba 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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.

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 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.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME / EPI

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

- a) 02 (dois) uniformes na admissão;
- b) Os uniformes serão substituídos sempre que necessário;
- c) Em caso de ser cobrado ou descontado dos vencimentos do empregado, a empresa ficará obrigada a restituir o dobro do respectivo valor, na forma do artigo 462 da C.L.T.;
- d) Fica assegurado, às empresas, o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido gratuitamente, em caso de não devolução ou estrago voluntário ou doloso do mesmo por mal-uso ou por ocasião do desligamento do empregado;
- e) EPIs: máscaras, luvas, botas, jaleco, óculos de proteção, e qualquer outro produto ou material considerado equipamento de proteção individual deverão ser usados de forma adequada e sempre que necessário para a execução dos trabalhos com segurança.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO MÉDICO

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

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 no 26/11/2021, 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 Convenção Coletiva

de Trabalho, no importe mensal correspondente 2% (dois por cento) do salário base, 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, até o dia 10 (dez) de cada mês subsequente, observado o disposto no art. 545 da CLT. Excepcionalmente, no mês de dezembro de 2022, será devido o repasse correspondente ao desconto de 5% (cinco por cento) sobre os salários base percebidos no mês de novembro/2022.

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.

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, 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: O empregado poderá exercer o direito a oposição a contribuição desta cláusula, no prazo de 30 (trinta) dias corridos da data de registro no sistema mediador. A manifestação deverá ser apresentada por escrito, pessoalmente, na sede da entidade sindical, sito na Rua Leite Penteadado, 78-Centro – Sorocaba –SP.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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, solicitada pelo mesmo pessoalmente na sede do Sindicato Laboral Rua Leite Penteadado, 78-Centro – Sorocaba –SP, ou pela empresa, 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 SEXTA - 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 virgula 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 REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TERMOS DE QUITAÇÃO ANUAL

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

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

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

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

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

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

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

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

v Contribuição instituída em Acordo Coletivo de Trabalho;

v Contribuição sindical do último exercício.

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

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

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

Parágrafo Único - O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS AFASTADOS

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

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PRAZOS E MULTAS

As empresas se obrigam a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento, nas cláusulas 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 - DA CÂMARA DE 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 PRIMEIRA - UNIDADE MÓVEL DE HOMOLOGAÇÃO

Fica facultado às empresas que prestam serviços fora do município 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.siemacosorocaba.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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 (BEN+ FAMILIAR) 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 cláusula 19ª.

Parágrafo Primeiro – Os serviços serão prestados às empresas do segmento, que estiverem adimplentes com o benefício previsto na cláusula 19ª, de forma gratuita ou com redução significativa em seus custos, comparado com a média de mercado, desde que as empresas estejam, ainda, em cumprimento integral de todas as cláusulas estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Segundo – Tais serviços seguirão os critérios e procedimentos aplicados pela gestora da cláusula intitulada Ben+ Familiar.

Parágrafo Terceiro – Para acesso aos serviços disponibilizados pelas entidades, os empregadores deverão acessar o website da gestora em www.benmaisfamiliar.com.br.

**MARCIO DE CARVALHO TAVARES
PRESIDENTE**

SIND. ESPECIFICO EMP. EMPRESAS DE LIMP.URB. AR.VERDES, LIMP. CONS. MUNIC. DE SOROCABA E REGIAO

**ANTONIO MARCO FRANCA OLIVEIRA
PRESIDENTE**

SINDICATO DAS EMPRESAS ESPECIALIZADAS NA PRESTACAO DE SERVICOS DE CONTROLE DE VETORES E PRAGAS DO ESTADO DE SAO PAULO

ANEXOS ANEXO I - ATA AGE LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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