

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA AMBIENTAL, ÁREAS VERDES E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO, CNPJ n. 01.580.886/0001-52, representado neste ato representado por seu Presidente, Sr. **JOÃO CAPANA**;

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 por seu Presidente, Sr. **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 2021 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Asseio e Conservação (empresas de gestão e serviços em controle de vetores, pragas urbanas e outros animais sinantrópicos nocivos, desentupidoras e de higienização (limpeza e desinfecção) de reservatórios d'água); Áreas Verdes e Similares**, com abrangência territorial em **Altinópolis/SP, Barrinha/SP, Batatais/SP, Brodowski/SP, Cajuru/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Cravinhos/SP, Dumont/SP, Guará/SP, Ipuã/SP, Jardinópolis/SP, Luís Antônio/SP, Morro Agudo/SP, Nuporanga/SP, Orlândia/SP, Pontal/SP, Ribeirão Preto/SP, Serrana/SP, Serra Azul/SP, Sales de Oliveira/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, São Joaquim da Barra/SP, São Simão/SP, e Sertãozinho/SP**.

**Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial.****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS.**

Fica assegurado a todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, pisos salariais estipulados nos seguintes valores:

Controlador de Pragas / Controlador técnico	R\$ 1.524,88
Auxiliar de Controlador De Pragas / Auxiliar Controlador Técnico	R\$ 1.270,85
Técnico em Desentupimento	R\$ 1.679,93
Auxiliar de Desentupimento	R\$ 1.270,85



Técnico em Higienização de Reservatório D'água	R\$ 1.524,88
Auxiliar Técnico em Higienização de Reservatórios D'água	R\$ 1.270,85
Funções Administrativas	R\$ 1.270,85

§ 1º – Enquadra-se como auxiliar de controlador de praga o profissional que auxilia nos processos de desinsetização, desratização e descupinização, efetuando o transporte, limpeza e manutenção de equipamentos e colaborando com a realização das aplicações. O Auxiliar de Controlador de Pragas, não pode realizar nenhum procedimento ou aplicação sem a presença e acompanhamento de um Controlador de Pragas, tampouco estabelecer misturas e diluições, sendo que caso isto aconteça, terá sua função classificada como Controlador de Praga.

§ 2º. A partir de janeiro de 2016 os cargos de "controlador de pragas" e "dedetizador e assemelhados" passaram a serem denominados unicamente como "CONTROLADOR TÉCNICO", como também "Auxiliar de Controlador de Praga" passou a ser denominado "Auxiliar de Controlador Técnico", conforme terminologia constante de regras sanitárias que estabelecem normas técnicas para empresas prestadoras de serviço de Controle de Vetores e Pragas Urbanas e outros Animais Sinantrópicos Nocivos.

§ 3º O Controlador de Pragas / Dedetizador / Técnico de Desinfecção de caixas d'água exercem as mesmas funções.

Reajustes/Correções Salariais.

CLÁUSULA QUARTA - ATUALIZAÇÃO SALARIAL

As Empresas concederão, a partir de 01 de janeiro de 2021, aumento salarial conforme escala abaixo declinada, que terá como base de aplicação sobre os salários vigentes em 31 de dezembro de 2020

- **AUMENTO DE 4,31% (quatro vírgula trinta e um por cento)** incidente sobre o salário exclusivamente do cargo/função que tenham salário nominal de até **R\$ 5.960,01** (cinco mil novecentos e sessenta reais e um centavo) vigente em 31 de dezembro de 2020.
- Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de **R\$ 5.960,02** (cinco mil novecentos e sessenta reais e dois centavos) será livre negociação entre as partes (Empregador e Empregado)

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário.

CLÁUSULA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO.

Os empregados que trabalharem jornada inferior a 220 (duzentos e vinte) horas mensais poderão receber proporcionalmente pela jornada trabalhada, ficando garantido, entretanto, o piso salarial da função exercida, assim considerado pelo valor da hora correspondente ao piso (Exemplo: piso da função / (divisão) 220 horas)



§ 1º – Turno Fixo 12/36: Fica facultado ao empregador à compensação de horas semanais, desde que respeitado o limite de quarenta e quatro semanais, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo 12 (doze) horas, no sistema 12x36 (de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso). A remuneração mensal na presente escala, nos termos do art. 59-A, § 1º, da CLT, abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados, finais de semana e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73;

§ 2º - Ao empregador será admitida a utilização das escalas de trabalho 4x2, 5x2, 5x1 e 6x1, em face das características e singularidade da atividade, desde que não haja extrapolação do limite da jornada de trabalho permitida 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, sem que isso implique em descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito,

§ 3º - Para implantação de qualquer escala de trabalho não prevista no parágrafo segundo deverá obrigatoriamente, sob pena de nulidade, ter que ser firmado ACORDO COLETIVO DE TRABALHO com a participação dos Sindicatos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 4º - Na jornada superior a 6 (seis) horas diárias, fica assegurado um intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos destinados à refeição e descanso, à exceção da jornada 12x36. Caso não seja concedido integral ou parcialmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

CLÁUSULA SEXTA - BANCO DE HORAS.

As horas excedentes da jornada normal de trabalho do trabalhador serão acumuladas através de um Banco de Horas, desde que a soma das mesmas não ultrapasse a média diária de 02 (duas) horas, sob pena de descaracterização do regime. A empresa em comum acordo com o empregado, escolherá a data que melhor convir para o referido descanso, dentro de um período máximo de 6 (seis) meses.

§ 1º - Os horários de intervalo e de intrajornada deverão ser respeitados, e não serão acumulados no banco de horas.

§ 2º - As horas acumuladas, bem como as folgas correspondentes, deverão ser informadas mensalmente, por escrito, ao respectivo empregado, no qual a sua inaplicabilidade invalidará o banco de horas.

Pagamento de Salário, Formas e Prazos.

CLÁUSULA SÉTIMA - MORA SALARIAL.

Incidirá mora salarial para os salários não pagos até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, correspondente a 1/30 (um trinta avos) do salário devido por dia de atraso.

§ 1º – O décimo terceiro salário deverá ser pago integralmente até o dia 20 de dezembro de cada ano, aplicando-se uma mora salarial de 1/12 (um doze avos) do salário por mês de atraso.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO.

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados, os comprovantes de pagamentos com a identificação do empregador, discriminação das importâncias e benefícios

pagos e descontos efetuados, bem como valores relativos aos recolhimentos fundiários, posteriormente aos respectivos pagamentos efetuados.

§ 1º – Os empregadores que não efetuarem os pagamentos de salários em moeda corrente, deverão proporcionar a seus empregados, tempo hábil para o recebimento, junto a rede bancária, dentro da jornada de trabalho, no 5º dia útil.

§ 2º – Nos casos em que o pagamento salarial for efetuado mediante depósito bancário, o comprovante de depósito servirá como recibo de pagamento.

§ 3º – É facultada a comprovação do pagamento por meio de transferência eletrônica disponível, depósito bancário em dinheiro na conta corrente do empregado ou ordem bancário de crédito, neste caso, desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho, sendo que o trabalhador deverá ter sido informado do fato e os valores tenham sido efetivamente disponibilizados para saque nos prazos do §6º do art. 477 da CLT.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUTO.

A empresa fica obrigada a partir do trigésimo primeiro dia e enquanto durar a substituição, inclusive nas férias, a pagar ao empregado o mesmo salário do substituído.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra.

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS.

As horas extraordinárias serão remuneradas com 50% (**cinquenta por cento**) nas duas primeiras do dia e com 100% (**cem por cento**) nas demais.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAIS.

A média das horas extras, adicional noturno, insalubridade e periculosidade habitualmente trabalhadas, serão computadas para efeito de pagamento de férias, 13º salário e indenização integral ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários. A média das horas extras e adicionais, deverão constar no verso do TRCT.

Adicional de Tempo de Serviço.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO.

Somente farão jus ao referido benefício os empregados que já recebiam o adicional por tempo de serviço até **31.12.2019** (direito adquirido), devendo o empregador manter o pagamento do adicional de **5%** (**cinco por cento**) do piso salarial da função, não cumulativo, descontado do valor respectivo, eventuais faltas injustificadas. O pagamento deste adicional deverá ser efetuado em holerite, de forma distinta.

Adicional Noturno.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO.

O trabalho exercido no período noturno compreendido entre **22:00** e **05:00** horas, será remunerado com um adicional de **30%** (**trinta por cento**) sobre o valor da hora normal.

Adicional de Insalubridade.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

- a) As empresas que possuírem PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e 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 - NR's 15 e 16, garantindo-se, quando constatado, o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo federal;
- b) **Adicional de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal** aos empregados que exerçam a função de **TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO e AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO**;
- c) Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada de acordo com o previsto no art. 191 da Consolidação das Leis do Trabalho, o adicional de insalubridade não será mais devido.

Prêmios.**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOS PRÊMIOS.**

Os prêmios de quaisquer naturezas, ainda que habituais, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário, na forma do art. 457, § 2º, da CLT.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado. A verba objeto do presente **PPR – Programa de Participação nos Resultados** está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

a) Período de Apuração e Pagamento:

Exercício 2021 o período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2021 até Junho de 2021, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2021; e de Julho de 2021 até Dezembro de 2021, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2022.

b) Condições Gerais:**Faltas:**

O empregado não poderá ter nenhuma falta no período, havendo qualquer ausência, o empregado perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor, por cada falta, no respectivo período. Serão consideradas apenas as faltas injustificadas, ou seja: o empregado começará com direito a 100% (cem por cento) do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e

perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme for se ausentando injustificadamente ao trabalho;

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

Parágrafo Segundo: Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador será obrigado a apresentar ao empregado (na presença do representante do SIEMACO-RP), os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc...), no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período.

c) Valor do PPR:

R\$ 271,50 (duzentos e setenta e um reais e cinquenta centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de **R\$ 135,75** (cento e trinta e cinco reais e setenta e cinco centavos) cada, sendo a primeira em **10 de agosto de 2021** e a segunda em **10 fevereiro de 2022**;

d) Penalização:

Fica estabelecido o pagamento de $\frac{1}{2}$ (**meio**) **piso salarial mínimo**, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado;

d.1) Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:

d.1.1) Sendo este valor maior do que aquele estipulado no item acima, "Valor do PPR", não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o direito adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este;

d.1.2) Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior, fica o empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento.

e) Conciliação:

Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si; Comprometem-se os representantes sindicais (SIEMACO-RP e SINDPRAG-SP), ao final de cada período estabelecido na Cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este PPR - Programa de Participação nos Resultados.

Auxílio Alimentação.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – CESTA BÁSICA ("AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO")

As entidades signatárias da presente convenção coletiva de trabalho, visando propiciar ao empregado melhores condições de alimentação também durante a jornada de trabalho, acordam em reajustar o valor do benefício em percentual de 7% (sete por cento), fracionando seu valor global através da concessão do benefício em cesta básica (R\$ 117,82/mensal) e majoração do "auxílio refeição" (R\$ 12,33/dia— cláusula décima oitava), de modo a não haver redução do benefício anteriormente denominado "auxílio alimentação".

As empresas fornecerão mensalmente a todos seus empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de cesta básica, o valor de **R\$ 122,90 (cento e vinte e dois reais e noventa centavos)**, até o quinto dia útil do mês, através de cartão alimentação ou ticket, arcando o empregado em contrapartida com a quantia de R\$ 6,88 (seis reais e oitenta e oito centavos).

§ 1º – Referido benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim, independentemente de inscrição no PAT pelo empregador;

§ 2º – Os empregados receberão a cesta básica referente aos meses em que ocorreu a sua contratação ou dispensa, de forma proporcional aos dias trabalhados;

§ 3º – A cesta básica será devida integralmente independentemente da jornada de trabalho do empregado, não se admitindo pagamento proporcional, a exceção dos casos previstos no parágrafo segundo desta cláusula e quanto trabalho intermitente, disciplinado no § 7º desta cláusula.

§ 4º – O empregador, a seu critério, poderá deduzir o vale alimentação quando:

- a) Dedução de 100%: quando o empregado tiver 1(uma) falta injustificada no mês;
- b) Dedução de 100%: quando o empregado tiver 5 (cinco) ou mais faltas/dia justificadas, consecutivas ou não, no mês

§ 5º – O benefício poderá ser fornecido durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos, limitada a concessão do benefício a 60 (sessenta) dias;

§ 6º – Ocorrendo o não pagamento do valor previsto nesta cláusula, originados pela omissão da empresa, fica pactuado o direito à indenização dos benefícios não pagos, acrescidos do pagamento da multa de 25% (vinte e cinco por cento).

§ 7º – No caso do trabalho intermitente, a cesta básica será calculada proporcionalmente ao dia trabalhado, calculado pela divisão do valor do auxílio por 30 (trinta) dias, independentemente do número de dias efetivos no mês, considerando como "dia trabalhado" jornada igual ou superior à 04 (quatro) horas por dia.

§ 8º – Caso o pagamento do referido benefício seja realizado em cartão, o mesmo poderá ser pago (creditado) no mesmo cartão do benefício auxílio refeição, não descaracterizando o benefício/pagamento sua cumulação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – VALE REFEIÇÃO.

As empresas deverão obrigatoriamente conceder a todos os empregados com jornada diária superior a 06 (seis) horas, vale refeição por dia de trabalho de no mínimo **R\$ 12,86 (doze reais e oitenta e seis centavos)** por dia. Serão considerados os dias do mês efetivamente trabalhados superior a 06 (seis) horas, compensadas as faltas com desconto do valor efetivamente pago, no mês subsequente.

§ 1º – Referido benefício poderá ser pago em ticket, cartão refeição ou em holerite, devendo, neste caso, constar em holerite do empregado como "auxílio refeição", **cabendo, ao empregado, a título de coparticipação, arcar com o valor de R\$ 0,52 (cinquenta e dois centavos de real) por dia efetivamente recebido;**

§ 2º – Referido benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim;

§ 3º – O benefício deverá ser fornecido somente nos dias efetivamente trabalhados, não sendo devido durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos (independentemente da sua natureza);

§ 4º – O valor previsto no "caput" desta cláusula representa a importância mínima a ser efetivamente despendida pela empresa, de forma que na hipótese de participação do empregado no custeio do vale-

refeição, o valor total diário deverá ser igual ou superior ao valor mínimo acrescido da parcela correspondente ao desconto. **Caso a empresa, na data do início da vigência da presente convenção, já forneça ao empregado vale refeição em valor igual ou superior ao mínimo disposto no caput da presente cláusula, não estará obrigada ao reajuste proporcional.**

§ 5º – Ficam desobrigadas da concessão do vale refeição as empresas que colocarem à disposição de seus empregados restaurante próprio ou de terceiros.

§ 6º – Caso o pagamento do referido benefício seja realizado em cartão, o mesmo poderá ser pago (creditado) no mesmo cartão do benefício auxílio alimentação, não descaracterizando o benefício/pagamento sua cumulação.

Auxílio Transporte.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE.

Fica assegurado por parte das empresas, a concessão de vales transportes nos termos da legislação vigente, ficando facultado a empresa seu pagamento em dinheiro, incluindo-o no contracheque do empregado o valor correspondente à antecipação para despesas de deslocamento residência/ trabalho e vice-versa, devendo nestes casos, destacar como "benefício de transporte".

§ 1º – Tal benefício não tem natureza salarial, mesmo que pago em dinheiro, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, nem constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS (STF. Recurso Extraordinário n. 478.410 de 10.03.2010).

§ 2º - Os vales transportes ou o seu equivalente pagamento, deverão ser fornecidos desde o primeiro dia de trabalho do empregado, em quantidade suficiente para este se locomover para o local de trabalho, e para o retorno à sua residência.

§ 3º - A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerada falta.

Auxílio Saúde.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA.

As partes entendem que a base de trabalhadores representada pelo **SIEMACO-RP**, é notadamente de um público vulnerável, carente de assistência básica ao próprio trabalhador e sua família, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade, historicamente alguns Sindicatos da categoria vem prestando parcialmente estes serviços aos trabalhadores e dentre os serviços disponibilizados é o de assistência à saúde (médica e odontológica) para os trabalhadores e seus dependentes. Por se tratar de um serviço oneroso, as Empresas contribuirão, mensalmente, para seu custeio de forma a ampliar o escopo desta assistência e atender a todos os trabalhadores da categoria.

Parágrafo primeiro: As empresas, a partir da competência de fevereiro de 2020, concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência à saúde, abrangendo o atendimento ambulatorial com consultas médicas e odontológicas, serviços de apoio ao diagnóstico, voltados a prevenção e procedimentos curativos básicos, sendo que o mesmo será gerido e prestado por instituição terceira, o Instituto Arlindo Gusmão de Fontes, CNPJ Nº 07.709.807/0001-47.

Complementarmente e objetivando a promoção do bem-estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, o Instituto executará atividades referenciadas no

desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras.

Paragrafo Segundo: Escopo dos benefícios de assistência à saúde médica e odontológica a serem oferecidos a categoria:

1. Assistência médica ambulatorial: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: clínica geral, pediatria, ginecologia, ortopedia, e oftalmologia.
2. Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia.
3. Exames laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes e hemograma completo.

Paragrafo terceiro: Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de **R\$ 28,00 (vinte e oito reais), por mês e por empregado**, responsabilizando-se o Instituto a prestar assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, seja por seu departamento médico, seja por convênio;

Paragrafo quarto: Os recolhimentos dos valores estabelecido na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED do mês imediatamente anterior, passando os empregados - cuja relação deverá ser encaminhada ao instituto, juntamente com a cópia da guia de recolhimento e do CAGED a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte após a entrega dos mencionados documentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

Paragrafo quinto: A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

Paragrafo sexto - A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do (a) empregado (a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao (a) empregado (a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao respectivo instituto, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

Parágrafo sétimo - Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 28,00, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

Parágrafo oitavo - Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar provisão financeira para cumprimento deste benefício assistência médica, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

Parágrafo nono - O valor de **R\$ 28,00 (vinte e oito reais)** será válido para o biênio de 2020/2021. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para categoria abrangida por esta norma coletiva.

Parágrafo décimo: Para pagamento e cumprimento desta cláusula, acessar o site do Instituto através do endereço: www.institutoagf.com.br (campo "Boleto").

Auxílio Creche.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE.

Nas empresas onde trabalharem 30 (trinta) empregadas ou mais no mesmo local de trabalho, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio

creche às empregadas-mães, a importância equivalente a 5% (cinco por cento) do salário mínimo vigente no país, por filho menor até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação de despesas com a guarda, vigilância e assistência aos filhos.

PARÁGRAFO ÚNICO – Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

Outros Auxílios.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS PATRONAL.

Conforme aprovado em assembleia regularmente convocada, as empresas integrantes das categorias econômicas representadas por esta convenção coletiva, objetivando a manutenção da própria Entidade Sindical, como também custeio das atividades sindicais decorrentes das negociações coletivas de trabalho, além dos serviços prestados/realizados em prol da categoria, ficou deliberado o recolhimento mensal, a título de contribuição assistencial patronal, a importância de **R\$ 5,00 (cinco reais)** por empregado, **fixando como valor mínimo a ser recolhido pela empresa**, independentemente do número de empregados, a importância de **R\$ 120,00 (Cento e Vinte Reais)**, cuja importância será destinada ao Sindicato de Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto.

§ 1º - Os recolhimentos deverão ser efetuados, **exclusivamente**, em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal.

§ 2º - O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

§ 3º - A empresa deverá enviar à Entidade Sindical Patronal, no mês em que se associe e sempre que houver alterações no quadro de funcionários, o número de empregados mantidos dentro do âmbito de abrangência da presente convenção, bem como a última Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP onde demonstre o número de funcionários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ACÚMULO DE FUNÇÕES.

Os empregados que venham a exercer outro cargo, cumulativamente com suas funções contratuais, terão direito a percepção de adicional correspondente a no mínimo **20% (vinte por cento)** da respectiva remuneração, devendo ser pago proporcionalmente às horas efetivamente trabalhadas na outra função.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FILHO EXCEPCIONAL.

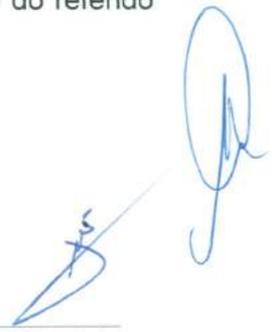
Os empregadores pagarão a seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal correspondente a **20% (vinte por cento)** do piso salarial de sua função, por filho nessa condição.

PARÁGRAFO ÚNICO – O empregado no ato de sua contratação deverá cientificar o empregador por escrito que possui filho excepcional, sob pena de perder o direito ao recebimento do referido benefício.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades.

Desligamento/Demissão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PEDIDO DE DEMISSÃO.



No ato de pedido de demissão firmado por empregado, independentemente do lapso temporal da relação de emprego, o empregador deverá orientar o empregado a procurar a assistência do sindicato da categoria profissional ou da autoridade do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – HOMOLOGAÇÕES.

As homologações das rescisões contratuais deverão ser efetuadas no **SIEMACO-RP**.

- a) Fica estipulado o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho na sede do sindicato profissional.
- b) Para o trabalhadores demitidos e que prestaram serviços fora do município de Ribeirão Preto, a homologação poderá ser efetuada de forma digital, devendo a empresa enviar a documentação necessária através do **email: homologacaosiemaco.rp@gmail.com**, até 10 (dez) dias antes do termino do prazo.
- c) O não cumprimento do prazo estipulado para homologação acarretará o pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula;
- d) 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;
- e) Quando SIEMACO-RP der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea “b” desta cláusula, será obrigado a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

Aviso Prévio.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO.

A dispensa do empregado só terá validade quando for formalizada e informada por escrito pelo empregador.

§ 1º – O prazo de 30 (trinta) dias, correspondentes ao cumprimento do aviso prévio, conta-se a partir do dia útil seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito.

§ 2º – Aos empregados que executem jornada de trabalho inferior ou igual a 22 horas semanais, fica condicionado o aviso prévio somente à dispensa do serviço por 7 (sete) dias antecedentes ao último dia do aviso prévio.

§ 3º – Nos demais casos, não disciplinados no “caput” desta cláusula e nem no parágrafo acima, o empregado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho ou ainda à dispensa do serviço por 7 (sete) dias antecedentes ao último dia do aviso prévio, nos termos do art. 488 da CLT.

§ 4º – Os acréscimos posteriores ao trigésimo dia relativos a proporcionalidade estabelecida pela Lei 12.506/2001 poderão, a critério do empregador, serem indenizados ou efetivamente cumpridos pelo empregado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO.

Os empregadores fornecerão recibo de retenção da Carteira de Trabalho do empregado para as devidas anotações, particularmente a função exercida pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.

Readmitido o empregado no prazo de **6 (seis)** meses na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Normas Disciplinares.**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUEBRA DE MATERIAL.**

Não se permite o desconto salarial por quebra de material e equipamentos, salvo na hipótese de dolo ou reincidência no período de **6 (seis)** meses.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RETENÇÃO DA CTPS.

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, para cada dia atraso, pela retenção dolosa ou culposa de sua carteira profissional, por parte do empregador, após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Transferência setor/empresa.**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO.**

Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidades diversas da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de domicílio.

Parágrafo Único: Nos casos de transferência de posto de trabalho por extinção do contrato de prestação de serviços com o tomador de serviços, os benefícios suplementares concedidos ao empregado por força do extinto contrato e que não estejam previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não constituirão direito adquirido e conseqüentemente poderão ser suprimidos da remuneração do empregado.

Estabilidade Mãe.**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE GESTANTE.**

Às empregadas gestantes serão atribuídas todas as garantias previstas na Constituição Federal e nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, sendo-lhe, ainda, garantida a estabilidade provisória, desde o início da gravidez até **45 (quarenta e cinco)** dias após o término da licença maternidade, não se computando nesse período eventual Aviso Prévio.

PARÁGRAFO ÚNICO – Nos casos em que houver rescisão do contrato de trabalho, sendo desconhecido o estado gravídico da empregada gestante por ambas as partes, a estabilidade prevista no caput desta cláusula somente se efetivará se denunciado pela empregada seu estado no prazo máximo de **60 (sessenta)** dias após a rescisão.

Estabilidade Serviço Militar.**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO EMPREGO EM IDADE MILITAR.**

Ao menor, em idade de prestação de serviço militar, é garantida a estabilidade provisória no emprego desde o alistamento até a incorporação e nos **60 (sessenta)** dias após a baixa da unidade em que serviu.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO ACIDENTADO.

Ao empregado que venha a sofrer acidente do trabalho é garantida, pelo prazo de **12 (doze)** meses, a remuneração do seu contrato de trabalho junto ao empregador, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Estabilidade Aposentadoria.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – APOSENTADORIA.

Aos empregados que comprovadamente estiverem há **12 (doze)** meses de adquirirem o direito à aposentadoria, será garantido o emprego durante os **12 (doze)** meses referido, desde que tenham **3 (três)** anos na empresa. Ficam ressalvados os casos de acordo entre as partes, de dispensa por justa causa e pedido de demissão. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

PARAGRAFO ÚNICO – O Trabalhador que obtiver o benefício estabelecido no “caput” desta Cláusula, deverá comunicar o fato por escrito ao respectivo empregador.

Faltas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS.

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, nas seguintes condições:

- a) Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do empregado que necessitar assistir seus filhos menores de **14 (quatorze)** anos em médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, no prazo de **48 (quarenta e oito)** horas da data da emissão do atestado ou declaração de acompanhante, limitado referida justificativa a **1 (um)** dia por mês.
- b) Por **02 (dois)** dias úteis a contar da data do falecimento, nos casos de falecimento de cônjuge ou companheira reconhecida, filhos, pai e mãe. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente, no dia do evento, os dois contarão a partir do dia subsequente.
- c) Por **03 (três)** dias úteis em virtude de casamento, a contar do dia do evento. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente, neste dia, os três dias contarão a partir do dia subsequente.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE.

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames escolares, desde que em estabelecimentos oficiais de ensino, autorizados ou reconhecidos, pré-avisado o empregador com antecedência de **24 (vinte e quatro) horas**, e mediante comprovação posterior. Parágrafo único: Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT.

Outras disposições sobre jornada.

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias.**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – FÉRIAS.**

O período de férias não poderá ter início no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, a exceção das atividades em escala de folgas.

§ 1º – Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

§ 2º – O comunicado de férias deverá ocorrer com no mínimo 30 dias de antecedência ao início de gozo do benefício.

§ 3º – Os pagamentos das férias, bem como, seu eventual adicional, deverá ocorrer até dois dias antes do dia de início do período de gozo do benefício.

Licença Adoção.**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA ADOTANTE.**

Fica garantida licença remunerada de **120 (cento e vinte)** dias às mães adotantes, no caso de adoção de crianças na faixa etária de **0 (zero)** a **01 (um)** ano de idade, e de **60 (sessenta)** dias no caso de adoção de crianças na faixa etária **01 (um)** ano a **04 (quatro)** anos, e de **30 (trinta)** dias no caso de adoção de crianças na faixa etária **04 (quatro)** anos a **08 (oito)** anos nos termos do art. 392 da CLT, desde que comunicado a empresa por escrito nos primeiros **30 (trinta)** dias do fato.

Outras disposições sobre férias e licenças.**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE.**

Os empregadores concederão aos seus empregados licença paternidade de **05 (cinco)** dias consecutivos, a contar da data do nascimento da criança, sem prejuízo da remuneração conforme garantido pela Constituição Federal. Caso o pai tenha trabalhado normalmente, no dia do nascimento de seu (s) filhos (s), os cinco dias da licença paternidade, contará a partir do dia subsequente.

Saúde e Segurança do Trabalhador.
Equipamentos de Proteção Individual.**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI.**

A não utilização dos equipamentos de proteção individual comprovadamente entregue pela empresa ao empregado, ocasionará na imediata aplicação de advertência, sendo que em caso de reincidência pelo empregado, passível sua penalização com suspensão do contrato de trabalho sem remuneração, e, caso novamente rescindindo no mesmo ato, demissão por justa causa.

Uniforme.**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES.**

O empregador, quando exigir o uso de uniforme no ambiente de trabalho, deverão fornecê-lo gratuitamente ao empregado, podendo, neste caso, exigir sua utilização, sob pena de advertência.

§ 1º – O empregador poderá, caso queira, exigir do empregado a devolução do uniforme gratuitamente cedido quando da extinção do contrato de trabalho, no estado de uso em que se encontrar.

§ 2º – Fica assegurado ao empregador o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, quando da extinção do contrato de trabalho.

Aceitação de Atestados Médicos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADO MÉDICO.

Fica estabelecido o reconhecimento pelos empregadores dos atestados médicos emitidos pelo INSS através dos hospitais, clínicas, postos de saúde e profissionais que mantenham convênio com a Previdência Social, bem como pelos médicos conveniados com o Sindicato Profissional, desde que respeitado o prazo máximo da entrega de até 48 (quarenta e oito) horas da emissão do atestado, exceto as empresas que possuem médicos ou convênio próprios.

§ 1º – Os empregados beneficiados por convênio médico ambulatorial concedido pelo empregador, deverão obrigatoriamente passar pelos médicos conveniados para terem considerados válidos os atestados médicos entregues com o fim de abono de faltas.

§ 2º – Declarações somente serão aceitas como meio de abono de faltas quando assinadas por médico.

Primeiros Socorros.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PRIMEIROS SOCORROS.

As empresas manterão em locais de serviços, estojos contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FORMULÁRIO PREVIDENCIÁRIO.

As empresas deverão preencher quando necessário, em tempo hábil, os formulários para fins de recebimento por parte dos empregados de benefícios previdenciários.

Relações Sindicais Garantias a Diretores Sindicais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL

Os empregadores concederão licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais eleitos, quando no exercício de seus mandatos, para que participem de reuniões, conferências, congressos, simpósios e outros eventos de interesse da Entidade Sindical, quando comunicados com antecedência mínima de **03 (três)** dias das datas de realização dos mesmos, sendo que tal licença não poderá ser superior a **05 (cinco)** dias por ano.

Contribuições Sindicais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL.

Com base nas disposições contidas no Termo de Ajustamento de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho sob nº 018429/2004-16, perante o juiz da 4ª Vara da Justiça do Trabalho de Ribeirão Preto, afim de que haja a manutenção da infraestrutura da entidade sindical, ficam os empregadores obrigados a descontarem mensalmente de cada um de seus empregados, a Contribuição Negocial Profissional na forma seguir:

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2018, a importância equivalente a 1% (um por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto mensal a R\$ 30,00 (trinta reais), a título de Contribuição Negocial.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO-RP em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

O SIEMACO-RP publicou Edital de Convocação junto ao Jornal Agora, em data de 11.11.2019, pagina A-14, declarando o direito de oposição deste desconto que deve ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador na sede da entidade. Ficando sem validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa. Fica consignado que o desconto efetuado a título de contribuição negocial profissional é utilizado mensalmente para manutenção do sindicato e prestação de serviço aos empregados.

NOVOS EMPREGADOS: Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, o direito de oposição ao desconto aos empregados não associados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Negocial é de responsabilidade da empresa, conforme autorizado pelo empregado em assembleia realizada pela entidade profissional, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SIEMACO-RP fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE.

Somente serão fornecidas, quando requeridas às entidades sindicais que subscrevem a presente Convenção, Certidões de Regularidade de obrigações Sindicais, desde que as empresas tenham cumprido os seguintes requisitos:

- a) Recolhimentos de todas as contribuições previstas em Lei e nesta Convenção;
- b) Cumprimento integral desta Convenção;
- c) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletiva, de trabalho previstas na Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho, bem como em legislação complementares concernentes a matérias trabalhistas;

Disposições Gerais **Aplicação do Instrumento Coletivo.**

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

Fica estabelecido que nenhum acordo coletivo de trabalho celebrado entre empregados e empregadores, das categorias econômicas e profissionais aqui representadas terá validade sem a

assistência dos sindicatos patronal e dos empregados, conforme preceituado pelo inciso IV, do Art. 8º da Constituição Federal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – PENALIDADES.

Pelo descumprimento de quaisquer cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estipulada a multa de **10% (dez por cento)** do salário nominal do empregado, multa esta que reverterá em benefício do empregado.

Outras Disposições.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISO.

Publicações, avisos, circulares, cópias de convenções ou acordos coletivos, serão afixados, de preferência, nos quadros de avisos dos próprios empregadores, objetivando manter informados seus funcionários.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTOS DE CONVENIOS

As empresas descontarão de seus empregados, mediante apresentação, pelo sindicato, de relação de nomes e valores, as importâncias correspondentes a convênios, desde que autorizados individualmente pelos mesmos, encaminhando-se cópia destas autorizações à empresa, e observando o limite de 40% da remuneração do empregado, repassando estas importâncias ao sindicato, até o dia 10 de cada mês;

§ 1º - As relações deverão ser encaminhadas às empresas até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês;

§ 2º - Desde que expressamente autorizado pelo empregado, ficam legitimados os descontos salariais de seguro de vida, assistência médica ampliada, vale farmácia e associação funcional, entre outros.

§ 3º – Além da obrigação de realizar o desconto, fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) sobre os valores devidos, a ser paga pela empresa que descumprir o contido no caput desta cláusula, quando deixar de efetuar os descontos devidos; e de mais 50% àquela que deixar de recolher as importâncias descontadas ao Sindicato Obreiro no prazo estabelecido, sem prejuízo da responsabilidade civil e penal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DESPEDIDA ANTES DA DATA BASE.

Considerando a característica do setor ser de prestação de serviços contínuos à terceiros, no caso de rescisão contratual por parte do contratante, fica pactuado entre as entidades signatárias da presente convenção coletiva que o empregador não será devida a indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, conforme determinam as Leis 6.708/79 e lei 7.238/84, ambas no seu artigo 9º

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS.

O empregado e empregador, poderão, caso tenha interesse, firmar o “Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas” perante a entidade sindical laboral, nos termos do art. 507-B da CLT, na vigência ou não do contrato de trabalho, no qual serão discriminadas as obrigações eventualmente pactuadas com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas, conforme regramento de funcionamento convencionado pela entidade laboral.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS.

No Município de Ribeirão Preto, empregadores e empregados, antes de ingressar em Juízo, solucionarão suas divergências trabalhistas (individual ou coletiva) através do Núcleo Intersindical de Solução de Conflitos (NISC), instituído pelos Sindicatos da categoria.

§ 1º – Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que os acordos coletivos a serem firmados entre as empresas e seus empregados, as quitações de verbas trabalhistas (sejam as rescisórias ou as anuais), deverão passar pelo NISC onde as partes (empregador e empregado) contarão com a assistência e homologação das Entidades Sindicais Profissional e Patronal.

§ 2º – As atribuições e formas de procedimento do Núcleo Intersindical de Solução de Conflitos (NISC) serão reguladas por Regimento próprio.

SINDPRAG-SP – Sindicato das Empresas Especializadas na Prestação de Serviços de Controle de Vetores e Pragas do Estado de São Paulo

ANTÔNIO MARCO FRANÇA OLIVEIRA
Presidente.

SIEMACO-RP – Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana e Ambiental, Áreas Verdes e Similares de Ribeirão Preto e Região.

JOÃO CAPANA
Presidente.