



SINDMETAL JAGUARIÚNA E REGIÃO

Tel. 19 3837-8600

WhatsApp: 19 99549-6624

e-mail: sindmetal@portaldostrabalhadores.com.br

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JAGUARIÚNA, AMPARO, PEDREIRA, SERRA NEGRA E MONTE ALEGRE DO SUL

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

CAMPANHA SALARIAL 2025/2027

ÍNDICE

A. CLÁUSULAS ECONÔMICAS (VIGÊNCIA 01 ANO)

01. Reposição salarial
02. Aumento real de salário
03. Ticket alimentação
04. Participação dos lucros e resultados
05. Compensações salariais
06. Admissões após a data base
07. Salário normativo
08. Fundo de desenvolvimento profissional
09. Horas extraordinárias

B. CLÁUSULAS SOCIAIS (VIGÊNCIA 02 ANOS)

I. GARANTIAS

10. Garantia de emprego a gestante
11. Garantia ao empregado no período de concessão da aposentadoria
12. Garantia de emprego ao empregado acidentado
13. Garantias ao empregado portador de doença profissional ou ocupacional
14. Garantia ao empregado afastado do serviço por doença
15. Garantia ao empregado estudante
16. Garantias ao empregado em idade de prestação de serviço militar
17. Garantias sindicais

II. OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

18. Licença casamento
19. Ausência justificada
20. Pagamento de salários
21. Adiantamento do salário-vale
22. Erro na folha de pagamento
23. Atraso de pagamento
24. Comprovante de pagamento
25. Férias
26. Aviso prévio
27. Contrato de experiência
28. Testes admissionais

III. ADICIONAIS

29. Adicional noturno
30. Adicional de insalubridade

IV. COMPENSAÇÕES DE JORNADA

31. Compensação de horas
32. Compensação do sábado

V. ASPECTOS RELACIONADOS À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

33. CIPA
34. Atestados médicos e odontológicos
35. Atendimento médico de convênio
36. Comunicação de acidente do trabalho e doença profissional
37. Prevenção de acidentes no trabalho e medidas de proteção

- 38. Portadores de HIV
- 39. Portadores de neoplasia maligna (câncer)
- 40. Plantão ambulatorial
- 41. Negociação direta - segurança e saúde do trabalhador
- 42. Programa de prevenção de riscos ambientais
- 43. Profissionais de segurança e medicina do trabalho
- 44. Necessidades higiênicas
- 45. Convênios médicos
- 46. Prevenção do câncer
- 47. Indenização por invalidez
- 48. Visitas técnicas relacionadas ao ambiente de trabalho
- 49. Fornecimento de cópias do PCMSO, PGR e LTCAT
- 50. Implantação do selo verde
- 51. Ergonomia
- 52. Água potável
- 53. Fornecimento de uniformes e roupas de trabalho

VI. ABONOS, COMPLEMENTOS E DIFERENÇAS

- 54. Abono por aposentadoria
- 55. Complementação do auxílio previdenciário
- 56. Complemento do 13º salário
- 57. Diferenças salariais na rescisão contratual

VII. MEDIDAS DE PROTEÇÃO À MATERNIDADE E PATERNIDADE

- 58. Período de amamentação
- 59. Licença para empregada adotante - salário maternidade
- 60. Licença em caso de aborto
- 61. Creche
- 62. Licença paternidade

VIII. COMPROMISSOS DA EMPRESA

- 63. Redução da jornada de trabalho sem redução do salário
- 64. CTPS
- 65. Horas “in itinere”
- 66. Multa rescisória aos empregados aposentados
- 67. Estrutura de cargos e salários
- 68. Preparação do empregado aposentado para seu desligamento definitivo
- 69. Terceirização
- 70. Refeições
- 71. Cesta básica
- 72. Subsídio educacional
- 73. Auxílio escolar
- 74. FGTS – cartão cidadão
- 75. Auxílio funeral
- 76. Transporte
- 77. Horários de transporte
- 78. Diárias
- 79. Carta de referência
- 80. Permuta de horário
- 81. Empregada em situação de violência doméstica e familiar
- 82. Obtenção de documentos
- 83. Mensalidades do sindicato
- 84. Promoções

- 85. Preenchimento de vagas
- 86. Revista
- 87. Portal eletrônico
- 88. Ponto eletrônico
- 89. Pesquisa de admitidos/demitidos
- 90. Homologação de rescisões contratuais
- 91. Quadros de avisos
- 92. Salário substituição
- 93. Informações funcionais
- 94. Relação de informações
- 95. Ação social da empresa em caso de benefício previdenciário - preenchimento de formulário para previdência social
- 96. Indenização por morte
- 97. Acessibilidade de pessoas com deficiência
- 98. Interrupções do trabalho
- 99. Vale cultura
- 100. Inclusão digital
- 101. Tratamento para dependentes químicos e alcoólatras
- 102. Aprendiz
- 103. Atraso no recolhimento de contribuições
- 104. Diversidade nas contratações
- 105. Idosos
- 106. Informações referentes à empresa
- 107. Enquadramento

IX. COMPROMISSOS COMUNS: EMPRESA/SINDICATO

- 108. Superposição de vantagens
- 109. Cumprimento
- 110. Salvaguarda

X. NOVAS REIVINDICAÇÕES

QUESTÕES RELACIONADAS À CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS

- 111. Proibição do contrato de trabalho intermitente
- 112. Empregados em regime de teletrabalho

QUESTÕES RELACIONADAS À VIGÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO

- 113. Natureza jurídica de verbas pagas com habitualidade
- 114. Isonomia
- 115. Gratificação de função
- 116. Férias. Parcelamento
- 117. Higienização de uniformes
- 118. Vedação de publicidade ou manifestações de cunho político e religioso nos uniformes dos trabalhadores
- 119. Aplicação da presente convenção coletiva de trabalho

QUESTÕES RELACIONADAS À JORNADA DE TRABALHO

- 120. Implantação do regime de compensação de jornada pelo sistema “banco de horas”
- 121. Implantação da jornada 12x36
- 122. Horas extras em caso de necessidade imperiosa
- 123. Redução do intervalo intrajornada
- 124. Proibição da escala 6x1

QUESTÕES RELACIONADAS À SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO-AMBIENTE DO TRABALHO

- 125. Vedação do trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres
- 126. Nanotecnologia. Informações
- 127. Visitas técnicas relacionadas ao ambiente de trabalho
- 128. Fornecimento de cópias do PCMSO, PGR, LTCAT, laudos NR's

QUESTÕES COLETIVAS

- 129. Procedimentos para eleição da comissão de representantes dos empregados
- 130. Combate a todas as práticas antissindicaais
- 131. Aplicação das normas coletivas aos trabalhadores terceirizados

QUESTÕES RELACIONADAS AO TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

- 132. Procedimentos para a dispensa coletiva
- 133. Homologações de TRCTs

QUESTÕES RELACIONADAS À FORMAS DE SOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS

- 134. Vedação da arbitragem

QUESTÕES RELACIONADAS À GESTÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

- 135. Adoção de regimes democráticos na gestão das empresas.

QUESTÕES RELACIONADAS A TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU PAIS DE FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

- 136. Contratação de PCDs em programas de aprendizagem e estágio.
- 137. Capacitação e desenvolvimento profissional.
- 138. Promoção.
- 139. Adaptações de segurança.
- 140. Programa de saúde.
- 141. Acompanhamento médico.
- 142. Concessão de dias para mães de filhos autistas.

XI. CLÁUSULAS FINAIS

- 143. Multas pelo descumprimento de cláusulas
- 144. Assistência ao trabalhador benefício social familiar
- 145. Reconhecimento das normas coletivas
- 146. Juízo competente
- 147. Vigência

A. CLÁUSULAS ECONÔMICAS (VIGÊNCIA 01 ANO)

01. REPOSIÇÃO SALARIAL

Os salários praticados em 31 de outubro de 2025 serão reajustados, a partir de 01 de novembro de 2025, de forma a recompor em 100% (cem por cento) do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), o seu poder aquisitivo do período compreendido entre 01 de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025.

02. AUMENTO REAL DE SALÁRIO

Aumento real de salários sobre os salários já reajustados de acordo com a cláusula anterior, em percentual correspondente a 3,0% (três por cento).

03. TICKET ALIMENTAÇÃO

As empresas abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho fornecerão aos seus empregados, o Ticket Alimentação a partir de 01.11.2025. O valor do Ticket Alimentação será apresentado durante o processo de negociação.

04. PARTICIPAÇÃO DOS LUCROS OU RESULTADOS

As empresas negociarão diretamente com o Sindicato os acordos de Participação nos Lucros ou Resultados, estabelecendo desde já que todo e qualquer tipo de avença a título de PLR será fruto de negociação junto ao presente órgão representativo da Categoria. Insta estabelecer previamente que o garantia do valor mínimo a ser pago ao empregado, a título de PLR, será o valor do Piso Salarial, as que possuem comissão de negociação de PLR fica garantido que fora apurado nas negociações desde que não seja menor que o mínimo.

Parágrafo Único. As empresas que não implantarem o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados deverão pagar uma multa em valor correspondente a 100% (cem por cento) do valor do Salário Normativo, em favor de cada empregado prejudicado, a título de indenização.

05. COMPENSAÇÕES SALARIAIS

Serão compensadas todas as antecipações concedidas no período de 1.º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

06. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

Os trabalhadores admitidos após a data-base terão seus salários aumentados nas mesmas condições que os admitidos anteriormente.

07. SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01 de novembro de 2025 serão unificados os salários normativos, considerando-se o maior salário normativo vigente até 31 de outubro de 2025, ao qual serão aplicados os índices de reajustes previstos nas cláusulas 1 e 2 da presente Pauta.

08. CONTRIBUIÇÃO PARA TREINAMENTO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APOIO A RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL E AÇÕES SOCIO – SINDICAIS

As empresas, às suas expensas, contribuirão diretamente para a entidade sindical profissionais para fins e treinamento, requalificação profissional, recolocação de pessoal e ações sócio/sindicais, o equivalente a **14,00% (quatorze por cento)**, respeitado o teto salarial de **R\$ 10.000,00 (dez mil reais)**, em **3 (três) parcelas** na forma e condições a seguir explicitadas:

I - A base de incidência tem como referência o salário de **31 de outubro de 2025** dos empregados beneficiados por esta **Convenção Coletiva de Trabalho**, com contrato vigente em 31 de outubro de 2025 e nas datas de seus respectivos pagamentos.

II - A primeira parcela de **5,00% (cinco por cento)** com valor máximo de R\$ 500,00 (quinhentos reais), será recolhida até o dia **05 de dezembro de 2025**, em banco e conta corrente a ser informada pelo Sindicato.

III - A segunda parcela de **5,00% (cinco por cento)** com valor máximo de R\$ 500,00 (quinhentos reais), será recolhida até o dia **05 de março de 2026**, em banco e conta corrente a ser informada pelo Sindicato.

IV - A terceira parcela de **4,00% (quatro por cento)**, com valor máximo de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), será recolhida até o dia **05 de maio de 2026** em banco e conta corrente a ser informada pelo Sindicato.

09. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias, quando prestadas de segunda-feira a sábado, até o limite de 30 (trinta) horas/mês serão remuneradas com 100% (Cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal. Acima de 30 (trinta) horas mensais, o adicional corresponderá a 150% (cem e cinquenta por cento) também em relação à hora normal.

Parágrafo Primeiro: As horas extraordinárias, quando prestadas aos domingos, feriados e dias-pontes já compensados, serão remuneradas com 150% (cento e cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, até o limite de 08 (oito) horas diárias, sendo que as excedentes serão pagas com acréscimo de 200% (duzentos por cento) também em relação à hora normal.

Parágrafo Segundo: As horas extraordinárias trabalhadas aos sábados já compensadas sob o regime de compensação semanal habitual, serão remuneradas na forma do caput desta cláusula.

Parágrafo Terceiro: Os cursos e treinamentos proporcionados pela empresa com a finalidade de promover o desenvolvimento profissional de seus empregados deverão ser realizados no horário de trabalho.

- a) Fora do horário de trabalho os cursos e treinamentos serão considerados trabalho extraordinário, não havendo compensação dessas horas, mas pagamento delas, com os respectivos adicionais, nos termos estipulados nesta Convenção para as horas extraordinárias;
- b) Os cursos e treinamentos poderão ser realizados dentro do recinto da empresa ou fora dele, neste último caso, arcando a empresa com os custos de locomoção dos seus empregados.
- c) Em caso de horário misto (diurno ou noturno), a hora que exceder ao período das 22:00 horas às 5:00 horas será computada como hora extraordinária, com acréscimo de 100% (cem por cento).

B. CLÁUSULAS SOCIAIS (VIGÊNCIA 02 ANOS)

I. GARANTIAS

10. GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

- a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até (12) doze meses após o parto;
- b) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional;
- c) No caso de rescisão de contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, o aviso prévio legal, ou previsto nessa convenção, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.
- d) A Licença maternidade da empregada gestante será de 180 (cento e oitenta) dias os quais serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.
- e) Extensão da licença acima prevista em caso de nascimento prematuro (tempo em que o bebê ficar no hospital ou tempo que faltaria a mãe completar as 37 semanas de gestação).
- f) Fica assegurada a garantia de emprego e salário à empregada que sofrer aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, pelo período de (30) trinta dias após o gozo de repouso remunerado de que trata o artigo 395 da CLT.

- g) Vindo a empregada gestante a ser readmitida na empresa, esta deverá ser ressarcida das despesas contraídas com seu desligamento, restituindo-lhe os valores das verbas rescisórias pagas, bem como da multa constitucional que incide sobre o montante depositado a título de FGTS, em prazo máximo de dez dias.
- h) Na hipótese da não restituição prevista no parágrafo anterior, fica a empresa autorizada a descontar mensalmente de seus vencimentos a importância equivalente ao percentual de 5% (cinco por cento) dos valores devidos até quitação total, com juros e correção monetária conforme disciplina e Lei 8.177/91.

11. GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO DE CONCESSÃO DA APOSENTADORIA

- a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, e que contem com um mínimo de 04 (quatro) anos de trabalho na empresa, fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentar-se, até o recebimento do primeiro benefício, dilatar-se a até 150 (cento e cinquenta dias) após primeiro benefício.
- b) Inexistindo justa causa, o contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo, ou por pedido de demissão, ambos com a assistência do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional.
- c) Caso o empregado dependa de documentação para comprovar o tempo de serviço, previsto na letra “a”, terá 60 (sessenta) dias a partir da notificação de dispensa.
- d) Aos empregados aposentados que contem com um mínimo de 04 (quatro) anos de trabalho contínuos dedicados à empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante os 18 (dezoito) meses seguintes a concessão da aposentadoria.
- e) Instituição de Plano de Complementação de Aposentadoria.

12. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

- a) Será garantida aos empregados acidentados no trabalho, a permanência na empresa, sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:
- I - que apresentem redução da capacidade laboral, e,
 - II - que tenham se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo e,
 - III - que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral, após o acidente.
- b) As condições do acidente do trabalho deverão, sempre que exigidas, ser reconhecidas pela Previdência Social. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do atestado, é facultado valer-se da prerrogativa contida na cláusula “Juízo Competente”, pertinente à espécie, para os efeitos desta cláusula;
- c) Estão abrangidos na garantia desta cláusula os já acidentados no trabalho com contrato em vigor, nesta data;
- d) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do SINDICATO representativo da categoria profissional, ou quando tiverem adquirido direito à aposentadoria, nos seus prazos mínimos, bem como aquisição do direito à mesma, havendo ou não rescisão do contrato de trabalho, ressalvados os preceitos da cláusula.
- e) Ficam garantidos com o estipulado exclusivamente na Lei n. 8.213/91, em seu artigo 118 e artigo 346 do Decreto Federal n. 3.148/99, os empregados vitimados em acidentes de trajeto a que derem causa ou cujo meio de transporte não seja fornecido pela empresa ou os por meios usuais de transporte coletivo urbano de passageiros. Desde que comprovem que o acidente se deu no trajeto residência-empresa ou vice-versa.
- f) Esse período poderá ser aumentado por acordo entre as partes.
- g) Ficam garantidos os empregados que sofrerem acidente do trabalho, na forma do inciso III, do artigo 216, da Instrução Normativa n. 20 INSS/PRES, de 10 de outubro de 2007, atendendo

ainda o artigo 118 da Lei n. 8.213/91, em seu artigo 118 e artigo 346 do Decreto Federal n. 3.148/99, vitimados em acidentes de trajeto, mesmo que o meio de transporte não seja fornecido pela empresa, valendo esta cláusula também para os meios usuais de transporte coletivo urbano de passageiros, desde que comprovem que o acidente se deu no trajeto residência-empresa ou vice-versa.

- h) Estabilidade de 12 (doze) meses prevista no artigo 118 da Lei n. 8.213/91, para trabalhadores que sofrerem Acidente de trabalho no período de experiência.
- i) Obrigatoriedade da reabilitação profissional aos empregados que foram vítimas de acidente de trabalho ou doença funcional.
- j) Estabilidade de 24 (vinte e quatro) meses para os empregados que ficaram afastados por acidente de trabalho ou doença funcional por mais de 6 meses (objetivo de readaptá-los como requerido na letra “i”).

13. GARANTIAS AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

Ao empregado com contrato de trabalho vigente em 01.11.2024, que for ou vier a se TORNAR portador de doença profissional ou ocupacional, declarada por laudo pericial do INSS, e desde que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, terá garantido seu contrato de trabalho pelo período máximo e total de 33 (trinta e três) meses, contados a partir do retorno ao trabalho decorrente de alta médica. Neste período está inclusa a garantia legal de 12 (doze) meses, prevista no artigo 118, da Lei n. 8.213/91 e mais 21 (vinte e um) meses de garantia suplementar aqui acordada.

A. Essa garantia cessará, se o trabalhador durante a mesma vier a obter o direito à aposentadoria nos seus prazos mínimos ou não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, quando for o caso.

B. O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser pelas razões citadas no item “A” desta cláusula ou de prática de justa causa.

C. A empresa ou o empregado contemplado com a garantia de emprego suplementar prevista nesta cláusula, poderá, reciprocamente, propor a rescisão do contrato de trabalho com o pagamento de indenização correspondente ao período da garantia ou seu tempo faltante, sem prejuízo de qualquer das verbas rescisórias, mediante mútuo acordo, assistido pelo Sindicato Profissional.

D. A fim de evitar a discriminação no mercado de trabalho, dos trabalhadores portadores de doença profissional ou ocupacional, declaradas e classificadas em grau leve e não incapacitantes para o trabalho e, desde que esta condição seja notificada pelo candidato por intermédio de laudo médico, poderão as empresas admiti-los, com isenção de responsabilidade por direitos ou obrigações decorrentes da referida enfermidade ou seu agravamento, inclusive da garantia de emprego suplementar prevista nesta cláusula.

14. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

- a) Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido o emprego e salário, a partir da alta, por período mínimo de 30 (trinta) dias ou igual aos dias de afastamento limitados a 90 (noventa) dias, além do aviso prévio previsto na CLT, ou neste Acordo;
- b) Na hipótese da recusa pela empresa da alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contido entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS;
- c) Dentro do prazo limitado por esta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo com a assistência do Sindicato.
- d) Estabilidade de 12 (doze) meses para os empregados que ficaram afastados por auxílio doença por mais de 6 (seis) /meses.

15. GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante poderá faltar sem prejuízo do salário nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, na forma prevista pelo inciso VII do artigo 473, da CLT.

16. GARANTIAS AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Será garantido emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT.

A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

Havendo coincidência entre o horário de prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, a empresa abonará ao empregado as horas prestadas, bem como do DSR, e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por este motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

Estes empregados não poderão ser dispensados a não ser por prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do respectivo Sindicato profissional.

17. GARANTIAS SINDICAIS

Os contatos que o Sindicato desejar manter com a empresa, serão mantidos sempre por um ou mais diretor indicado pelo Sindicato, que serão atendidos pelo representante que a empresa lhes designar.

a) Dirigente Sindical

Serão garantidos emprego e salário aos dirigentes sindicais empregados desta empresa, até 01 (um) ano após o término do seu mandato, independentemente da função que ocupem na direção do Sindicato, a não ser em caso da prática da falta grave.

Todo diretor terá tempo livre para o trabalho sindical dentro das empresas.

b) Participação em Cursos e/ou Encontros Sindicais

A empresa deferirá um total de 20 (vinte) dias para cada diretor(a) ao longo do ano para que o Sindicato os remaneje, da forma que lhe for conveniente, para permitir que os dirigentes sindicais empregados, ausentem-se do trabalho, sem prejuízo nos seus vencimentos, férias, 13.º salário e PLR, desde que pré-avisado o empregador, por escrito, pelo Sindicato. Para os diretores(as) secretários(as) das respectivas pastas, ficará garantido o afastamento da empresa sempre que for necessário sem prejuízo conforme previsto neste item.

c) Limite de dirigentes sindicais nas negociações com a empresa

A bancada de negociações será definida pela Entidade e poderá ser composta por qualquer diretor/assessor que a Entidade entender necessário para o bom andamento das negociações.

d) Afastamento do trabalho

Entendendo a importância institucional da atividade sindical e reconhecendo sua atuação em favor da categoria profissional que representa, as empresas concordam em manter dirigentes sindicais afastados permanentemente de suas atividades laborais, sem prejuízo de remuneração, adicionais, PLR percebidas durante a vigência desta avença, sendo os mesmos definidos pela Diretoria da Entidade.

e) Acesso do Dirigente Sindical

Será garantida a entrada de Diretores do Sindicato em todas as empresas que a Entidade entender necessário.

f) Realização de assembleias nas empresas

As empresas não descontarão de seus empregados, nem determinarão a reposição do tempo de duração das assembleias realizadas pelo Sindicato.

II. OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

18. LICENÇA CASAMENTO OU UNIÃO ESTÁVEL

No caso de casamento do(a) trabalhador(a) a licença remunerada será de 10 (dez) dias úteis consecutivos ou 12 (doze) dias corridos, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente

anterior. A presente licença se estende aos trabalhadores que tenham formalizado união estável, mediante declaração pública realizada em cartório, independente de gênero.

19. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

- a) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, DSR, férias e 13.º salário, até 2 (dois) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de sogro ou sogra e 1 (um dia) no caso de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro(a), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação.
- b) No caso de consultas médicas, acompanhamento e internação de filho(a) e eventos escolares, quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro(a) efetuar a ausência do empregado será abonada e não será considerada para efeito de descontos no DSR, férias, 13.º salário e PLR.
- c) A ocorrência de 01 (um) atraso ao trabalho, durante a semana, desde que não superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente.

d) Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Pode ser ampliada em caso de doença grave em pessoa da família, amigo íntimo, ou outra hipótese de força maior ou força maior transindividual, que atinge todo o corpo social (greve nos transportes, enchentes, ou outro motivo social desse porte).

Parágrafo Segundo: Demais casos não previstos neste acordo, serão analisados individualmente pela empresa e Sindicato.

20. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento mensal de salário será efetuado no último dia útil do mês corrente exceção feita se este coincidir com os sábados, domingos ou feriados, devendo neste caso, ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

As empresas deverão proporcionar aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salário ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados em moeda corrente, depósito bancário ou cheque salário, mantendo as demais condições da Portaria do Ministério do Trabalho n. 3.281/1984.

Não se aplica o disposto nesta cláusula às empresas que fornecem cartão bancário magnético aos seus empregados, para movimentação da conta salário ou possuir posto bancário nas dependências da empresa ou aquelas que efetuam o pagamento em moeda corrente.

As empresas, juntamente com o Sindicato, ficarão determinadas a buscarem entendimento junto ao Banco ao qual pagam sua folha de pagamento no sentido de obter, em favor de seus empregados, a isenção de taxas das contas salários dos mesmos.

21. ADIANTAMENTO DO SALÁRIO-VALE

As empresas concederão aos seus empregados um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será de 50% (cinquenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente.
- b) O adiantamento deverá ser efetuado até o primeiro dia útil após o dia 15 (quinze) de cada mês. Quando este dia corresponder aos sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no 1.º dia útil imediatamente anterior.
- c) O adiantamento do salário-vale deverá ser pago com base no salário vigente do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência do pagamento.
- d) O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13.º salário e da PLR.

22. ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, 13.º salário, férias e PLR, a empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 03 (três) dias úteis.

23. ATRASO DE PAGAMENTO

O não pagamento dos salários no prazo previsto nas cláusulas 21 e 22 deste instrumento acarretará multa diária revertida ao empregado, conforme abaixo:

- a) 5% (cinco por cento) do salário normativo da categoria vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa.
- b) 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

O não pagamento do 13.º salário, da remuneração das férias nos prazos definidos em lei, bem como o pagamento da PLR conforme previsto na cláusula 04 deste instrumento, implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado.

24. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento com a discriminação das horas trabalhadas e todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa, o valor de recolhimento do FGTS e a função exercida. Por ocasião do pagamento dos valores referentes à participação nos lucros ou resultados, as empresas fornecerão a cada trabalhador os comprovantes das parcelas pagas, bem como os respectivos descontos, se houver, nos termos da Lei n. 10.101/2000.

25. FÉRIAS

As empresas comunicarão aos seus empregados com 30 (trinta) dias de antecedência a data do início do período de gozo de férias individuais, de acordo com artigo 135 da CLT.

Parágrafo Primeiro: Quando as férias coletivas e também individuais, abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, deverão ser excluídos da contagem dos dias corridos regularmente.

Parágrafo Segundo: A remuneração do adicional que trata o inciso XVII do artigo 7.º da Constituição Federal (um terço de férias) será paga no início das férias individuais ou coletivas e tal parcela corresponderá um terço do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a tipo do abono pecuniário se houver essa remuneração adicional também sobrevirá em caso de qualquer rescisão contratual quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á às férias proporcionais nos casos de rescisão do de trabalho sem justa causa.

Parágrafo Terceiro: É vedado às empresas interromperem o gozo das férias concedidas aos seus empregados.

Parágrafo Quarto: O empregado cujo contrato de trabalho vier a ser rescindindo por iniciativa do empregador, sem justa causa e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias será pago uma indenização equivalente a 01 (um) salário nominal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio trabalhado ou indenizado.

Parágrafo Quinto: A empresa que cancelar férias individuais ou coletivas, já comunicadas ressarcirá as despesas já contratadas pelo empregado.

Parágrafo Sexto: As empresas efetuarão o pagamento das férias individuais ou coletivas com no mínimo 2 (dois) dias de antecedência do início das férias, de acordo com artigo 145 da CLT.

Parágrafo Sétimo: Em caso de férias coletivas as empresas cumprirão o artigo 139 da CLT.

26. AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa pela empresa, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Será comunicado por escrito e contrarrecibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;
- b) Se efetivamente trabalhado, a redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no art. 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho,

mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso;

Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar em faltar ao serviço por 7 (sete) dias corridos durante o período;

- c) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio trabalhado, ficará ele desobrigado de comparecer a empresa, fazendo, no entanto, jus a remuneração integral;
- d) Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado solicitar à empresa, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e anotação da respectiva baixa na sua Carteira de Trabalho. Neste caso, a empresa está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas no art. 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme item “b” desta cláusula;
- e) Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de, no mínimo, 50 (cinquenta) dias, independentemente do tempo de serviço na empresa acrescido de mais 1 (um) dia por ano ou fração superior a 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos, sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas nos itens “a”, “b” e “c” supra;
- f) No caso do aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições do item “e” supra, cumprirão apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;
- g) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;
- h) Aviso Prévio de 45 (quarenta e cinco) dias e cômputo integral como tempo de serviço, independentemente do tempo de serviço na empresa.

27. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será de trinta dias prorrogável uma vez por igual período.

Não será celebrado o contrato de experiência no caso de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviço na mesma função como mão de obra temporária.

28. TESTES ADMISSIONAIS

- a) A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 1 (um) dia;
- b) Os candidatos terão direito à remuneração, pelo salário da função correspondente, desse dia, de qualquer jornada de testes.
- c) A empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que coincidentes com os horários de refeições, deverão, ainda, fornecer o transporte do mesmo.

III. ADICIONAIS

29. ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, prestado entre 18:00 horas de um dia e 6:00 horas do dia subsequente, será acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento), inclusive sobre a jornada continuada, nos termos da Súmula n. 60 do Tribunal Superior do Trabalho.

30. ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE.

A. As empresas pagarão aos seus empregados os adicionais de insalubridade e periculosidade, conforme caracterização das atividades insalubres ou perigosas constatadas mediante perícia técnica, nos termos do artigo 195 da Consolidação das Leis do Trabalho.

B. O adicional de insalubridade será calculado sobre salário normativo ou sobre 2 (dois) salários mínimos.

IV. COMPENSAÇÕES DE JORNADA

31. COMPENSAÇÃO DE HORAS

Quando o feriado coincidir com sábado já compensado, a empresa poderá, alternativamente:

- a) Reduzir as jornadas diárias de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos deste acordo;
- c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes;
- d) Negociar as horas trabalhadas de outra forma, mediante acordo empresa/ empregado/Sindicato.
- d) Estabelece-se em 15 (quinze) minutos as variações para fins de entrada e saída que não serão descontadas, nem computadas como jornada extraordinária, nos termos do artigo 58, parágrafo 1.º, da CLT.

Parágrafo Primeiro: Em qualquer alternativa adotada, a empresa comunicará seus empregados com 15 (quinze) dias de antecedência ao feriado.

Parágrafo Segundo: As empresas abonarão os dias de Carnaval, 24 e 31 de dezembro.

32. COMPENSAÇÃO DO SÁBADO

Fica convencionado que as empresas poderão adotar, mediante acordo coletivo, a compensação do sábado, não devendo a jornada normal diária ultrapassar a 8:48 horas, de segunda a sexta-feira. Nestes casos, os sábados eventualmente trabalhados serão pagos como horas extras (cláusula 10), desde que não compensadas em outro dia da semana.

V. ASPECTOS RELACIONADOS À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

33. CIPA

- a) As eleições para a CIPA serão obrigatoriamente convocadas pela empresa no prazo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso, enviando-se cópia do edital convocatório ao respectivo Sindicato profissional, nos primeiros 10 (dez) dias após a sua publicação;
O edital deverá explicitar
 - I - o local de inscrição, que será feita contrarrecibo;
 - II - as datas de início e fim das inscrições, cujo prazo será de 15 (quinze) dias;
- b) Será constituída comissão eleitoral, no prazo de até 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, com as atribuições de coordenar, organizar e acompanhar todo o processo eleitoral. A Comissão será composta pelo Presidente e Vice-Presidente da CIPA, até o número de 3 (três), indicados pelo Vice-Presidente;
- c) A inscrição para eleição será individual e aberta para todos os empregados da empresa, realizando-se por votação lista única, contendo os nomes de todos os candidatos, que gozarão de garantia de emprego desde a inscrição até a eleição, facultada a eleição setorizada mediante Acordo Coletivo entre a empresa e respectivo Sindicato profissional;
- e) No prazo máximo de 10 (dez) dias após a realização das eleições, o Sindicato profissional será comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os suplentes, bem com os representantes indicados pelo empregador;
- f) O não cumprimento do disposto em quaisquer dos itens anteriores por parte da empresa tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições, ser convocadas no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias da ciência da anulação, com acompanhamento do respectivo Sindicato profissional;
- g) Será obrigatório o curso de treinamento para os membros da CIPA, que deverá ser concluído nos primeiros 30 (trinta) dias, a contar da posse dos mesmos. A empresa encaminhará os eleitos ao Sindicato profissional que ministrará o curso. Os dias dos trabalhos serão abonados pela empresa e os custos do curso assumidos pela Entidade Sindical.
- h) Os membros da CIPA representantes dos empregados deverão acompanhar e participar da investigação de todos os acidentes de trabalho ocorridos na empresa e ocorrência de doenças profissionais, para isso, gozarão de tempo livre necessário;
- i) As empresas encaminharão aos respectivos Sindicatos profissionais da base territorial, cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 10.º (décimo) dia após a sua assinatura;

- j) A empresa informará ao respectivo Sindicato profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT – SEMANA INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE, sendo facultado ao Vice-Presidente acompanhar a elaboração do evento;
- k) Fica estabelecido que o “tempo suficiente” de que trata o item 5.17 da NR-5 (Norma Regulamentadora n. 5), da Portaria MTb n. 3.214/1978 será o equivalente a duas horas por dia, sem prejuízo do tempo gasto em análise de acidentes, vistorias oficiais e programadas e o destinado às reuniões periódicas da CIPA;
- l) As empresas com menos de 20 (vinte) empregados elegerão um cipeiro para cuidar da segurança no trabalho com todas as garantias, prerrogativas e atribuições previstas em Lei.

34. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por médicos do Sindicato profissional, desde que obedecidas as exigências legais. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do respectivo Sindicato profissional e assinatura do seu médico.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

Os atestados e declarações que retratem casos de urgências e emergências médicas serão sempre reconhecidos.

As empregadas mães, quando acompanharem filho em internação, terão abonados até 15 (quinze) dias de faltas.

35. ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

A empresa não exigirá prévia requisição de guia para encaminhamento do empregado ao convênio médico.

36. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL

- a) As empresas ficarão determinadas a comunicarem o acidente do trabalho ao INSS, através da emissão da CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e em caso de morte ou acidente grave, de imediato, à autoridade competente e ao Sindicato Profissional;
- b) No caso de acidente fatal de trajeto ou com mutilação, a comunicação ao Sindicato Profissional deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato;
- c) No caso de doença ocupacional ou relacionada ao trabalho, os mesmos prazos valerão a partir da constatação diagnóstica e o estabelecimento do nexos causal, e deverão ser comunicados através da CAT, para fins de registro no INSS e estatística de vigilância sanitária, independentemente da necessidade ou não de afastamento do trabalho;
- d) Constatada a doença, o nexos causal para caracterização ou não da doença profissional deverá ser estabelecido no prazo de 15 (quinze) dias.
- e) Orienta-se que o empregado, vítima de acidente do trabalho, inclusive de trajeto, comunique a ocorrência à empresa no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas após o acidente, excluído da contagem os sábados, domingos e feriados. Se confirmada a ocorrência, a empresa emitirá a competente CAT.
- f) Ao empregado em gozo de Auxílio-Doença concedido pelo INSS em decorrência de doença não relacionada com o trabalho, pretendendo transformá-lo em benefício acidentário, recomenda-se requerer a transformação do benefício, preferencialmente, no prazo de 60 (sessenta) dias após o início do gozo do benefício.
- g) O empregado que possuir doença profissional reconhecida pelo INSS ou por decisão judicial deverá comunicar à empresa.

37. PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

Fica determinado que as prensas, mecânicas ou não, bem como as demais máquinas operatrizes disporão de mecanismos e dispositivos de segurança que impeçam a ocorrência de acidentes com os trabalhadores que as operam.

As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, isto é, que eliminem ou reduzam os riscos na fonte. Apenas esgotada essa possibilidade e em caráter provisório os EPI's serão indicados, até que se tomem as medidas de prevenção coletiva.

A empregadora deve fornecer EPI's - equipamento de proteção individual adequados aos agentes insalubres que deverão ser utilizados apenas após a comprovação da inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva ou quando estas não forem suficientes ou estiverem em fase de estudo, planejamento ou implantação, ou ainda em caráter complementar ou emergencial.

O SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho) indicará e orientará a utilização do EPI mais adequado para cada caso.

O Sindicato profissional oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho, saúde e segurança.

No prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis ou 5 (cinco) dias úteis, em condições de emergência, a empresa responderá ao respectivo Sindicato por escrito o resultado dos levantamentos efetuados e as medidas corretivas adotadas ou as que serão adotadas, e em que prazo.

a) Prevenção de acidentes com prensa mecânica e máquinas operatrizes

As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismos de segurança que impeçam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam essas máquinas;

As demais máquinas operatrizes industriais deverão, sempre que possível, contar com equipamentos e/ou sistemas de proteção para evitar a ocorrência de acidentes.

No caso de acidentes grave com afastamento do trabalho, o sindicato representativo de categoria profissional deverá ser comunicado em 48 (quarenta e oito) horas do evento.

É parte integrante complementar da presente Convenção Coletiva de trabalho o anexo de prensas e equipamentos Similares, objeto da Convenção Coletiva de Melhorias das Condições de Trabalho em Prensas e Equipamentos Similares, Injetoras de Plásticos e Tratamento Galvânico de Superfícies nas Indústrias Metalúrgicas no estado de São Paulo 2010-2012.

38. PORTADORES DE HIV.

Ao empregado portador do vírus HIV, fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, salvo na hipótese de falta grave prevista no artigo 482 da CLT.

O empregado deverá informar o departamento médico da empresa esta condição, para o devido registro no seu prontuário médico, sem prejuízo da garantia do parágrafo anterior.

39. PORTADORES DE NEOPLASIA MALIGNA (CÂNCER)

Ao empregado portador de neoplasia maligna (câncer), fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, salvo na hipótese de falta grave prevista no artigo 482 da CLT.

O empregado ficará determinado a informar o departamento médico da empresa esta condição, para o devido registro no seu prontuário médico, sem prejuízo da garantia do parágrafo anterior.

40. PLANTÃO AMBULATORIAL

Fica determinado que a empresa, trabalhando em turnos diferenciados ou em horas extraordinárias, terá plantão de serviço ambulatorial e um veículo com motorista à disposição.

41. NEGOCIAÇÃO DIRETA - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

a) Considerando correta a tendência de solução dos problemas entre as partes interessadas através de negociação direta, instala-se este procedimento para as questões relativas à identificação, estudo e planejamento de modificações no ambiente do trabalho no sentido de preservar a integridade física, a saúde e o bem-estar do trabalhador, abrindo assim um canal direto de entendimento entre capital e trabalho.

b) Visando minimizar os riscos e manter o controle dos agentes agressivos à saúde dos trabalhadores, as partes concordam em priorizar estudos e planejamento de programas de melhorias no

ambiente de trabalho através de levantamento e mapeamento de riscos, monitoramento biológico, ambiental e outras providências que se fizerem necessárias, definindo as prioridades através da negociação direta.

- c) Estes procedimentos ficarão determinados através de termo de compromisso assumido entre empresa e Sindicato quando da constatação e evidências de riscos à integridade física e à saúde do trabalhador, realizando-se um cronograma de procedimentos, sempre que solicitado pelo Sindicato profissional.
- d) Os acordos referidos na presente cláusula não impedem ou atenuam as responsabilidades quanto a acidentes e doenças profissionais que porventura possam ocorrer.
- e) Nas atividades que exijam realização de esforços repetitivos, a empresa deverá implantar e desenvolver um plano ou programa específico para estudar e equacionar a questão.

42. PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

As empresas cumprirão as determinações contidas na Portaria MTb n. 3.214/1978, que trata das Normas Regulamentadoras relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, tomando todas as providências nela contidas, respeitados os limites ali determinados quanto à necessidade de formação de CIPA, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho etc.

43. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da empresa, especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação em serviços especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

Os contratos de trabalho desses profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes.

Quando solicitado, as empresas deverão enviar ao Sindicato representativo da categoria profissional o quadro do SESMT, contendo nomes, cargos e horários dos respectivos profissionais.

Regularidade e obrigatoriedade no uso dos EPIs, com a devida troca em tempo declinado nas normas de segurança do trabalho.

44. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

- a) A empresa, utilizando mão de obra feminina, deverá oferecer, nas enfermarias e caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais.
- b) A empresa proporcionará, gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.
- c) A empresa manterá em seus ambulatórios medicamentos para primeiros socorros, sendo esses medicamentos relacionados por médico e deverão ser repostos à medida que forem usados.

45. CONVÊNIOS MÉDICOS

- a) As empresas que mantêm convênio de assistência médica com participação dos empregados nos custos deverão assegurar-lhes o direito de optar pela inclusão ou não no convênio existente, tendo necessariamente, a anuência desta entidade sindical.
- b) As empresas encaminharão ao respectivo Sindicato representativo da categoria profissional o material orientado das facilidades oferecidas pelo(s) convênio(s), quando editado.
- c) As empresas proporcionarão aos seus ex-empregados, afastados definitivamente por aposentadoria, facilidades para sua continuidade no plano de assistência médica desde que os mesmos assumam o custo de sua participação no convênio.
- d) As empresas fornecerão Convênio Médico para todos os empregados.

46. PREVENÇÃO DO CÂNCER

As empresas que empregam mão de obra feminina, proporcionarão, gratuitamente, às suas empregadas, DESDE QUE POR ELAS FORMALMENTE REQUERIDO, a realização de exames preventivo do câncer de mama e do colo do útero, quando da realização do exame periódico anual.

47. INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ

- a) Na ocorrência de invalidez por motivo de doença atestada pelos órgãos competentes, a empresa pagará uma única indenização equivalente ao seu salário nominal.
- b) Esta indenização será paga em dobro em caso de invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional, definidas na legislação específica e atestadas pelo SUS-Sistema Único de Saúde.
- c) Se a empresa oferecer o plano de seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social, por ela inteiramente custeado, está isenta do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.
- d) A empresa se compromete a entregar aos novos empregados que optarem pela adesão ao seguro de vida oferecido pela empresa, cópia da apólice de seguro ou certificado de seguro de vida, bem como entregar cópia sempre que for solicitada pelo Sindicato.

48. VISITAS TÉCNICAS RELACIONADAS AO AMBIENTE DE TRABALHO

O Sindicato profissional terá direito a agendar visitas técnicas nas empresas com o objetivo de verificar as condições de trabalho relacionadas ao ambiente de trabalho.

49. FORNECIMENTO DE CÓPIAS DO PGR, PCMSO, LTCAT

As empresas fornecerão ao Sindicato, cópias do Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR previsto na NR-1 (Norma Regulamentadora n. 1, da Portaria MTb n. 3.214/1978), Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO previsto na NR-7 (Norma Regulamentadora n. 7, da Portaria MTb n. 3.214/1978) e do Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho- LTCAT (artigo 58, § 1.º, da Lei n. 8.213/1991).

50. IMPLANTAÇÃO DO SELO VERDE

As empresas deverão promover a implantação do Selo Verde de certificação ambiental.

51. ERGONOMIA

Todas as empresas deverão conceder a seus empregados um intervalo de 10 (dez) minutos para descanso a cada 90 (noventa) minutos de trabalho.

52. ÁGUA POTÁVEL

Fica determinado que a água potável oferecida aos trabalhadores será submetida trimestralmente à análise bacteriológica, devendo as empresas enviar ao Sindicato cópia dos laudos da análise e os reservatórios e caixas d'água serão mantidos em condições de higiene e limpeza.

53. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

Fica determinado que as empresas fornecerão aos empregados, gratuitamente, uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, bem como, equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais e óculos de segurança graduados, de acordo com receita médica, quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir.

VI. ABONOS, COMPLEMENTOS E DIFERENÇAS

54. ABONO POR APOSENTADORIA

O trabalhador que vier aposentar-se receberá da empresa 01(um) salário nominal acrescido de 5% (cinco por cento) para o período que ultrapassar a 05 (cinco) anos na empresa e na data em que for concedido o benefício

55. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

- a) Ao empregado em gozo de Auxílio-Doença Previdenciário ou Acidentário, fica garantida entre o 16.º (décimo sexto) e o 120.º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação

de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido do INSS e o salário nominal, respeitado sempre para efeito da complementação o limite máximo de 7 (sete) vezes o piso salarial, vigente na época do evento.

- b) O empregado aposentado receberá a título de complementação, a diferença entre o benefício de aposentadoria pago pelo INSS e o salário nominal do mesmo, limitado a 7 (sete) vezes o piso salarial vigente na época do evento.
- c) Quando o empregado não tiver direito ao Auxílio-Doença Previdenciário ou Acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16.º (décimo sexto) e o 120.º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitando o limite de 7 (sete) vezes o Piso Salarial, vigente na época do evento.
- d) Não sendo conhecido o valor básico do Auxílio, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.
- e) O pagamento previsto nessa cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

56. COMPLEMENTO DO 13.º SALÁRIO

- a) Ao empregado afastado a partir de 01.10.2024, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13.º salário.
- b) A complementação será devida, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, e também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção deste benefício previdenciário.
- c) Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitado ao teto previdenciário.

57. DIFERENÇAS SALARIAIS NA RESCISÃO CONTRATUAL

Eventuais diferenças, ou pagamentos suplementares, devidos por rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos até 02 (dois) dias úteis após a identificação do fato.

VII. MEDIDAS DE PROTEÇÃO À MATERNIDADE E PATERNIDADE

58. PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o próprio filho, até que este complete 8 (oito) meses de idade a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho a 2 (dois) descansos especiais de 30 (trinta) minutos cada um, a pedido da empregada a empresa poderá conceder licença remunerada com duração de 8 (oito) dias úteis, a ser gozada a partir do término da Licença-Maternidade e em continuidade à mesma.

Face à sua natureza e o seu objetivo, fica vedada a concessão dessa licença remunerada em período diferente do estabelecido nesta cláusula.

A opção pela substituição dos intervalos pela licença remunerada deverá ser informada pela empregada, com no mínimo 15 (quinze dias) de antecedência do início da licença maternidade.

59. LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE. SALÁRIO MATERNIDADE.

As empresas concederão licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de crianças, a partir da data da decisão judicial confirmatória da adoção ou da concessão da guarda judicial.

60. LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto comprovado por atestado médico, a empregada terá direito a repouso remunerado de até 30 (trinta) dias consecutivos, sem prejuízo do direito de férias, sendo facultativo à empregada o retorno ao trabalho após o período previsto no artigo 395 da CLT e mediante comunicação prévia à empresa.

61. CRECHE

As empresas devem possuir berçários próprios ou celebrarem convênio com as entidades que prestam serviços no atendimento com crianças, em creches e na educação infantil, estas entidades deverão estar o mais próximo possível da residência dos trabalhadores(as) e no caso de necessitar de transporte e se houver despesas, a empresa pagará o auxílio creche em valores mensais nunca inferior a 30% (trinta por cento) do salário nominal independentemente da quantidade de mães e pais que necessitarem do benefício, as crianças serão atendidas até os 6 (seis) anos de idade.

62. LICENÇA PATERNIDADE

A Licença Paternidade prevista no art. 7.º, inciso XIX da Constituição Federal, será de 30 (trinta) dias corridos, neles incluído o dia previsto no inciso III, do artigo 473, da CLT, contados do nascimento do filho.

Caso o empregado já tenha trabalhado pelo menos a metade da jornada no dia do nascimento do filho, a Licença Paternidade de 30 (trinta) dias será contada a partir do dia seguinte ao nascimento. O pai adotante terá direito à Licença Paternidade, por igual período, contado da entrega do Termo Judicial da Adoção ou Termo de Guarda.

VIII. COMPROMISSOS DA EMPRESA

63. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO SEM REDUÇÃO DO SALÁRIO

Com objetivo de gerar mais empregos e garantir ao trabalhador condições para que possa participar de cursos de formação e/ou requalificação profissional para atender as novas exigências do mercado de trabalho, assim como proporcionar-lhe maior tempo de convívio com seus familiares, a Jornada de trabalho será reduzida para 40 (quarenta) horas semanais trabalhadas, sem prejuízo dos salários e do DSR (Descanso Semanal Remunerado).

64. CTPS

Que o período de treinamento seja anotado na CTPS, por equivalência ao contrato de experiência, como pagamento das verbas salariais desse período.

65. HORAS “IN ITINERE”

É considerado como trabalho efetivo o tempo gasto pelo empregado, utilizando meios de transporte propiciado pelo empregador, no deslocamento até o lugar de sua atividade laboral e retorno. O transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas “in itinere”.

66. MULTA RESCISÓRIA AOS EMPREGADOS APOSENTADOS

Quando da dispensa sem justa causa de empregados aposentados, a empresa deverá a recolher a multa rescisória de 40% (quarenta por cento) sobre o saldo integral do FGTS, ou seja, referente a todo o contrato laboral, e não somente após a data da aposentadoria.

67. ESTRUTURA DE CARGOS E SALÁRIOS

Todas as empresas, tanto as que já possuem, como as que não possuem, uma estrutura de cargos e salários, adotarão com o acompanhamento do Sindicato, uma estrutura de cargos unificadas.

I - NOMENCLATURA

As nomenclaturas ou cargos obedecerão à padronização adotada pelo CBO - Código Brasileiro de Ocupação - sendo obrigatório o registro do mesmo na CTPS e na RAIS.

II - ESTRUTURA DE CARGOS

Preservadas as situações mais favoráveis ao empregado, cada cargo terá uma única faixa ou grau, sendo que cada faixa ou grau poderá ser desdobrada em no mínimo 3 (três) e no máximo 10 (dez) estepes ou padrões salariais. Para as empresas que já possuem estrutura salarial, o antepenúltimo estepes abaixo do teto, determinará o salário inicial da faixa.

III - PISO PROFISSIONAL

Fica estabelecida a criação de comissão paritária com o objetivo de estabelecer valores para um piso profissional, em razão da extensão e complexidade do trabalho, consoante previsto no artigo 7.º, inciso V, da Constituição Federal, bem como estudo para criação de um Código Profissional para a Categoria.

IV - POLIVALÊNCIA

As empresas que venham a adotar formas de organização do trabalho que impliquem polivalência na prestação dos serviços, ficam obrigadas a discutir previamente com uma comissão de trabalhadores, assistida pelo Sindicato da categoria profissional, os critérios de reenquadramento de cargos e salários.

V) – Instituição de Plano de Cargos e Salários.

68. PREPARAÇÃO DO EMPREGADO APOSENTADO PARA SEU DESLIGAMENTO DEFINITIVO

Ressalvados os casos de aposentadoria especial, a empresa ficará determinada a implementar programas e projetos que visem preparar o empregado aposentado para seu desligamento definitivo, não configurando tal medida qualquer garantia de emprego.

69. TERCEIRIZAÇÃO E MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

a) Na execução dos serviços temporários de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, no segmento representado pela categoria profissional abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei n. 6.019/1974, e os casos de empreitada, cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita.

b) Nos casos de substituição de empregados em decorrência da licença maternidade, o prazo previsto na Lei n. 6.019/1974, a critério da empresa poderá ser prorrogado pelo prazo do efetivo afastamento.

70. REFEIÇÕES

Preservadas as condições mais vantajosas já existentes, as empresas que oferecem alimentação aos seus empregados e cobram pelo fornecimento, somente poderão reajustar os preços cobrados na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

As empresas que cobram pelo fornecimento de alimentação aos seus empregados deverão fazê-lo em preço único, sem escalonamento.

Deverão ser observadas e garantidas a qualidade e quantidade suficientes de alimentos.

As instalações físicas do refeitório devem seguir as recomendações da vigilância sanitária.

As empresas que não tiverem refeitório fornecerão aos seus empregados o marmitex (“quentinhas”).

Todas as empresas deverão se adequar e disponibilizar refeitório para seus empregados.

71. CESTA BÁSICA

Todas as empresas concederão cesta básica a todos seus empregados, podendo a mesma ser substituída por vale alimentação, cujo valor correspondente possibilite a aquisição de itens alimentícios.

72. SUBSÍDIO EDUCACIONAL

Por se tratar de uma questão socioeducacional, as empresas contribuirão com seus empregados para que estes possam realizar formação nos níveis técnicos e/ou superior, através do pagamento de matrícula, mensalidade, anuidade, livro e material didático, sem que esses valores sejam considerados salário, em conformidade com o previsto pelo inciso II, parágrafo 2.º do artigo 458, da CLT.

73. AUXÍLIO ESCOLAR

As empresas concederão auxílio escolar (bolsa de estudos) aos filhos de seus empregados que estejam cursando o ensino fundamental até o médio.

74. FGTS – CARTÃO CIDADÃO

As empresas envidarão esforços no sentido de firmar convênio junto à Caixa Econômica Federal para que a mesma forneça aos seus empregados o Cartão Cidadão, agilizando assim, o atendimento dos mesmos no que se refere às informações do saldo existente no FGTS.

75. AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado como decorrência de morte natural ou acidental a título de auxílio funeral a empresa pagará à família do falecido, a importância equivalente a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), independentemente de qualquer desconto legal. Este benefício não se aplica às empresas que possuem seguro de vida gratuito aos seus trabalhadores.

76. TRANSPORTE

O serviço de transporte fornecido pelas empresas observará as condições de segurança, higiene e conforto, bem como a legislação.

Parágrafo Primeiro: Serão atendidos os trabalhadores residentes em outros municípios de acordo com o artigo 3.º do Decreto n. 95.247/1987.

Parágrafo Segundo: O vale transporte deve ser concedido ao empregado, limitando-se o desconto correspondente à participação obreira em 4% (quatro por cento).

77. HORÁRIOS DE TRANSPORTE

Nas empresas que não oferecem transporte aos seus empregados, o encerramento do expediente que se verificar no período noturno deverá coincidir com os horários normalmente coberto por serviços de transporte coletivo.

78. DIÁRIAS

Caso haja prestação de serviço externo, que resulte ao empregado, despesas superiores às habituais no que se refere a transporte, estadia e alimentação, e desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

79. CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por esta convenção não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção.

Quando solicitado por ex-empregado, as empresas ficarão determinadas a fornecerem carta de referência para fins de ingresso em outras que não abrangidas por esta convenção, informando os cursos concluídos pelo empregado, caso os mesmos constem de seus registros.

80. PERMUTA DE HORÁRIO

É permitida aos empregados de um mesmo estabelecimento, a troca ou permuta de horário de trabalho permanentemente, temporariamente ou eventualmente, desde que com prévia e expressa autorização escrita do empregador.

81. EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

A empresa, respeitadas as condições vigentes, oferecerá serviço de apoio de assistência social e psicológica à empregada em situação de violência doméstica e familiar.

82. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

- a) As empresas não descontarão o dia, o DSR e feriado da semana respectiva, nos casos de ausência de empregados motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, não previstas no artigo 473 da CLT, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13.º Salário.
- b) Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

- c) Este direito é limitado a 2(duas) faltas por ano, desde que avisado o empregador com antecedência mínima de 24 horas.

83. MENSALIDADES DO SINDICATO

As mensalidades devidas pelos trabalhadores ao Sindicato, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas ao Sindicato beneficiado até o 5.º (quinto) dia após o desconto.

84. PROMOÇÕES

- a) A promoção de empregado, para cargo de nível superior ao exercido, comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS.
- b) Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência, o período experimental não excederá a 90 (noventa) dias.
- c) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial ao redor de 10% (dez por cento) não podendo ser inferior a 7% (sete por cento). Para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função. Será efetivado na função o empregado que substituir outro trabalhador por período superior a 90 (noventa) dias, aplicando-se na hipótese, a cláusula promoções.
- d) Para grade de treinamento dentro de um cargo que seja estipulado um tempo máximo, após este tempo o trabalhador seja promovido para o último estepe imediatamente.
- e) O Sindicato da categoria profissional que representa os empregados terá que saber o funcionamento da grade salarial para cada função.

Parágrafo Único: As empresas se obrigam a manter anotado em CTPS do empregado, desde que apresentada para tal fim, a real função por ele exercida, preferencialmente de acordo com a nomenclatura da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO (Portaria MTE n. 397/2002).

85. PREENCHIMENTO DE VAGAS

- a) As empresas ficam determinadas a dar preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores ao cargo exercido.
- b) As empresas poderão utilizar o balcão de emprego do Sindicato profissional.
- c) As empresas ficam determinadas a dar preferência à readmissão dos ex-empregados.

86. REVISTA

As empresas que adotam o sistema de revista nos empregados, o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

87. PORTAL ELETRÔNICO

As empresas, objetivando preservar seu patrimônio, deverão manter o sistema de “portal eletrônico”, que não constitui “revista” propriamente dita, ao qual submeterão seus empregados nas saídas dos turnos de trabalho, de acordo com sua normatização interna, desde que não os exponha a situações constrangedoras ou vexatórias, respeitando-se a dignidade da pessoa humana.

88. PONTO ELETRÔNICO

Todas as empresas com mais de 10 (dez) empregados, deverão instalar um sistema de ponto eletrônico previsto na Portaria MTE n. 1.510/2009.

89. PESQUISA DE ADMITIDOS/DEMITIDOS

Quando solicitado por escrito, a empresa fornecerá ao Sindicato, no prazo de dez dias úteis, informações sobre o número de empregados existentes, bem como admitidos e demitidos no mês.

90. HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES CONTRATUAIS

As rescisões do contrato de trabalho com duração superior a 01 (um) ano, serão homologadas na entidade sindical sem qualquer ônus ao desligado.

As rescisões do contrato de trabalho com duração inferior a 01 (um) ano serão homologadas na própria empresa, sem qualquer ônus ao desligado. As empresas deverão informar ao Sindicato as homologações realizadas nas mesmas.

91. QUADROS DE AVISOS

A empresa colocará à disposição do Sindicato, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, nas seguintes proporções: 1 quadro para cada 250 (duzentos e cinquenta) empregados.

92. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

- a) A partir do décimo dia de substituição, que tenha caráter eventual, o empregado substituto passará a perceber o mesmo salário do substituído, enquanto perdurar a substituição, excluídas as substituições dos cargos de administração/chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 30 (trinta) dias;
- b) Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se a hipótese, a cláusula n. 76 – “Promoções”, da presente.
- c) Não se aplica a garantia da letra “b” supra, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto na letra “a” acima.

93. INFORMAÇÕES FUNCIONAIS

As empresas fornecerão aos empregados documento informando os cursos concluídos pelos mesmos ao longo do pacto laboral.

94. RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES

Quando solicitada por escrito, as empresas fornecerão ao Sindicato representativo da categoria profissional, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, informação sobre o número de empregados existentes no primeiro dia do mês, o número de admitidos e demitidos, e o número de empregados no último dia do mês, no estabelecimento da base territorial.

A informação deverá discriminar os empregados horistas e mensalistas separadamente, os respectivos salários médios totais, bem como o Sindicato patronal a qual se encontra vinculada.

As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão ao Sindicato representativo da categoria profissional, até o prazo de 30 de junho de 2026, as informações relativas à mão de obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS entregue no exercício de 2025.

95. AÇÃO SOCIAL DA EMPRESA EM CASO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

- a) As empresas preencherão a documentação exigida pela SEGURIDADE SOCIAL, quando solicitada pelo empregado, e fornecê-la nos seguintes prazos máximos:
 - I - para fins de obtenção de auxílio doença: 5 (cinco) dias úteis, após o 15.º dia de afastamento;
 - II - para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
 - III - para fins de obtenção de aposentadoria especial: 20 (vinte) dias úteis.
- b) Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes. As empresas fornecerão, por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, os formulários exigidos pela SEGURIDADE SOCIAL, para fins de instrução de processo de aposentadoria especial.
- c) As empresas fornecerão ao empregado desligado, no ato da rescisão contratual, o PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário de que trata o artigo 58 da Lei 8.213/1991.
- d) Não tendo a empresa como comprovar o fornecimento do EPI, deverá fornecer ao empregado um documento esclarecendo à Previdência Social que não tem como comprovar o fornecimento.

96. INDENIZAÇÃO POR MORTE

No caso de falecimento do empregado, a empresa fica determinada a pagar, a título de Indenização por Morte, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 2 (dois) salários nominais em caso de morte natural ou acidental. Será paga em dobro no caso de morte causada por acidente do trabalho.

O pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei n. 6.858/1980 e no Decreto n. 85.845/1981.

Ficam excluídas desta cláusula aquelas empresas que mantenham seguro de vida gratuito aos seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores estipulados. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

97. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, as empresas signatárias comprometem-se em considerar este fator quando da concepção e implantação de projetos para construção ou ampliação de edificações, de maneira que sejam ou se tornem acessíveis a estas pessoas, inclusive no tocante aos meios de comunicação e sinalização visual e auditiva. Cota para pessoas com deficiência, conforme Lei 8.213/1991.

98. INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções da jornada de trabalho, por responsabilidade das empresas, casos fortuitos ou força maior, que independam da vontade do trabalhador, tais como: falta de energia elétrica ou material, quebra de equipamentos, inventários etc., não poderão ser compensadas posteriormente, ficando assegurada a remuneração aos empregados.

- a) A ocorrência de um atraso no trabalho, durante a semana, desde que não superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente.
- b) Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

99. VALE CULTURA

Concessão de vale-cultura a todos os empregados

100. INCLUSÃO DIGITAL

Adoção de procedimentos para garantir a inclusão digital de todos os empregados.

101. TRATAMENTO PARA DEPENDENTES QUÍMICOS E ALCOÓLATRAS

As empresas adotarão procedimentos para promover o tratamento de seus empregados vítimas de dependência química e alcoolismo.

102. APRENDIZES

- a) Será assegurado aos menores aprendizes, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo vigente para a categoria. Nos últimos 06 (seis) meses de treinamento prático na empresa, os aprendizes receberão 100% (cem por cento) do salário normativo vigente citado;
- b) As empresas ficam determinadas a não impedirem o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do respectivo Sindicato da categoria profissional;
- c) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário desta função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão oferecidas preferencialmente para os aprendizes;
- d) As condições, prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes deverão ser divulgados nos quadros de aviso com antecedência.

- e) A entidade sindical envidará esforços, no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de o SENAI proporcione instalações adequadas para as mulheres.

103. ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES

A empresa que não recolher ao Sindicato, dentro do prazo estipulado por lei ou este Acordo, as contribuições associativas e a Contribuição para Treinamento e Qualificação Profissional, previstos neste acordo, incorrerão em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso, revertida em favor do Sindicato, sem prejuízo da atualização monetária devida.

104. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que, nas novas contratações, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidades para os jovens entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos e às pessoas com idade superior a 40 (quarenta) anos de idade, independente do sexo, origem étnica ou religiosidade, ficando determinada a empresa a manter um mínimo de 5% (cinco por cento) das contratações nessa faixa etária.

105. IDOSOS

Considerando o crescimento da população idosa do Brasil, desencadeada pelo aumento na expectativa de vida, as empresas deverão fornecer cotas para idosos.

106. INFORMAÇÕES REFERENTES À EMPRESA

A. Até o dia 1.º de março de cada ano as empresas fornecerão informações referentes ao exercício anterior sobre:

- a) número de trabalhadores existentes, admitidos e demitidos no período;
- b) número de trabalhadores afastados mensalmente, por gênero;
- c) programas que comportem novos investimentos;
- d) critérios gerais das instalações.
- e) salários médios, jornada de trabalho semanal, reajuste salarial concedido e produção mensal;
- f) certidão negativa de débito perante o INSS e FGTS.

B. No intuito de preservar empregos e ampliar o relacionamento entre as partes na busca de solução negociada dos conflitos, toda vez que se fizer necessário a participação do Sindicato, a empresa informará ao Sindicato:

- a) mudança de localização;
- b) as mudanças na planta;
- c) as mudanças decorrentes do avanço tecnológico;
- d) a necessidade de pedido de recuperação judicial e respectivo acompanhamento do processo;
- e) estado pré-falimentar e falência.

107. ENQUADRAMENTO

As empresas se comprometem reexaminar o seu enquadramento sindical, estabelecendo o vínculo sindical industrial, levando-se em conta a sua atividade preponderante, devendo, em caso de eventual mudança, ouvir os seus empregados, que serão assistidos pelo Sindicato profissional.

IX. COMPROMISSOS COMUNS: EMPRESA/SINDICATO

108. SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

O Sindicato dos trabalhadores, através das informações recebidas, imediatamente tomará providências necessárias em comum acordo com a empresa, para agirem junto aos órgãos públicos e privados na busca de soluções.

Parágrafo único

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às Normas estabelecidas no artigo 615, da CLT.

109. CUMPRIMENTO

As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas neste acordo e na legislação vigente.

110. SALVAGUARDA

Fica acordado entre as partes que qualquer mudança no cenário econômico, as partes signatárias se reunirão para buscar entendimentos e retomar as negociações relativas aos benefícios.

X. NOVAS REIVINDICAÇÕES

QUESTÕES RELACIONADAS À CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS

111. PROIBIÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Fica vedada a contratação de empregados para prestação de trabalho intermitente, nos termos dos artigos 443, caput, e parágrafo 3º e 452-A, da Consolidação das Leis do Trabalho.

112. EMPREGADOS EM REGIME DE TELETRABALHO

Os contratos individuais de trabalho dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho que laborem em regime de teletrabalho observarão as seguintes disposições:

A) As empresas serão responsáveis pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

B) Não estão excluídos das disposições do Capítulo II – “Da Duração do Trabalho”, da Consolidação das Leis do Trabalho, os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho que laborarem em regime de teletrabalho.

C) Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial mediante mútuo entendimento entre as partes. Na impossibilidade de o empregado laborar em regime presencial, o contrato de trabalho será rescindido, nos termos do artigo 484-A, da CLT.

QUESTÕES RELACIONADAS À VIGÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO

113. NATUREZA JURÍDICA. VERBAS PAGAS COM HABITUALIDADE

Estabelecem as partes que as importâncias pagas com habitualidade aos empregados das empresas abrangidas pela presente Convenção, a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem, prêmios e abonos, possuem natureza salarial e integram a remuneração para todos os fins.

114. ISONOMIA

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, por trabalhadores cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a 2 (dois) anos, corresponderá igual salário, sem qualquer tipo de distinção.

Parágrafo Único. As empresas que adotarem a organização do pessoal em quadro de carreira deverão fazê-lo mediante negociação coletiva.

115. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.

116. FÉRIAS. PARCELAMENTO

As férias dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser usufruídas em até dois períodos, sendo que nenhum deles poderá ser inferior a 10 (dez) dias.

117. HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão responsáveis pela higienização dos uniformes fornecidos aos seus empregados.

118. VEDAÇÃO DE PUBLICIDADE OU MANIFESTAÇÕES DE CUNHO POLÍTICO E RELIGIOSO NOS UNIFORMES DOS TRABALHADORES

Fica vedada a colocação de publicidade ou manifestações de cunho político ou religioso nos uniformes dos trabalhadores das empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

119. APLICAÇÃO DA PRESENTE CONVENÇÃO

As disposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho aplicam-se a todos os empregados abrangidos, inclusive àqueles portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

QUESTÕES RELACIONADAS À JORNADA DE TRABALHO

120. IMPLANTAÇÃO DO REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA PELO SISTEMA “BANCO DE HORAS”.

Estabelecem as partes que a implantação do regime de compensação de jornada pelo sistema “banco de horas”, com qualquer prazo de compensação, deverá ser objeto de negociação coletiva, com deliberação pelos trabalhadores interessados.

121. IMPLANTAÇÃO DA JORNADA 12X36

Estabelecem as partes que a implantação da jornada 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) deverá ser objeto de negociação coletiva, com deliberação pelos trabalhadores interessados.

122. HORAS EXTRAS EM CASO DE NECESSIDADE IMPERIOSA

Ocorrendo necessidade imperiosa, nos termos do artigo 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, as horas extras realizadas deverão ser comunicadas ao Sindicato profissional em até 10 (dez) dias.

123. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

O intervalo intrajornada previsto no caput do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho poderá ser reduzido para trinta minutos nas empresas que possuam refeitórios e forneçam alimentação aos seus empregados, mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

124. PROIBIÇÃO DA ESCALA 6X1

Fica vedada a adoção da escala de trabalho denominada 6x1 (seis dias de trabalho consecutivos por apenas um dia de descanso), por se revelar prejudicial à saúde física e mental dos trabalhadores, afrontando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho (artigo 1º, III e IV, da CF/88), bem como os limites razoáveis da jornada previstos no artigo 7º, XIII e XIV, da CF/88.

Parágrafo Único. As empresas que possuam organização diferenciada de jornada deverão negociar com o Sindicato profissional regime especial de compensação, respeitados os limites constitucionais e legais de duração do trabalho.

QUESTÕES RELACIONADAS À SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO-AMBIENTE DO TRABALHO

125. VEDAÇÃO DO TRABALHO DE GESTANTES E LACTANTES EM LOCAIS INSALUBRES

Fica vedado o trabalho de gestantes e lactantes em atividades consideradas insalubres em qualquer grau.

126. NANOTECNOLOGIA. INFORMAÇÕES

As empresas garantirão que os membros da CIPA-Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e do SESMT-Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho sejam informados quando da utilização de nanotecnologia no processo industrial. A CIPA, o SESMT e os trabalhadores terão, ainda, acesso a informações sobre riscos existentes à sua saúde e as medidas de proteção que devem adotar.

127. VISITAS TÉCNICAS RELACIONADAS AO AMBIENTE DE TRABALHO

O Sindicato terá direito a visitas técnicas anuais e também acompanhamento nas perícias judiciais nas empresas juntamente com seu Departamento de Segurança e dirigente sindical com o objetivo de verificar as condições de trabalho relacionadas ao ambiente de trabalho.

128. FORNECIMENTO DE CÓPIAS DO PCMSO, PGR, LTCAT, Laudos NR's

As empresas fornecerão ao Sindicato, cópias do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO previsto na NR-7 (Norma Regulamentadora n. 7, da Portaria MTb n. 3.214/1978) e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PGR previsto na NR-9 (Norma Regulamentadora n. 9, da Portaria MTb n. 3.214/1978).

QUESTÕES COLETIVAS E SINDICAIS

129. PROCEDIMENTOS PARA A ELEIÇÃO DA COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

A Comissão de Representantes dos Empregados de que trata o artigo 510-A e seguintes, da CLT, será eleita em processo eleitoral coordenado pelo Sindicato profissional.

Parágrafo Único. A partir do registro da candidatura, até um ano após o final do mandato, o membro da Comissão de Representantes dos Empregados não poderá ser dispensado, salvo se cometer falta grave, nos termos da lei.

130. COMBATE A TODAS AS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

Adoção de mecanismos de proteção contra atos que visem a restringir ou impedir o exercício dos direitos sindicais.

131. APLICAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS AOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

As disposições da presente Convenção Coletiva de Trabalho aplicam-se integralmente aos trabalhadores terceirizados que prestem serviços em atividades desenvolvidas pelas empresas da base territorial, nos termos do princípio da isonomia previsto no artigo 7º, XXX, da CF/88.

Parágrafo Único. As empresas contratantes ficam responsáveis solidárias pela observância das condições de trabalho e benefícios previstos nesta Convenção, em relação aos trabalhadores terceirizados que lhes prestem serviços.

QUESTÕES RELACIONADAS AO TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

132. PROCEDIMENTOS PARA A DISPENSA COLETIVA

As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados que promoverem dispensas coletivas deverão comunicar previamente o Sindicato profissional e instaurar negociação coletiva.

Parágrafo Único. Considera-se dispensa coletiva a dispensa de 10% (dez por cento) do quadro de empregados da empresa ao longo de um trimestre.

133. HOMOLOGAÇÕES DE TRCTs

Os Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCTs dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho serão homologados no Sindicato profissional até 10 (dez) dias após o término do contrato de trabalho.

Parágrafo Único. A inobservância da presente cláusula implicará no pagamento de multa convencional correspondente ao valor do menor piso salarial previsto no presente instrumento, em favor do trabalhador.

QUESTÕES RELACIONADAS À FORMAS DE SOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS

134. VEDAÇÃO DA ARBITRAGEM

Fica vedada a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais de trabalho dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

QUESTÕES RELACIONADAS À GESTÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

135. ADOÇÃO DE REGIMES DEMOCRÁTICOS NA GESTÃO DAS EMPRESAS

Adoção de práticas e regimes democráticos de gestão nas empresas, tendo por fundamento o princípio democrático, inserto no artigo 1.º da Constituição Federal, que se irradia por todos os setores da vida social, inclusive no campo das relações de trabalho.

QUESTÕES RELACIONADAS A TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU COM FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

136. CONTRATAÇÃO DE PCDS EM PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM E ESTÁGIO.

Priorizar a contratação de pessoas com deficiência em programas de aprendizagem e estágio.

137. CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL.

Oferecer oportunidades de capacitação e desenvolvimento profissional para que os trabalhadores com deficiência possam progredir em suas carreiras.

138. PROMOÇÃO.

Assegurar aos trabalhadores com deficiência que tenham as mesmas oportunidades de promoção e desenvolvimento de carreira que os demais trabalhadores.

139. ADAPTAÇÕES DE SEGURANÇA.

Adaptar os equipamentos de proteção individual (EPIs) e os procedimentos de segurança para atender às necessidades dos trabalhadores com deficiência.

140. PROGRAMA DE SAÚDE.

Incluir no programa de saúde da empresa ações específicas para a promoção da saúde e prevenção de doenças em trabalhadores com deficiência.

141. ACOMPANHAMENTO MÉDICO.

Garantir acompanhamento médico periódico e especializado para os trabalhadores com deficiência, incluindo a realização de exames complementares quando necessário.

142. CONCESSÃO DE DIAS PARA MÃES DE FILHOS AUTISTAS

Será assegurado às empregadas mães de filhos diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista – TEA o direito a dois dias de afastamento remunerado por mês, destinados ao acompanhamento das necessidades de cuidado, tratamento ou atendimento especializado dos filhos.

Parágrafo Único. A concessão será feita mediante apresentação de laudo ou relatório médico comprobatório da condição, não podendo ser considerada falta injustificada, nem gerar desconto de qualquer natureza.

XI. CLÁUSULAS FINAIS

143. MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS

- a) Será aplicada multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo, por infração e por empregado, em caso de descumprimento das obrigações contidas neste instrumento, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.
- b) Em caso de necessidade de ação judicial para recebimento da multa prevista nesta cláusula, o valor será equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo de que trata esta Convenção.
- c) Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuam cominações específicas.

144. ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR. BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

Os empregadores/empresas recolherão obrigatoriamente (com ou sem a participação do trabalhador) a importância de R\$ 8,00 (oito reais) mensais objetivando a assistência ao trabalhador, com início de vigência, 01.11.2025, para a concessão dos seguintes benefícios, com atendimento 24 horas através do 0800: serviço funeral, cesta básica, incapacidade parcial/total, auxílio natalidade, dentre outros.

§ 1.º. O recolhimento da assistência ao trabalhador estipulado no “caput” deverá ser efetuado dia 1º (primeiro) do mês vigente, através de boleto bancário. Fica estipulado que o empregador deverá recolher a quantia exata, de acordo com o número de trabalhadores que esta contempla, podendo ter perda de direito aos benefícios, caso seja constatado o recolhimento incorreto.

§ 2.º. Com este recolhimento o Sindicato profissional se compromete a contratar e administrar, sob sua total responsabilidade, os controles dos pagamentos, inclusive das indenizações aos trabalhadores ativos.

§ 3.º. Os valores recolhidos, não comporão os salários dos empregados e, portanto, não sofrerão incidência de qualquer encargo social ou trabalhista.

145. RECONHECIMENTO DAS NORMAS COLETIVAS

As cláusulas constantes desta Convenção Coletiva de Trabalho atendem aos termos do artigo 7.º, inciso XXVI da Constituição Federal de 1988.

146. JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção.

147. VIGÊNCIA

A presente Convenção vigorará, quanto às **cláusulas de natureza econômica**, pelo prazo de 1 (um) ano, **a partir de 1.º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026.** As **cláusulas de natureza**

social terão sua vigência por **2** (dois) anos, **a partir de 1.º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2027.**

De Jaguariúna para São Paulo, 26 de setembro de 2025.

Documento assinado digitalmente



JOSE FRANCISCO SALVINO

Data: 30/09/2025 15:24:50-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

José Francisco Salvino
Presidente