



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO E DE FIBRAS ÓPTICAS**

Campinas, Indaiatuba, Americana, Monte Mor, Valinhos,
Nova Odessa, Paulínia, Sumaré e Hortolândia

Departamento de Jurídico

E-MAIL: juridico@metalcampinas.org.br





PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

2026/2027



Documento apresentado pelo

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPINAS, INDAIATUBA,
AMERICANA, MONTE MOR, VALINHOS, NOVA ODESSA, PAULÍNIA, SUMARÉ
E HORTOLÂNDIA

para negociação da

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

com os Sindicatos da Categoria Econômica:

Índice de Cláusulas

Cláusulas Econômicas

- 1ª – DIÁRIAS
- 2ª – PROMOÇÕES
- 3ª – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
- 4ª – AUXÍLIO FUNERAL
- 5ª – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ
- 6ª – HORAS EXTRAORDINÁRIAS
- 7ª – HORA NOTURNA
- 8ª – REAJUSTE SALARIAL
- 9ª – DÉCIMO-QUARTO SALÁRIO
- 10ª – PISO SALARIAL
- 11ª – PAGAMENTO DE SALÁRIOS
- 12ª – ATRASO DE PAGAMENTO
- 13ª – ATRASOS NO TRABALHO
- 14ª – CONGELAMENTO DOS REAJUSTES AOS BENEFÍCIOS
- 15ª – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO
- 16ª – AUXÍLIO-CRECHE
- 17ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL
- 18ª – MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS



Cláusulas Sociais

- 19ª – GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE
- 20ª – LICENÇA-GALA (CASAMENTO OU UNIÃO ESTÁVEL)
- 21ª – LICENÇA-PATERNIDADE
- 22ª – LICENÇA-NOJO (FALECIMENTO)
- 23ª – AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES
- 24ª – SAÚDE, HIGIENE E DIGNIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO
- 25ª – ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA
- 26ª – ATENDIMENTO EMERGENCIAL E REMOÇÃO
- 27ª – FÉRIAS: CONCESSÃO, PAGAMENTO E GARANTIAS
- 28ª – PROTEÇÃO À MATERNIDADE E PATERNIDADE
- 29ª – PREVENÇÃO E DIAGNÓSTICO PRECOCE DO CÂNCER
- 30ª – APOIO À AMAMENTAÇÃO
- 31ª – PROTEÇÃO À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR
- 32ª – BENEFÍCIOS DE TRANSPORTE, ALIMENTAÇÃO E CESTA BÁSICA
- 33ª – ÁGUA POTÁVEL
- 34ª – LIVRE USO DOS SANITÁRIOS
- 35ª – CÂMERAS NO LOCAL DE TRABALHO
- 36ª – PROTOCOLO DE SAÚDE E SEGURANÇA EM CASO DE PANDEMIA
- 37ª – DO REGIME DE TELETRABALHO (HOME OFFICE)
- 38ª – SAÚDE MENTAL E PREVENÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS
- 39ª – INCLUSÃO, ACESSIBILIDADE E PARTICIPAÇÃO DA COMUNIDADE SURDA

Demais Cláusulas (Garantias de Direito e Organização Sindical)

- 40ª – TESTE ADMISSIONAL
- 41ª – GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR
- 42ª – QUADROS DE AVISOS
- 43ª – RECOLHIMENTO DAS MENSALIDADES SINDICAIS
- 44ª – JORNADA DE TRABALHO DE 40 HORAS SEMANAIS
- 45ª – COOPERATIVAS
- 46ª – CONTRATAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO
- 47ª – TERCEIRIZAÇÃO
- 48ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
- 49ª – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL
- 50ª – GARANTIA DE EMPREGO PRÉ-APOSENTADORIA
- 51ª – GARANTIAS AO EMPREGADO APRENDIZ
- 52ª – GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA NÃO OCUPACIONAL
- 53ª – GARANTIA DE EMPREGO À MÃE GESTANTE E ADOTANTE
- 54ª – PROTEÇÃO CONTRA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA
- 55ª – AVISO PRÉVIO
- 56ª – HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO
- 57ª – ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL
- 58ª – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES PARA ATIVIDADE SINDICAL



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO E DE FIBRAS ÓPTICAS**

Campinas, Indaiatuba, Americana, Monte Mor, Valinhos,
Nova Odessa, Paulínia, Sumaré e Hortolândia

Departamento de Jurídico

E-MAIL: juridico@metalcampinas.org.br

- **59^a** – ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS À EMPRESA
- **60^a** – ESTABILIDADE DOS MEMBROS DA CIPA
- **61^a** – FOMENTO À SINDICALIZAÇÃO E COMUNICAÇÃO SINDICAL
- **62^a** – DELEGADO SINDICAL
- **63^a** – VEDAÇÃO E COMBATE ÀS PRÁTICAS ANTISSINDICAIS
- **64^a** – COMISSÕES DE FÁBRICA
- **65^a** – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO (CIPA)
- **66^a** – PROTEÇÃO AO TRABALHADOR EM LIMBO PREVIDENCIÁRIO PAUTA DE REIVINDICAÇÕES



Cláusulas Econômicas

1. DIÁRIAS

- **1.1.** Caso haja prestação de serviços externos que resulte ao empregado, despesas superiores aos habituais, no que se refere a transporte, estadia e alimentação a empresa reembolsará integralmente as despesas que forem comprovadas.
- **1.2.** Quando o trabalhador for alocado para execução de serviços externos fora da cidade onde esta estabelecida a empresa, terá acrescido à sua remuneração 25% (vinte e cinco por cento) de seu salário nominal, a título de diária, independente do pagamento das despesas discriminadas no caput.

2. PROMOÇÕES

- **2.1.** A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 30 (trinta) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS.
- **2.2.** Será garantido ao empregado promovido para a função ou cargo sem paradigma um aumento real de no mínimo 20% (vinte por cento). Para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

3. COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

- **3.1.** Ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário ou acidentário ou licença gestante fica garantida, entre o 16.º (décimo sexto) dia de afastamento e a efetiva data do seu retorno ao trabalho, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal.
- **3.2.** Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, a complementação deverá ser paga por estimativa, considerando-se o valor salarial do empregado e, se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser pagas ou compensadas no pagamento imediatamente posterior.
- **3.3.** O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.
- **3.4.** 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 desse benefício previdenciário.
- **3.5.** Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado.
-



4. AUXÍLIO FUNERAL

- **4.1.** No caso de falecimento do trabalhador, a empresa pagará a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 5 (cinco) salários nominais em caso de morte natural, causada por acidente do trabalho ou por doença profissional.
- **4.2.** O auxílio funeral também pode se estender para o cônjuge, herdeiros com até 21 anos de idade, filhos com deficiências (físicas ou mentais), pais e sogros do trabalhador.

5. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

- **5.1.** Na ocorrência de morte natural ou aposentadoria por invalidez por motivo de doença, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio trabalhador na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 10 (dez) salários nominais do trabalhador. Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causada por acidente do trabalho ou doença do trabalho.
- **5.2.** Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas em lei.
- **5.3.** O pagamento da indenização contemplada neste artigo não prejudicará aquela devida por responsabilidade civil da empresa, nem excluirá a responsabilidade penal dos seus titulares.
- **5.4.** Esta indenização não poderá ser compensada pelo valor de qualquer outra devida pela Previdência Social, por planos de seguro de vida, bem como em relação aos demais benefícios previstos nesta Convenção Coletiva.
- **Parágrafo único:** As indenizações previstas acima não se confundem com a indenização devida pelo empregador por culpa omissiva ou comissiva.

6. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

- **6.1.** É vedado às empresas exigirem de seus empregados o trabalho em horas extraordinárias.
- **6.2.** Em caso de descumprimento pela empresa, dos termos deste artigo, esta pagará multa de 1 (um) piso salarial da categoria, por trabalhador, a cada violação constatada revertendo o valor da punição aplicada ao sindicato representativo da categoria metalúrgica, que será pago no prazo máximo de 10 (dez) dias do mês subsequente ao descumprimento do preceito convencional.
- **6.3.** As horas suplementares serão remuneradas com os seguintes acréscimos percentuais:



- a) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação a hora normal, quando trabalhada em qualquer dia útil, de segunda-feira a sábado;
-
- b) 150% (cento e cinquenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal até o limite de 8 (oito) horas diárias, quando trabalhada em domingos, feriados e dias já compensados, além do pagamento do DSR, quando devido, sendo as horas excedentes ao limite referido remuneradas com adicional de 200% (duzentos por cento).
-
- **6.4.** Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos trabalhadores previstas em Acordos, Convenções Coletivas, dentre outras admitidas no ordenamento jurídico-trabalhista.

7. HORA NOTURNA

- **7.1.** Fica estabelecida a hora noturna assim considerada nos períodos trabalhados das 21:00 horas até final da jornada de trabalho (enquanto perdurar o trabalho) com o pagamento de adicional de 100% (cem por cento), sendo essa incidência sobre o total da remuneração efetivamente percebida pelo empregado.

8. REAJUSTE SALARIAL

- **8.1.** Em relação a pauta econômica, durante a realização de reuniões, apresentaremos os índices de reajustes justificando o percentual requerido.
- **8.2.** Para o ano de 2026 os salários vigentes em 31 de agosto de 2026 serão reajustados, a partir de 01 de setembro de 2025 em % de aumento real, acrescido do INPC acumulado do período; Percentual será apresentado no decorrer das reuniões, ou seja, inflação do período seguido de aumento real.

9. DÉCIMO-QUARTO SALÁRIO

- **9.1.** As empresas abrangidas por este contrato pagarão a todos os seus a título de décimo quarto salário, um ganho adicional equivalente ao salário nominal mensal de cada trabalhador.

10. PISO SALARIAL

- **10.1.** O piso salarial dos trabalhadores abrangidos por mais este contrato, será o mínimo necessário calculado pelo DIEESE que no mês de abril maio de 2026 era no valor de **R\$ 7.999,44 (Sete Mil, novecentos e noventa e nove reais e quarenta e quatro centavos).**



11. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

- **11.1.** O pagamento mensal de salários será efetuado no 1.º dia útil do mês subsequente ao trabalhado. As empresas que efetuam o pagamento de salários e de vales, através de depósitos bancários, ou cheque salário, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho, e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação.
- **11.2.** Os prêmios de qualquer natureza, desde que pagos habitualmente, ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho, deverão ser mencionados na CTPS e integrarão a remuneração do empregado para todos os fins e efeitos de direito.

12. ATRASO DE PAGAMENTO

- **12.1.** O não pagamento do salário e do vale de adiantamento salarial no prazo determinado, ou seja, até o 1º dia útil de cada mês subsequente ao vencido e no 15º dia do mês, respectivamente, acarretará além de correção monetária, multa diária revertida ao trabalhador, atualizada conforme a tabela que corrige débitos trabalhistas, conforme segue:
 - a) 10% (dez por cento) do salário nominal do empregado, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa;
 - b) 20% (vinte por cento) do salário nominal do empregado, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

13. ATRASOS NO TRABALHO

- **13.1.** A ocorrência de atrasos ao trabalho, durante a semana, desde que somados não sejam superiores a 60 (sessenta) minutos, não acarretará o desconto do DSR. Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o trabalhador de cumprir o restante da jornada de trabalho.

14. CONGELAMENTO DOS REAJUSTES AOS BENEFÍCIOS

- **14.1.** Fica estabelecida que as empresas que oferecem refeição, transporte, convenio médico, cesta básica, em virtude do dissídio coletivo, não poderá repassar o percentual de reajuste conquistado pelos trabalhadores, para estes benefícios.

15. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

- **15.1.** O trabalhador que venha substituir outro de salário maior, por qualquer motivo, inclusive por rescisão de contrato de trabalho, receberá salário igual ao do trabalhador substituído, a partir da data de sua substituição.



- **16. AUXÍLIO-CRECHE**

-

- **16.1.** As empresas, independentemente do número de empregado (a) s e que não possuam creche própria no endereço residencial do trabalhador, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º. Do artigo 389, da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada (o) as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada no domicílio do trabalhador, de sua livre escolha, **no valor mínimo correspondente a 60% (sessenta por cento) do piso salarial por mês, por filho (a) com idade de 0 (zero) a 6 (seis) anos.**

-

- **16.2.** Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

-

- **16.3.** O Auxílio creche, nas mesmas condições previstas no caput desta clausula, **também será concedido ao pai viúvo (a), separado (a), adotante ou biológico que detenha a guarda judicial do filho (a) ou que mantenha a criança sob sua responsabilidade e dependência econômica e ao pai casado desde que a esposa ou companheira trabalhe e não possua este benefício.**

-

- **16.4. EXTENSÃO DO AUXILIO CRECHE PARA CRIANÇAS COM TDAH:** O Auxilio creche previsto nesta norma coletiva, será estendido até o final do ensino fundamental, aos pais que possuem filhos com algum tipo de deficiência, seja deficiência, intelectual física ou limitações temporárias, devidamente comprovados por laudos médicos.

17. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

- **17.1.** As empresas descontarão dos salários já reajustados de todos os empregados enquadrados na categoria profissional e abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não, conforme aprovação expressa da categoria através de assembleia geral, a contribuição assistencial, cujos percentuais e datas serão fixados e apresentados no decorrer das negociações.
- **17.2.** Para os empregados admitidos após os meses de contribuição, que não sofreram o desconto dela em sua empresa de origem, fica a atual empregadora obrigada a proceder o desconto da referida contribuição e efetuar o recolhimento para as respectivas entidades sindicais, independentemente do mês da contratação.



- **17.3.** Os montantes arrecadados na forma deste item, deverão ser recolhidos junto a agência bancária a ser designada pelas entidades até 3 dias úteis após o pagamento dos salários dos meses do respectivo desconto, em favor de cada um dos sindicatos representativos da categoria profissional, através de guias próprias, fornecidas pelo interessado. As empresas encaminharão ao sindicato, relação nominal com o correspondente desconto efetuado, data de admissão, função e salários dos funcionários abrangidos.

18. MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS

- **18.1.** Fica estabelecida multa equivalente a um salário nominal de cada trabalhador, por infração de qualquer das cláusulas desta Convenção, revertendo o valor da multa aplicada em favor da parte prejudicada.

Cláusulas Sociais

Estas cláusulas visam o bem-estar, a qualidade de vida e a proteção social dos trabalhadores.

19. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

- **I - ABONO DE FALTAS PARA AVALIAÇÕES EDUCACIONAIS:** Serão abonadas as faltas do empregado estudante para a prestação de provas e exames em cursos de ensino fundamental, médio, técnico, superior (graduação e pós-graduação) ou de qualificação profissional, desde que a instituição de ensino seja oficialmente reconhecida.
- - **Parágrafo único:** O empregado deverá comunicar a empresa por escrito com antecedência mínima de **48 (quarenta e oito) horas** e apresentar o comprovante de participação na avaliação em até **5 (cinco) dias úteis** após o evento. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares e ao Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM).
- **II - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:**
- Fica assegurada a flexibilização do horário de trabalho do empregado estudante, incluindo horários de entrada, saída e intervalo, para garantir a compatibilidade com a frequência às aulas, mediante acordo entre o empregado e a empresa.
- **Parágrafo primeiro:** O empregado estudante não será obrigado a realizar horas extras ou a cumprir banco de horas quando o trabalho extraordinário coincidir com seu horário de aulas comprovado.



- **Parágrafo segundo:** Para ter direito a esta garantia, o empregado deverá apresentar o comprovante de matrícula e o quadro de horários do curso no início de cada período letivo.
-
- **III - INCENTIVO AO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL:** As empresas se comprometem a, sempre que possível, aproveitar as competências e os conhecimentos que o empregado estudante esteja adquirindo em sua formação, buscando alocá-lo em funções e projetos internos compatíveis com sua área de estudo, de modo a proporcionar experiência prática relevante.
-
- **Parágrafo único:** Esta cláusula não se confunde com o contrato de estágio, regido por legislação própria, tratando-se de um incentivo ao desenvolvimento do empregado dentro de seu vínculo de trabalho regular.

20. LICENÇA-GALA (CASAMENTO OU UNIÃO ESTÁVEL)

- **20.1.** O empregado terá direito a uma licença remunerada de **10 (dez) dias úteis consecutivos** por motivo de seu casamento ou da formalização de sua união estável, sem prejuízo de seu salário.
-
- **20.2.** A critério do empregado, o início da licença poderá ocorrer na data da cerimônia/formalização ou no dia útil imediatamente anterior.
-
- **20.3.** A comprovação se dará pela apresentação da respectiva certidão de casamento ou da Escritura Pública de Declaração de União Estável. O empregado terá o prazo de até 30 (trinta) dias após o retorno ao trabalho para apresentar a documentação.
- **20.4.** Esta garantia se aplica a todas as formas de união, independentemente de gênero ou orientação sexual dos cônjuges ou companheiros.

21. LICENÇA-PATERNIDADE

- **21.1.** Fica assegurada a licença-paternidade remunerada de **30 (trinta) dias corridos**, contados a partir da data do nascimento ou da data da alta hospitalar do recém-nascido, a critério do empregado.
- **21.2.** A mesma garantia de 30 dias é estendida ao empregado que obtiver a guarda judicial para fins de **adoção** ou ao parceiro em **união homoafetiva**, contando-se o prazo a partir da data do termo de guarda ou da efetiva adoção.



- **21.3.** A comprovação se dará pela apresentação da certidão de nascimento ou do termo judicial de guarda/adoção, no prazo de até 30 (trinta) dias após o início da licença.

•

12

22. LICENÇA-NOJO (FALECIMENTO)

- **22.1.** O empregado poderá se ausentar do serviço, sem prejuízo do salário, por **até 5 (cinco) dias úteis consecutivos**, em caso de falecimento de cônjuge ou companheiro(a), pais, sogros, filhos (inclusive adotivos) e irmãos.
- **22.2.** A contagem dos dias se inicia no dia do falecimento ou no dia útil imediatamente seguinte, à escolha do empregado.
- **22.3.** A comprovação deverá ser feita mediante apresentação da certidão de óbito.

•

23. AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

- **23.1.** O empregado poderá se ausentar do serviço, sem prejuízo salarial, por **até 15 (quinze) dias por ano**, consecutivos ou não, para acompanhar cônjuge ou companheiro(a), filhos (de qualquer idade) e pais em consultas, exames ou internações hospitalares.
- **23.2.** Para internações que excedam 3 (três) dias consecutivos, a empresa e o empregado poderão negociar formas de compensação para os dias excedentes ao limite anual, priorizando-se sempre a assistência familiar.
- **23.3.** A necessidade de acompanhamento deverá ser comprovada por meio de atestado ou declaração médica emitida pelo profissional ou pela instituição de saúde.

24. SAÚDE, HIGIENE E DIGNIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

- **24.1. Primeiros Socorros:** As empresas deverão manter, em local de fácil acesso e devidamente sinalizado, material de primeiros socorros para atendimentos de emergência, organizado e equipado conforme os riscos da atividade e o estabelecido na Norma Regulamentadora nº 07 (NR-07).
- **24.2. Dignidade Menstrual:** Visando assegurar a saúde e a dignidade de suas trabalhadoras, as empresas fornecerão gratuitamente absorventes higiênicos, que deverão estar disponíveis em quantidade suficiente nos banheiros femininos ou em local reservado, de fácil e discreto acesso.



- **Parágrafo único:** O descumprimento desta obrigação sujeitará a empresa a multa, conforme jurisprudência consolidada que reconhece a exigibilidade de tal cláusula.

•

- **24.3. Condições de Higiene:** As instalações sanitárias deverão ser mantidas em permanente estado de conservação, limpeza e higiene, sendo obrigatoriamente abastecidas com papel higiênico, sabonete líquido e meios adequados para secagem das mãos (toalhas de papel descartável ou secadores de ar), em estrita conformidade com a Norma Regulamentadora nº 24 (NR-24).

•

25. ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

- **25.1. Beneficiários e Condições:**

- a) **Empregados Ativos e seus Dependentes:** O plano será oferecido de forma gratuita [ou: "com a participação do empregado no custeio, em regime de coparticipação, conforme tabela anexa"], garantindo-se cobertura para todas as patologias, incluindo as de natureza mental, crônica, aguda e infectocontagiosa, em conformidade com o Rol de Procedimentos e Eventos em Saúde da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS).
- b) **Empregados Afastados:** Fica assegurada a manutenção do benefício nas mesmas condições de cobertura e custeio para os empregados com o contrato de trabalho suspenso em virtude de auxílio-doença (seja ele acidentário ou comum) ou aposentadoria por invalidez, conforme entendimento consolidado na Súmula nº 440 do TST.
- c) **Empregados Aposentados (Ex-empregados):** Ao empregado que se aposentar e que tenha contribuído para o plano por, no mínimo, dez anos, é assegurado o direito de manutenção no plano de saúde, com as mesmas condições de cobertura assistencial, desde que assuma o seu pagamento integral, nos termos do Art. 31 da Lei nº 9.656/98.

- **25.2. Gestão e Alterações:**

- a) A empresa encaminhará ao sindicato profissional todo o material informativo sobre o plano de saúde oferecido, suas coberturas e rede credenciada.
- b) Qualquer alteração nas condições de custeio para os empregados ativos, na operadora do plano ou na rede credenciada que implique modificação substancial, deverá ser previamente negociada com o sindicato.



26. ATENDIMENTO EMERGENCIAL E REMOÇÃO

- **26.1. Plantão Ambulatorial:** As empresas que operam no período noturno deverão manter equipes médicas e de enfermagem durante vinte e quatro horas por dia, no local de trabalho, bem como veículo apropriado para atendimentos de emergências.
- **26.2. Assistência em Caso de Acidente de Trabalho:**
 - a) A empresa manterá, em cada um de seus estabelecimentos, local apropriado e de fácil acesso, equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as atividades desenvolvidas.
 - b) O material de primeiros socorros ficará sob a guarda de pessoa treinada para esse fim, que prestará o atendimento inicial ao trabalhador acidentado.
 - c) A empresa garantirá, em caso de acidente que demande atendimento médico de urgência, a remoção imediata e apropriada do trabalhador para a unidade de saúde mais próxima ou para o centro médico indicado no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).
 - **Parágrafo único:** O conteúdo do kit de primeiros socorros e os procedimentos de assistência e remoção seguirão estritamente as diretrizes da Norma Regulamentadora nº 07 (NR-07) e as demais disposições legais aplicáveis.
 -
- **26.3. Equipes de Emergência e Remoção:**
 - a) **Primeiros Socorros:** Todas as empresas, independentemente do número de empregados, deverão manter em cada turno de trabalho equipes de emergência compostas por trabalhadores capacitados em primeiros socorros, em número adequado e em conformidade com a NR-7.
 - b) **Assistência de Enfermagem:** As empresas com mais de **100 (cem) empregados por turno** de trabalho deverão manter, além do disposto no item anterior, um profissional de enfermagem (Enfermeiro do Trabalho ou Técnico de Enfermagem) disponível no local durante todos os turnos.
 - c) **Remoção para Atendimento Hospitalar:** Em caso de acidente ou mal súbito que exija atendimento hospitalar, as empresas garantirão a remoção imediata e segura do empregado. Esta obrigação poderá ser cumprida através de uma das seguintes opções, a critério da empresa:
 -



- i. Manutenção de ambulância própria no local de trabalho;
- ii. Convênio com serviço de atendimento médico de emergência que garanta a remoção em tempo hábil;
- iii. Existência de um plano de ação formal, comunicado aos empregados e à CIPA, que detalhe os procedimentos para um transporte seguro e rápido, incluindo o acionamento de serviços públicos (SAMU) e o uso de um veículo da empresa destinado a essa finalidade.

27. FÉRIAS: CONCESSÃO, PAGAMENTO E GARANTIAS

- **27.1. Época da Concessão:** A definição do período de gozo das férias será estabelecida por acordo mútuo entre empregado e empregador. Caso o empregado manifeste sua preferência com 90 dias de antecedência e não haja acordo, sua escolha prevalecerá, a menos que a empresa comprove que a ausência do trabalhador no período solicitado trará prejuízo inevitável ao processo produtivo.
-
- **27.2. Início das Férias:** Fica vedado que o início das férias ocorra nos 3 (três) dias que antecedem feriados ou os dias de repouso semanal remunerado.
-
- **27.3. Pagamento:** O pagamento da remuneração das férias (salário + abono de 1/3) deverá ser efetuado em até **5 (cinco) dias úteis** antes do início do período de gozo.
-
- **27.4. Cancelamento ou Alteração:** Após a comunicação formal das férias ao empregado, a empresa só poderá cancelar ou alterar o período de gozo em caso de necessidade imperiosa ou força maior, devidamente comprovada. Se o cancelamento ocorrer sem justificativa, a empresa deverá reembolsar o empregado por eventuais despesas não recuperáveis que ele comprove ter tido com a programação de sua viagem (passagens, reservas, etc.).
-
- **27.5. Estabilidade Pós-Férias:** Ao retornar das férias, o empregado terá uma garantia de emprego de **30 (trinta) dias**, não podendo ser dispensado sem justa causa durante esse período.
-



- **27.6. Férias e Período Escolar:** O empregado com filhos menores de 18 anos e em idade escolar terá o direito de fazer coincidir o gozo de suas férias com o período de férias escolares, mediante comunicação à empresa com a antecedência prevista no item 27.1.

28. PROTEÇÃO À MATERNIDADE E PATERNIDADE

- **28.1. Licença-Maternidade Estendida:** Fica assegurada à empregada gestante uma licença-maternidade remunerada de 12 (doze) meses, com início a partir do parto ou, mediante apresentação de atestado médico, a partir do 28º (vigésimo oitavo) dia antes da data prevista para o parto.
 - a) Os primeiros 120 (cento e vinte) dias da licença serão custeados na forma da lei, através do sistema da Previdência Social.
 - b) O período excedente, do 121º dia até o final do 12º mês, será concedido como licença remunerada, com o pagamento do salário e demais vantagens sendo de responsabilidade integral do empregador.
- **28.2. Licença por Adoção:** As mesmas condições e o mesmo período de licença de 12 (doze) meses previstos no item 28.1 se aplicam à empregada ou ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente, independentemente da idade, a contar da data da decisão judicial ou da efetiva guarda.
- **28.3. Proteção em Caso de Aborto Não Criminoso:** Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, a empregada terá direito a:
 - a) Um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, conforme o Art. 395 da CLT.
 - b) Garantia de emprego e salário (estabilidade provisória) por um período de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data do ocorrido, sendo vedada sua dispensa arbitrária ou sem justa causa neste período.
- **28.4. Condições Especiais Durante a Gestação:** Durante o período de gestação, a empregadora se compromete a:
 - a) Conceder pausas especiais durante a jornada, a serem definidas em comum acordo entre a empregada e seu superior imediato, respeitando as necessidades individuais.
 - b) Adaptar ou realocar o posto de trabalho da empregada gestante sempre que as condições físicas ou de saúde assim exigirem, sem prejuízo de sua remuneração, assegurando-lhe o retorno à função original após o fim da licença.



- c) Dispensar a empregada do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 6 (seis) consultas médicas e demais exames complementares.

29. PREVENÇÃO E DIAGNÓSTICO PRECOCE DO CÂNCER

17

- **29.1.** As empresas se comprometem a custear, anualmente e sem ônus para seus trabalhadores, a realização de exames para a prevenção e diagnóstico precoce do câncer, conforme especificado abaixo.
 - a) Para as trabalhadoras: exame preventivo de câncer de mama (mamografia) e de colo de útero (papanicolau).
 - b) Para os trabalhadores: exame preventivo de câncer de próstata (PSA).
 - c) Outros tipos de exames para diagnóstico de câncer serão igualmente custeados, desde que sua necessidade seja justificada por requisição médica fundamentada.
- **29.2.** O benefício será operacionalizado, preferencialmente, através do plano de saúde disponibilizado pela empresa. Na ausência de plano de saúde ou de cobertura para tais procedimentos, a empresa arcará com os custos mediante reembolso ou através de convênio com laboratórios e clínicas especializadas.
- **29.3.** Para a realização dos exames previstos nesta cláusula, fica assegurado ao trabalhador o direito de se ausentar do serviço, sem prejuízo do salário, pelo tempo necessário, em conformidade com o disposto no Art. 473, inciso XII, da CLT.

30. APOIO À AMAMENTAÇÃO

- **30.1.** Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, a empregada lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais remunerados de 1 (uma) hora cada, sendo um no período da manhã e outro no período da tarde, até que a criança complete 6 (seis) meses de idade.
 - a) Os horários de fruição dos descansos serão definidos em acordo individual entre a empregada e seu gestor, priorizando-se a necessidade da lactante e do bebê.
 - b) Mediante acordo expresso entre as partes, os dois descansos diários poderão ser agrupados e utilizados para reduzir a jornada em 2 (duas) horas, permitindo a entrada mais tarde ou a saída mais cedo.
- **30.2.** O período de 6 (seis) meses para a concessão dos descansos poderá ser estendido, caso a saúde da criança o exija, mediante apresentação de atestado médico, conforme faculta o § 1º do Art. 396 da CLT.



- **30.3.** A empresa se compromete a manter em seus estabelecimentos um local apropriado, higiênico e com a privacidade necessária, para que a empregada possa amamentar seu filho ou realizar a coleta de leite materno, em cumprimento ao disposto nos artigos 389 e 400 da CLT.

31. PROTEÇÃO À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

- **31.1.** À empregada que for vítima de violência doméstica e familiar, nos termos da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), fica assegurado o direito a uma licença remunerada de até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, custeada integralmente pelo empregador.
- **31.2. Concessão da Licença:** O direito à licença será efetivado mediante a apresentação de um dos seguintes documentos:
 - a) Cópia do Boletim de Ocorrência policial que registre o fato; ou
 - b) Cópia da decisão judicial que concedeu medida protetiva de urgência em seu favor.
- **31.3. Confidencialidade:** A empresa e seus gestores garantirão o tratamento sigiloso e confidencial de todas as informações, documentos e da própria situação de violência relatada pela empregada, a fim de proteger sua privacidade e segurança.
- **31.4. Efeitos no Contrato de Trabalho:** O período da licença será considerado como de efetivo tempo de serviço para todos os fins legais e contratuais, garantindo-se, sem prejuízo, o pagamento de salários, o cômputo para férias, 13º salário e os depósitos de FGTS.

32. BENEFÍCIOS DE TRANSPORTE, ALIMENTAÇÃO E CESTA BÁSICA

- **32.1. Vale-Transporte:** As empresas fornecerão o Vale-Transporte necessário para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Fica estabelecido que este benefício será concedido de forma gratuita, isentando o empregado do desconto legal de até 6% (seis por cento) sobre seu salário base, em conformidade com a Lei nº 7.418/85.
- **32.2. Vale-Alimentação ou Refeição:** Será concedido, mensalmente e sem ônus, um vale-alimentação ou vale-refeição a todos os empregados, em valor a ser definido em acordo específico.
 - a) Conforme o Art. 457, § 2º, da CLT e em linha com a jurisprudência consolidada, este benefício possui natureza estritamente indenizatória, não se integrando à remuneração do empregado para quaisquer fins legais ou contratuais.
 - b) As empresas se comprometem, preferencialmente, a inscrever-se no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT – Lei nº 6.321/76) para reforçar o caráter não salarial do benefício.



- **32.3. Cesta Básica:** As empresas fornecerão, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, uma cesta básica composta por produtos de primeira necessidade a cada um de seus trabalhadores.
 - a) Da mesma forma que o vale-alimentação, a cesta básica fornecida tem natureza indenizatória e não se incorpora ao salário para nenhum efeito, nos termos da legislação vigente e do entendimento do TST.

33. ÁGUA POTÁVEL

- **33.1.** As empresas fornecerão a seus funcionários água potável, conduzidas em tubulação de P.V.C., que deverá ser submetida à análise bacteriológica sempre que solicitada, com limpeza periódica dos reservatórios.

•

34. LIVRE USO DOS SANITÁRIOS

- **34.1.** É expressamente vedado às empresas impor qualquer forma de controle, restrição ou constrangimento ao uso dos sanitários pelos seus trabalhadores.
 - a) A proibição inclui, mas não se limita a: limitação de tempo de permanência, restrição do número de idas ao banheiro, exigência de autorização prévia de superior, necessidade de registro em planilhas ou qualquer outro método que vise controlar ou fiscalizar a satisfação das necessidades fisiológicas.
- **34.2.** A adoção de qualquer prática descrita no item anterior será considerada falta grave do empregador, por violar a dignidade, a privacidade e as normas de saúde e higiene do trabalhador, configurando **abuso do poder diretivo**.
- **34.3.** Conforme jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a restrição ao uso de banheiros caracteriza **assédio moral**, ensejando o pagamento de **indenização por dano moral**, independentemente da comprovação de prejuízo psicológico pela vítima (dano in re ipsa).

•

35. CÂMERAS NO LOCAL DE TRABALHO

- **35.1.** Fica vedada a instalação sistema de monitoramento das câmeras de vídeo nos locais de trabalho, linha de produção, banheiros e vestiários. Tais equipamentos somente serão permitidos estritamente para fins de segurança.



36. PROTOCOLO DE SAÚDE E SEGURANÇA EM CASO DE PANDEMIA

- **36.1. Ativação do Protocolo:** Os procedimentos descritos nesta cláusula serão automaticamente ativados mediante a declaração oficial de Pandemia pela Organização Mundial da Saúde (OMS) ou a decretação de Estado de Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) pelo Ministério da Saúde do Brasil, que afete a localidade da prestação de serviços.
- **36.2. Comitê de Prevenção:** Uma vez ativado o protocolo, será formado um Comitê de Prevenção e Acompanhamento, com participação de membros da CIPA, do SESMT (onde houver) e de representantes dos trabalhadores, para fiscalizar, adaptar e comunicar as medidas de segurança necessárias.
- **36.3. Medidas Gerais de Prevenção no Ambiente de Trabalho:**
 - a) **Distanciamento Social:** A empresa reorganizará os postos de trabalho, refeitórios e áreas comuns para garantir um distanciamento mínimo seguro entre as pessoas, conforme as recomendações das autoridades sanitárias.
 - b) **Controle de Temperatura:** Poderá ser realizada a medição de temperatura corporal, de forma não invasiva, na entrada do estabelecimento. Caso seja constatada febre, o trabalhador será orientado a procurar o serviço de saúde e não poderá ingressar no local de trabalho, tratando-se a ausência como falta justificada mediante apresentação de atestado médico. As informações de saúde coletadas serão tratadas com total sigilo.
 - c) **Equipamentos de Proteção Individual (EPIs):** A empresa fornecerá, gratuitamente, máscaras e outros EPIs que se façam necessários, em quantidade suficiente e com a devida orientação sobre o uso correto.
 - d) **Higienização:** Serão disponibilizados dispensadores de álcool em gel 70% em pontos de fácil acesso, e a rotina de limpeza e desinfecção de superfícies e áreas comuns será intensificada.
- **36.4. Proteção aos Grupos de Risco:**
 - a) Serão considerados como parte de grupo de risco os trabalhadores que se enquadrem nos critérios definidos pelas autoridades de saúde competentes (Ministério da Saúde, Anvisa).
 - b) **Prioridade para Trabalho Remoto:** Os trabalhadores pertencentes a grupos de risco deverão ser imediatamente direcionados para o regime de teletrabalho, sem qualquer prejuízo de sua remuneração ou benefícios. A jurisprudência consolidada durante a pandemia de COVID-19 protege o empregado de grupo de risco que pode trabalhar remotamente.



- **c) Licença Remunerada:** Na impossibilidade absoluta de realização das atividades em teletrabalho, devidamente justificada pela empresa, o trabalhador de grupo de risco será colocado em licença remunerada, com o pagamento de seu salário integral sendo de responsabilidade do empregador, até que as autoridades sanitárias autorizem seu retorno seguro.
- **36.5. Comunicação e Treinamento:** A empresa promoverá campanhas de comunicação interna para orientar todos os trabalhadores sobre as medidas de prevenção, os sintomas da doença e os procedimentos a serem adotados.

37. DO REGIME DE TELETRABALHO (HOME OFFICE)

- **37.1. Formalização:** A adoção do regime de teletrabalho, seja de forma integral ou híbrida, deverá ser formalizada por meio de um aditivo contratual, que especificará as atividades a serem realizadas, os equipamentos fornecidos, as responsabilidades das partes e as condições ora estabelecidas.
- **37.2. Equipamentos e Ergonomia:** A empresa será responsável por fornecer, instalar e realizar a manutenção de todos os equipamentos necessários para a prestação do trabalho, como computador, monitor, teclado, mouse e, obrigatoriamente, uma cadeira ergonômica, em conformidade com as normas de saúde e segurança.
 - **§ 1º.** Caso o empregado, em comum acordo com a empresa, utilize equipamentos próprios, ele deverá ser compensado por meio de um valor de depreciação a ser ajustado no aditivo contratual.
 - **§ 2º.** A empresa deverá instruir o empregado, de forma documentada, sobre as normas de ergonomia e as precauções para evitar acidentes e doenças ocupacionais.
- **37.3. Ajuda de Custo:** Para cobrir as despesas adicionais do empregado com energia elétrica, internet de alta velocidade e outras infraestruturas necessárias, a empresa pagará uma ajuda de custo mensal no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).
 - **Parágrafo único:** Este valor tem caráter indenizatório, não integrando a remuneração do empregado para nenhum efeito legal, conforme Art. 75-D da CLT.
- **37.4. Direito à Desconexão:** Fica expressamente assegurado o direito à desconexão. Fora da jornada de trabalho regular, o empregado não tem a obrigação de responder a e-mails, atender telefonemas ou responder a mensagens, não podendo ser penalizado por sua inatividade. As interações exigidas fora de horário serão consideradas tempo à disposição e remuneradas como horas extras.



- **37.5. Alteração do Regime:** O retorno ao regime presencial poderá ser determinado pelo empregador, que deverá notificar o empregado com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

38. SAÚDE MENTAL E PREVENÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

22

- Considerando que um meio ambiente de trabalho psicologicamente seguro é um direito fundamental do trabalhador e um dever do empregador, as empresas se comprometem a adotar uma política ativa de promoção da saúde mental e prevenção de riscos psicossociais.
- **38.1. Gestão de Riscos Psicossociais:** As empresas incluirão, obrigatoriamente, a identificação de perigos e a avaliação dos riscos psicossociais (ex: assédio moral e sexual, estresse crônico, sobrecarga de trabalho, metas abusivas) em seu **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, conforme a NR-01, e na **Análise Ergonômica do Trabalho (AET)**, conforme a NR-17.
- **38.2. Capacitação das Lideranças:** Todos os empregados em cargos de gestão (coordenadores, gerentes, diretores) deverão passar por um treinamento anual obrigatório, com carga horária mínima de 8 horas, abordando:
 - a) Identificação de riscos psicossociais e sinais de adoecimento mental;
 - b) Práticas de gestão que promovam a comunicação não-violenta e a segurança psicológica;
 - c) Prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.
- **38.3. Canais de Apoio:** As empresas manterão canais eficazes e confidenciais para apoio aos empregados, que incluirão:
 - a) **Canal de Denúncias:** Um canal independente e sigiloso para o recebimento de denúncias de assédio e outras formas de violência psicológica, garantindo a investigação imparcial, a proteção ao denunciante e a aplicação de medidas disciplinares quando cabível.
 - b) **Programa de Apoio Psicológico:** Acesso a um programa de apoio psicológico, sem custo para o empregado, que poderá ser oferecido por meio de convênios com clínicas, plataformas online ou profissionais contratados, sendo assegurado o sigilo absoluto de todos os atendimentos.
- **38.4. Campanhas de Conscientização:** As empresas realizarão, no mínimo semestralmente, campanhas internas sobre a importância da saúde mental, com o objetivo de reduzir o estigma associado às doenças psíquicas e divulgar amplamente os canais de apoio disponíveis.



- **CLÁUSULA 39ª – INCLUSÃO, ACESSIBILIDADE E PARTICIPAÇÃO DA COMUNIDADE SURDA**
- **39.1. Igualdade de Oportunidades e Equidade Salarial** Fica vedada qualquer forma de discriminação, direta ou indireta, por motivo de surdez, nos processos de recrutamento, seleção, contratação, remuneração, promoção e desligamento.
- É garantido o direito a remuneração equivalente à dos demais trabalhadores em funções de mesma natureza, e as tarefas designadas devem ser compatíveis com a função, sendo obrigação da empresa fornecer as ferramentas necessárias para sua execução em igualdade de condições.
- **39.2. Acessibilidade à Comunicação** Para garantir a efetiva comunicação, as empresas deverão disponibilizar, sempre que necessário, recursos de acessibilidade, tais como:
 - a) A contratação de intérpretes da Língua Brasileira de Sinais (Libras) para reuniões, treinamentos, processos seletivos, avaliações de desempenho, eventos corporativos e sempre que se fizer necessário para a plena comunicação;
 - b) A utilização de tecnologias assistivas, como softwares de legendagem automática ou plataformas de videoconferência com suporte a Libras;
 - c) A comunicação por escrito (e-mail, aplicativos de mensagens) deve ser clara, objetiva e acessível.
- **39.3. Acessibilidade em Segurança do Trabalho** Os Diálogos Diários de Segurança (DDS) e todos os comunicados e treinamentos sobre saúde e segurança deverão ser 100% acessíveis.
- A empresa garantirá a presença de um intérprete de Libras ou apoiador comunicacional e, imprescindivelmente, o uso de materiais de apoio visual para assegurar a total compreensão das informações pelo colaborador surdo.
- **39.4. Acessibilidade em Materiais de Comunicação** Os materiais de formação, comunicados institucionais, manuais e vídeos corporativos deverão ser acessíveis em Libras, seja por meio de tradução audiovisual, legendas ou uso de linguagem simples.
- **39.5. Direito à Participação Efetiva** Fica assegurado aos trabalhadores surdos o direito de se candidatarem e, se eleitos, de exercerem plenamente o mandato em todas as comissões internas, incluindo a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA).
- A empresa garantirá a acessibilidade necessária para todas as etapas e atividades relacionadas ao mandato, conforme o item 39.2.
- **39.6. Sensibilização e Cultura Organizacional** As empresas deverão promover ações contínuas de sensibilização e formação interna sobre a cultura surda, a inclusão da pessoa surda e o uso básico da Libras, fortalecendo uma cultura organizacional inclusiva.
- Fica estimulada a criação de grupos de apoio à comunidade surda dentro da empresa, com a participação de membros do RH, ambulatório, CIPA, brigada de emergência e das áreas de benefícios e restaurante, para garantir que o funcionário seja plenamente compreendido em suas necessidades.



Demais Cláusulas (Garantias de Direito e Organização Sindical)

24

Este grupo inclui garantias de emprego, direitos processuais, e cláusulas que regulam a relação entre empresa e sindicato.

40. TESTE ADMISSIONAL

- **40.1.** A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 1 (um) dia, sendo devidamente remunerado pelo salário da função correspondente.

41. GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

- **41.1.** Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento.

42. QUADROS DE AVISOS

- **42.1.** As empresas colocarão à disposição do sindicato quadros de avisos específicos para afiação de comunicados oficiais de interesse da categoria.

•

43. RECOLHIMENTO DAS MENSALIDADES SINDICAIS

- **43.1.** As empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades sociais de seus empregados associados ao sindicato, em conformidade com o disposto no Art. 545 da CLT e mediante autorização expressa dos mesmos.
- **43.2.** Os valores descontados deverão ser recolhidos à tesouraria do sindicato até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao da competência do desconto, através de guia própria fornecida pelo sindicato ou por meio de transferência bancária.
- **43.3.** No mesmo prazo do parágrafo anterior, a empresa deverá encaminhar ao sindicato, por meio eletrônico (e-mail), uma relação nominal que identifique os empregados contribuintes e os respectivos valores descontados, contendo, no mínimo: a) Nome completo do empregado; b) Número do CPF; c) Valor da mensalidade descontada.
- **43.4.** O descumprimento do prazo para o recolhimento dos valores ou para o envio da relação nominal sujeitará a empresa ao pagamento de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante total a ser recolhido, acrescida de juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, revertida em favor do sindicato.



44. JORNADA DE TRABALHO DE 40 HORAS SEMANAIS

- **44.1.** Fica estabelecida para todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, a ser preferencialmente distribuída em 8 (oito) horas diárias, de segunda a sexta-feira.
- **44.2.** A redução da jornada semanal para o limite de 40 (quarenta) horas não acarretará qualquer redução ou prejuízo na remuneração dos trabalhadores, mantendo-se o mesmo salário mensal pago para a jornada anterior.
- **44.3.** Serão consideradas como extraordinárias as horas que excederem a 8ª (oitava) diária ou a 40ª (quadragésima) semanal. A remuneração da hora extra será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal, ou o percentual superior que já seja praticado pela empresa ou previsto em outra cláusula desta convenção.
- **44.4.** Para todos os fins de cálculo do salário-hora (horas extras, adicional noturno, etc.), fica estabelecido o divisor 200 (duzentas), em conformidade com o entendimento da Súmula 431 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) para a jornada de 40 horas semanais.
- **44.5.** Os regimes de compensação e banco de horas, caso adotados, deverão ter como base a jornada de 40 (quarenta) horas semanais estabelecida nesta cláusula.

45. COOPERATIVAS

- **45.1.** É vedada a contratação de força de trabalho oriunda de cooperativas de trabalho, sob pena de estabelecer-se vínculo empregatício.

•

46. CONTRATAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

- **46.1.** A contratação de trabalhadores temporários, regida pela Lei nº 6.019/1974, somente será admitida para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços, devendo seguir as condições estabelecidas nesta cláusula.
- **46.2. Isonomia de Direitos:** Fica assegurado ao trabalhador temporário o mesmo salário, benefícios e condições de trabalho (jornada, horas extras, adicionais, etc.) dos empregados efetivos da empresa tomadora que exerçam função idêntica ou equivalente.



- **46.3. Limite Quantitativo:** O número de trabalhadores temporários contratados pela empresa não poderá, em nenhuma hipótese, ultrapassar 20% (vinte por cento) do total de seu quadro de empregados efetivos.
- **46.4. Acordo Coletivo Prévio:** Toda e qualquer contratação de trabalhadores temporários deverá ser precedida de negociação e autorização formal do Sindicato profissional, que analisará a justificativa, o prazo e o cumprimento das condições estabelecidas nesta convenção.
- **46.5. Vedações:** É expressamente vedada a contratação de trabalhadores temporários:
 - a) Para a substituição de trabalhadores em greve.
 - b) De forma sucessiva para o mesmo posto de trabalho, caracterizando a permanência do serviço.
- **46.6. Prioridade de Contratação:** Em caso de abertura de vagas para contratação por prazo indeterminado (efetiva), a empresa dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores temporários que tenham apresentado bom desempenho em suas funções.

47. TERCEIRIZAÇÃO

- **47.1.** É vedada a terceirização da produção de bens ou a realização de serviços prestados pela força de trabalho direta da empresa.

48. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

- **48.1.** O contrato de experiência não ultrapassará o prazo máximo de trinta (30) dias, em um único período, sendo vedada sua prorrogação.

49. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL

- Serão garantidos emprego e salário aos trabalhadores acidentados no trabalho, ou portadores de doença ocupacional ou crônica, adquiridos ou agravados, anteriormente ou na vigência dessa Convenção Coletiva de Trabalho, os quais ficaram incapacitados de exercer a função que vinham exercendo, sem prejuízo dos salários base antes percebidos, desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:
 1. que apresente redução da capacidade laboral;
 2. que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo, e
 3. que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral física ou psíquica.



- **49.1.** Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelas empresas, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste caso com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido direito a aposentadoria, nos seus prazos máximos.
- **49.2.** Estão incluídos nas garantias supra os empregados vitimados em acidente de trajeto.
- **49.3.** O trabalhador contemplado por esta cláusula terão custeado pela empresa todas as despesas médicas, odontológicas, tratamentos alternativos, medicamentos e outros necessários.
-

50. GARANTIA DE EMPREGO PRÉ-APOSENTADORIA

- **50.1.** Fica assegurada a garantia de emprego e de salário aos empregados que, contando com um tempo mínimo de serviço na mesma empresa, estejam em vias de se aposentar, nos seguintes termos:
 - a) Garantia de **24 (vinte e quatro) meses** imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, para os empregados com, no mínimo, **5 (cinco) anos** de serviço contínuo na empresa.
 - b) Garantia de **36 (trinta e seis) meses** imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, para os empregados com, no mínimo, **10 (dez) anos** de serviço contínuo na empresa.
- **50.2. Procedimento de Comunicação (Condição para o Direito):**
 - a) Para ter direito ao benefício, o empregado deverá **notificar formalmente a empresa**, por escrito e mediante protocolo, informando que ingressou no período de estabilidade pré-aposentadoria.
 - b) A comunicação deverá ser acompanhada de um **extrato previdenciário (CNIS)** atualizado ou outro documento oficial emitido pelo INSS que comprove o tempo de contribuição e a proximidade da aquisição do direito à aposentadoria por tempo de contribuição ou por idade.
 - c) O empregado terá um prazo de 60 (sessenta) dias, a contar do ingresso no período de estabilidade, para realizar a referida comunicação.



- **50.3. Efeitos da Garantia:** Uma vez preenchidos os requisitos e realizada a comunicação, fica vedada a dispensa sem justa causa do empregado durante o período de estabilidade correspondente.
 - a) A dispensa imotivada do empregado que detém essa garantia obriga a empresa à sua **reintegração** ao serviço.
 - b) Caso a reintegração seja inviável ou não recomendada, a empresa deverá pagar uma **indenização correspondente aos salários** e demais vantagens do período estável que restava.
- **50.4.** A presente garantia de emprego não se aplica nos casos de rescisão por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

51. GARANTIAS AO EMPREGADO APRENDIZ

- **51.1. Remuneração Isônomica:** Fica assegurado ao empregado aprendiz, durante toda a vigência de seu contrato, o pagamento do piso salarial da categoria profissional, de forma proporcional às horas trabalhadas, por ser esta a condição mais benéfica, em respeito ao princípio da isonomia (Art. 7º, XXX, da Constituição Federal).
- **51.2. Prioridade de Efetivação:** Ao término do contrato de aprendizagem, o aprendiz que obtiver avaliação de desempenho satisfatória terá prioridade absoluta para ser contratado por prazo indeterminado, caso surja vaga para a função na qual foi treinado.
- **51.3. Indenização por preterição:** A empresa que, nos 90 (noventa) dias seguintes ao término do contrato de aprendizagem, contratar outro empregado para a mesma vaga que poderia ser ocupada pelo ex-aprendiz (com avaliação satisfatória), deverá pagar a este último uma indenização correspondente a 2 (dois) salários nominais da função.
- **51.4. Acompanhamento:** A empresa designará um monitor responsável por acompanhar o desenvolvimento do aprendiz, garantindo que suas atividades práticas sejam compatíveis com a formação teórica e vedando o desvio de função.

52. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA NÃO OCUPACIONAL

- Ao empregado que retornar de afastamento por concessão de auxílio por incapacidade temporária de natureza **não acidentária** (código B-31 do INSS), será concedida garantia de emprego e salário, nos seguintes termos:
 - a) Para afastamentos superiores a 15 dias e até 90 dias: **30 dias** de garantia de emprego.
 - b) Para afastamentos de 91 dias a 180 dias: **60 dias** de garantia de emprego.



- c) Para afastamentos superiores a 180 dias: **90 dias** de garantia de emprego.
- **52.1.** Esta garantia é um benefício adicional, aplicável **exclusivamente** aos afastamentos por doença ou acidente de natureza comum (não ocupacional) e **não se confunde nem substitui** a estabilidade acidentária prevista em lei (Lei 8.213/91) ou as garantias superiores para doenças e acidentes do trabalho já asseguradas por outra cláusula desta Convenção Coletiva.
- **52.2.** Durante o período de garantia previsto nesta cláusula, o empregado não poderá ser dispensado sem justa causa.

53. GARANTIA DE EMPREGO À MÃE GESTANTE E ADOTANTE

- **53.1. Estabilidade da Gestante:** Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 12 (doze) meses após a data do parto.
- **53.2. Estabilidade da Adotante:** A mesma garantia de estabilidade de 12 (doze) meses será concedida à empregada(o) que obtiver a guarda judicial para fins de adoção ou a adoção definitiva de criança. O período de estabilidade será contado a partir da data de assinatura do termo de guarda ou da sentença de adoção.
- **53.3. Estabilidade em Caso de Aborto Não Criminoso:** Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, fica assegurada à empregada uma estabilidade provisória de 90 (noventa) dias a contar da data do ocorrido, garantindo um período de recuperação e segurança além do repouso remunerado de 2 (duas) semanas já previsto no Art. 395 da CLT.
- **53.4.** O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito à estabilidade e à reintegração ou indenização correspondente, conforme entendimento pacificado na Súmula 244, I, do TST.

54. PROTEÇÃO CONTRA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

- Fica vedada a dispensa arbitrária do empregado diagnosticado com doença grave que, real ou potencialmente, suscite estigma ou preconceito, presumindo-se como discriminatória a rescisão contratual nessas circunstâncias.
- **54.1.** Para os fins desta cláusula, e com base na Súmula 443 do TST, incluem-se neste rol, de forma exemplificativa: empregados portadores do vírus **HIV**, acometidos por **neoplasias malignas (câncer)**, **cardiopatias graves**, **transtornos psiquiátricos severos**, entre outras patologias graves.
- **54.2.** Constatada a dispensa discriminatória, sua nulidade será declarada, facultando-se ao empregado optar entre:



- a) A **reintegração** ao emprego, com o ressarcimento integral de todo o período de afastamento (salários, férias, 13º, etc.); ou
- b) A percepção, **em dobro**, da remuneração referente a todo o período de afastamento, a título de indenização.
- **54.3.** A empresa se compromete a manter sigilo absoluto sobre a condição de saúde de seus empregados.

55. AVISO PRÉVIO

- **55.1.** O aviso prévio será proporcional e obedecerá a critérios como a forma de comunicação e a redução da jornada, com regras especiais para maiores de 45 anos.

56. HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

- **56.1.** As rescisões, independente do tempo de serviço, terão obrigatoriamente de ser homologadas pela entidade sindical profissional.

CAPÍTULO X – DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL

57. ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

- **57.1.** Fica assegurada a estabilidade provisória no emprego aos dirigentes sindicais, titulares e suplentes, eleitos para cargos de direção ou representação, desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o final do mandato.
- **57.2.** Durante este período, não poderão ser dispensados sem justa causa, devidamente apurada em inquérito judicial, nos termos do Art. 8º, VIII, da Constituição Federal e Art. 543, § 3º, da CLT.

58. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES PARA ATIVIDADE SINDICAL

- **58.1.** As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados assegurarão a liberação de 1 (um) dirigente sindical, com remuneração integral e contagem do tempo de serviço para todos os efeitos, para o exercício exclusivo de atividades sindicais.
- **58.2.** Para as demais empresas, a liberação para participação em congressos, cursos, seminários e reuniões sindicais será negociada diretamente com o sindicato, garantindo-se um mínimo de 10 (dez) dias por ano.

59. ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS À EMPRESA

- **59.1.** Fica assegurado o livre acesso dos dirigentes sindicais às dependências da empresa para o desempenho de suas funções.
- **59.2.** O acesso para contato com os trabalhadores ocorrerá preferencialmente nos horários de intervalo ou em outros horários previamente acordados com a empresa para não prejudicar o andamento dos serviços.



- **59.3.** O sindicato comunicará a visita com, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas de antecedência.

60. ESTABILIDADE DOS MEMBROS DA CIPA

- **60.1.** Os membros titulares e suplentes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), eleitos pelos empregados, gozarão de estabilidade provisória no emprego desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o final de seu mandato, não podendo sofrer dispensa arbitrária ou sem justa causa, conforme Art. 10, II, 'a', do ADCT da Constituição Federal.

61. FOMENTO À SINDICALIZAÇÃO E COMUNICAÇÃO SINDICAL

- **61.1.** As empresas se comprometem a entregar aos empregados, no ato da admissão, uma cópia da presente Convenção Coletiva e material informativo do sindicato, incluindo a ficha de filiação.
- **61.2.** Além disso, fica garantido o direito à afixação de quadros de aviso do sindicato em locais de fácil acesso e visibilidade aos trabalhadores.

62. DELEGADO SINDICAL

- **62.1.** Nas empresas com mais de 100 (cem) empregados, será assegurada a eleição direta de 1 (um) Delegado Sindical, com mandato de 1 (um) ano.
- **62.2.** O processo eleitoral será organizado pelo sindicato, e ao delegado eleito será garantida a mesma estabilidade provisória prevista na Cláusula 57. Sua função principal será a de servir como canal de comunicação entre os trabalhadores de seu local de trabalho e a diretoria do sindicato.

63. VEDAÇÃO E COMBATE ÀS PRÁTICAS ANTSSINDICAIS

- Em conformidade com o Art. 8º da Constituição Federal e com as disposições da Convenção nº 98 da OIT, as empresas se comprometem a não adotar e a coibir quaisquer práticas que configurem atos antissindicais.
- **63.1.** Consideram-se práticas antissindicais, de forma exemplificativa:
 - a) Subordinar a admissão ou a manutenção do emprego à condição de o trabalhador não se filiar ou se desfiliar do sindicato;
 - b) Dispensar, transferir, rebaixar de função, aplicar sanção ou prejudicar de qualquer forma um trabalhador em razão de sua filiação ou participação em atividades sindicais legítimas (greves, assembleias, etc.);
 - c) Conceder benefícios ou tratamentos diferenciados com o objetivo de estimular a desfiliação sindical;
 - d) Interferir ou tentar influenciar indevidamente na organização, funcionamento, administração ou nas eleições do sindicato;



- e) Criar obstáculos ou dificultar o trabalho dos dirigentes e delegados sindicais no exercício de suas funções.
- **63.2.** A violação de qualquer um dos dispositivos desta cláusula, uma vez constatada, sujeitará a empresa a uma multa no valor de 1 (um) piso salarial da categoria, por empregado prejudicado, a ser revertida em favor do próprio trabalhador ou do sindicato, a depender do caso.
- **63.3.** A aplicação da multa prevista no parágrafo anterior não impede a adoção de outras medidas legais cabíveis, como a declaração de nulidade do ato (com a reintegração do empregado dispensado) e a busca por reparações por danos morais individuais ou coletivos.

•

64. COMISSÕES DE FÁBRICA

- **64.1.** Nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, será estimulada a criação de Comissões de Fábrica, eleitas diretamente pelos trabalhadores, com o objetivo de negociar com a direção da empresa questões relativas à organização do trabalho, condições de saúde, segurança e outras pautas de interesse coletivo, em conformidade com o Art. 11 da Constituição Federal. O número de membros, o mandato e as garantias serão objeto de Acordo Coletivo de Trabalho específico.

•

65. COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO (CIPA)

- **65.1. Constituição e Objetivos:** As empresas organizarão e manterão em funcionamento a CIPA, dimensionada conforme a Norma Regulamentadora nº 05 (NR-05). A comissão terá como objetivo a prevenção de acidentes e doenças do trabalho e, obrigatoriamente, a inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho.
- **65.2. Estabilidade dos Membros:** Os membros titulares e suplentes da CIPA, eleitos pelos empregados, gozarão de estabilidade provisória no emprego desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o final de seu mandato, não podendo sofrer dispensa arbitrária ou sem justa causa, conforme Art. 10, II, 'a', do ADCT da Constituição Federal.
 - **Parágrafo único:** A dispensa de qualquer membro eleito da CIPA, mesmo que por justa causa, deverá ser previamente comunicada, por escrito, ao sindicato profissional.
- **65.3. Processo Eleitoral:** O sindicato profissional será comunicado sobre a abertura do processo eleitoral da CIPA com, no mínimo, 60 (sessenta) dias de antecedência, e terá o direito de acompanhar a eleição e a apuração dos votos para garantir a lisura e a transparência do processo.



- **65.4. Garantias para Atuação:** A empresa garantirá aos membros da CIPA o tempo necessário para a participação em reuniões, investigações de acidentes e outras atividades pertinentes, considerando tais horas como trabalho efetivo. Será disponibilizado, ainda, local apropriado para a realização das reuniões e para a guarda de documentos.
-
- **65.5. Treinamento Abrangente:** A empresa fornecerá aos membros da CIPA, titulares e suplentes, antes da posse, um treinamento com carga horária mínima de 20 (vinte) horas, cujo conteúdo programático deverá abordar, além dos riscos específicos da atividade, os temas de prevenção ao assédio moral e sexual, e outros riscos psicossociais.
-
- **65.6. Protocolo das Atas no Sindicato:** A empresa encaminhará ao Departamento de Saúde do sindicato profissional, por meio eletrônico, cópia de todas as atas das reuniões ordinárias e extraordinárias da CIPA, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis após cada reunião.
- **CLÁUSULA 66ª – PROTEÇÃO AO TRABALHADOR EM LIMBO PREVIDENCIÁRIO**
- **66.1.** Fica vedado à empresa suspender o pagamento de salários e demais vantagens ao empregado que, após receber alta médica do órgão previdenciário (INSS) para retornar ao trabalho, seja considerado inapto pelo serviço médico da empresa.
- **66.2.** Na hipótese de divergência entre o laudo do perito do INSS e o parecer do médico do trabalho da empresa, caberá ao empregador arcar integralmente com a remuneração do empregado (salários, benefícios e demais vantagens) a partir da data da alta previdenciária até que a situação seja resolvida.
- **66.3.** Enquanto durar o impasse, a empresa deverá adotar uma das seguintes medidas: **a)** Readaptar o empregado em função compatível com sua capacidade laboral atual, sem prejuízo de sua remuneração original.
- **b)** Recorrer administrativamente ou judicialmente da decisão do INSS, mantendo o pagamento dos salários do trabalhador até a decisão final.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO E DE FIBRAS ÓPTICAS**

Campinas, Indaiatuba, Americana, Monte Mor, Valinhos,
Nova Odessa, Paulínia, Sumaré e Hortolândia

Departamento de Jurídico

E-MAIL: juridico@metalcampinas.org.br

66.4. Efeitos no Contrato de Trabalho: O período em que o empregado aguarda a solução do impasse é considerado tempo de serviço para todos os efeitos legais, incluindo férias, 13º salário e depósitos de FGTS, pois o contrato de trabalho permanece em pleno vigor.

34

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE
MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPINAS, INDAIATUBA, AMERICANA, MONTE MOR, VALINHOS, NOVA
ODESSA, PAULÍNIA, SUMARÉ E HORTOLÂNDIA**

JAIR DOS SANTOS DIRETOR PRESIDENTE