

CAMPANHA SALARIAL 2026

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

APRESENTAÇÃO

Esta é a Pauta de Reivindicações da Campanha Salarial de 2026 do SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO (JACAREÍ, CAÇAPAVA, SANTA BRANCA E IGARATÁ), com cláusulas econômicas e sociais, orientada pelos objetivos constantes de ampliar as garantias sociais por meio das normas coletivas, no processo contínuo de acúmulo histórico das conquistas operárias.

O índice de reajuste salarial está reivindicado em 11% (INPC do período mais aumento real), composto da reposição das perdas que são fruto das reduções salariais recentes e da corrosão inflacionária, somada a um aumento real.

Adotamos como parâmetro no piso salarial o valor apurado pelo DIEESE, no montante de R\$ 7.999,44 (sete mil novecentos e noventa e nove reais e quarenta e quatro centavos), em cálculos de maio de 2026.

O eixo político de nossa campanha salarial está focado na necessidade da redução da jornada de trabalho, para a geração de empregos e pela redução da superexploração do trabalho humano. Também o imediato fim da escala 6x1 se constitui como uma das principais bandeiras da mobilização dessa data-base.

O combate frontal à pejotização também será empunhado nessa Campanha Salarial, um flagelo que invade o espaço da produção, ceifando postos de trabalho metalúrgico, em aprofundamento das desigualdades sociais.

Não abandonamos nossa reivindicação pela imediata revogação das denominadas “reformas”, que se demonstraram, na prática, como um desmantelamento de conquistas históricas, estas fruto de intensas lutas operárias.

Acreditamos no processo de diálogo, que será travado em meio ao forte esforço de mobilização que será desenvolvido, sempre com o propósito de **colocar os trabalhadores e trabalhadoras em movimento, para reduzir a jornada de trabalho, cancelar a jornada 6x1, revogar as reformas e ampliar os direitos, com a exigência de 11% de reajuste já!**

ÍNDICE

1.	DIÁRIAS	8
2.	PROMOÇÕES	8
3.	TESTE ADMISSÃO	8
4.	GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE	9
5.	GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE	9
6.	LICENÇA PARA CASAMENTO OU UNIÃO ESTÁVEL	10
7.	DA LICENÇA PATERNIDADE	10
8.	AUSÊNCIA JUSTIFICADA	10
9.	COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO	11
10.	NECESSIDADES HIGIÊNICAS	11
11.	CONVÊNIOS – ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA	11
12.	AUXÍLIO FUNERAL, ...	12
13.	INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ	12
14.	CARTA DE REFERÊNCIA	12
15.	PLANTÃO AMBULATORIAL	13
16.	ATENDIMENTO A ACIDENTADOS NO TRABALHO	13
17.	QUADROS DE AVISOS	13
18.	MENSALIDADES DO SINDICATO	13
19.	INFORMAÇÕES GLOBAIS DAS EMPRESAS METALÚRGICAS	14
20.	NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR	14
21.	RELAÇÃO DE EMPRESAS	14
22.	REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	15
23.	HORAS EXTRAORDINÁRIAS	15
24.	COOPERATIVAS	16
25.	FORÇA DE TRABALHO TEMPORÁRIA	16
26.	TERCEIRIZAÇÃO	16
27.	TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO	16
28.	REVEZAMENTO	16
29.	ADICIONAL NOTURNO E FIXAÇÃO DA JORNADA	17
30.	REAJUSTE SALARIAL	17
31.	DÉCIMO-QUARTO SALÁRIO	17
32.	PISO SALARIAL	17

33.	PAGAMENTO DE SALÁRIOS	17
33.1	DIANTAMENTO	18
33.2	COMPROVANTE DE PAGAMENTO	18
34.	ATRASO DE PAGAMENTO	18
35.	POLÍTICA DE CARGOS E SALÁRIOS	19
36.	ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE.....	19
37.	DESCONTO DO DSR	20
38.	CONGELAMENTO DOS REAJUSTES AOS BENEFÍCIOS.....	20
39.	CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	20
40.	SALÁRIO-ADMISSÃO	20
41.	PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA	20
42.	FÉRIAS.....	21
43.	GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL.....	23
44.	GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA	24
45.	GARANTIA AOS MENORES APRENDIZES	24
46.	GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA	25
47.	LICENÇA MATERNIDADE	25
48.	PREVENÇÃO DO CÂNCER.....	26
49.	GARANTIA DE EMPREGO À TRABALHADORA GESTANTE.....	26
50.	POSTOS COMPATÍVEIS PARA MULHERES NO PERÍODO DE GESTAÇÃO	26
51.	GARANTIA DE PAGAMENTO INTEGRAL ÀS TRABALHADORAS GESTANTES.....	26
52.	GARANTIA AOS EMPREGADOS PORTADORES DO VÍRUS HIV	26
53.	GARANTIAS PARA TRABALHADORES ADOTANTES.....	27
54.	AMAMENTAÇÃO	27
55.	SALA DE AMAMENTAÇÃO.....	27
56.	GARANTIA PARA A MULHER E PESSOAS LGBTQIA+ VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA OU SOCIAL	27
57.	SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO.....	27
58.	READMISSÃO DE EMPREGADOS.....	28
59.	AUXÍLIO-CRECHE	28
60.	ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS.....	28
61.	TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO – CESTA BÁSICA	29

62.	COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO	29
63.	AVISO PRÉVIO	30
64.	ABONO POR APOSENTADORIA	31
65.	HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO ...	31
66.	DA GARANTIA DO EXERCÍCIO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL	31
67.	PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES E/OU CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS	32
68.	DEMISSÃO DE DIRIGENTE SINDICAL	32
69.	CONTATOS COM A EMPRESA	32
70.	DA TUTELA DOS DIRIGENTES DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL	33
71.	SINDICALIZAÇÃO	33
72.	DELEGADO SINDICAL	33
73.	DEFESA CONTRA ATOS ANTISINDICAIS	34
74.	COMISSÃO DE FÁBRICA	34
75.	CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL	35
76.	ATRASSO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES	35
77.	RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS	35
78.	PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO	36
79.	CIPA	36
81.	MEDIDAS DE PROTEÇÃO	39
82.	COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO	40
83.	REMÉDIOS	40
84.	PREVENÇÃO A DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO	40
85.	TRABALHO DO MENOR	41
86.	ÁGUA POTÁVEL	41
87.	CONTROLE DE BANHEIRO	41
88.	CÂMERAS NO LOCAL DE TRABALHO	41
89.	DA MANUTENÇÃO E HIGIENE DOS UNIFORMES	42
90.	NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO NO DESLIGAMENTO	42
91.	MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS	42
92.	GARANTIAS GERAIS	42
93.	NORMAS LEGAIS SUPERVENIENTES	43
94.	SALVAGUARDA DE DIREITOS	43
95.	GATILHO SALARIAL	43
96.	KIT ESCOLAR	44

97.	CRECHE NA EMPRESA.....	44
98.	CONSCIENTIZAÇÃO LGBTQIAPN+, ...	44
99.	INCLUSÃO DA COMUNIDADE SURDA NO AMBIENTE DE TRABALHO	45
100.	SAÚDE MENTAL E PREVENÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS	45
101.	IGUALDADE SALARIAL	46
102.	FILHOS E FILHAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS E DEFICIÊNCIAS OCULTAS.....	46
103.	DA INCLUSÃO E RESPEITO À NEURODIVERSIDADE	46
104.	CUMPRIMENTO	48
105.	DATA-BASE	48
106.	VIGÊNCIA	48

1. DIÁRIAS

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.

Quando o funcionário for alocado para execução de serviços externos 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

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.

Parágrafo 1º: Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência, o período experimental não poderá exceder a 90 (noventa) dias;

Parágrafo 2º: 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. TESTE ADMISSIONAL

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

As empresas que fornecerem refeições aos seus empregados fornecerão alimentação aos candidatos em testes e para estes gratuitamente, desde que os testes sejam coincidentes com os horários de refeições.

As empresas que fornecerem transporte aos seus empregados permitirão a sua utilização no dia de realização dos testes práticos operacionais.

Os testes admissionais somente poderão ser aplicados para funções que exijam qualificação específica, não podendo ser aplicado aos candidatos a funções de caráter geral.

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

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 da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT não obstante o impedimento da despedida arbitrária;

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

Havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto nos salários do DSR, e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada;

Estes empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregado e empregador com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

5. GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

I- ABONO DE FALTA

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 24 (vinte e quatro horas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares comunicadas ao empregador.

II- HORÁRIO DE TRABALHO

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante não podendo prestar serviços além da jornada normal, devendo a empresa ser notificada dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho ou da matrícula.

III - ESTÁGIO

As empresas assegurarão aos seus empregados estudantes, durante a jornada de trabalho realização de estágio na própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades da empresa.

Esta mesma garantia aplica-se ao trabalhador em curso alfabetizante.

6. LICENÇA PARA 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.

7. DA LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade será de 30 (trinta) dias corridos, contados desde a data do nascimento do filho. Esta garantia abrange o pai adotante.

8. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, DSR, férias e 13º salário, até 5 (cinco) dias úteis, em caso de falecimento de ascendentes, descendentes, inclusive adotivos, sogro ou sogra;

No caso de consultas, exames e internação de filho(a), enquanto essa perdurar; da esposa(o), ou companheira(o), ascendente e descendente, a ausência do empregado não será considerada para efeito de descontos no salário, DSR, férias e 13º salário por até 5 (cinco) dias ao mês,

A mãe ou pai empregado, com filhos menores que estudam em escola pública ou privada, terão a ausência justificada e abonada quando sua presença for solicitada na unidade escolar.

Os empregados e empregadas com filho(a) com deficiência, inclusive deficiência oculta, Transtorno do Espectro Autista (TEA) ou outras condições neurodivergentes, poderão ausentar-se do trabalho, até 5 (cinco) dias por mês para acompanhamento em consultas, exames, terapias, internações e reuniões escolares, sem prejuízo de salário, DSR, férias e 13º salário.

A empregada poderá se ausentar do trabalho, sem prejuízo de salário, DSR, férias e 13º salário:

- i) Por 5 (cinco) dias ao ano para a realização de exames de mamografia, papanicolau e colonoscopia;

- ii) por até 5 (cinco) dias ao mês em razão de ciclo menstrual;

9. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Ao empregado afastado, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida, a complementação do 13º salário;

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;

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado.

10. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

Nas empresas que utilizam força de trabalho feminina, as enfermarias e caixas de primeiros-socorros deverão conter remédios analgésicos e outros necessários ao atendimento primário, além de absorventes higiênicos em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho, para ocorrências emergenciais. As empresas proporcionarão gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

11. CONVÊNIOS – ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

As empresas deverão proporcionar assistência médica e odontológica gratuita, sem restrição a qualquer tipo de patologia, inclusive mentais, crônicas, agudas e infectocontagiosas de qualquer origem, aos trabalhadores, inclusive aos afastados e aposentados e seus dependentes, garantindo-se o encaminhamento ao sindicato metalúrgico do material orientando sobre as facilidades oferecidas pelo convênio, sendo que todo e qualquer alteração do regime de gratuidade somente será válido desde que pactuado com o sindicato.

As empresas deverão estabelecer convênio de assistência médica gratuita preferencialmente com serviços que se proponham dar atenção integral à saúde, sem utilizar-se do fator moderador com programas de promoção, prevenção e recuperação da saúde do trabalhador e sua família. Este modelo deverá ser pesquisado no mercado podendo ter a contribuição do sindicato profissional da categoria.

Aos empregados afastados do serviço por acidente do trabalho e de doença profissional será assegurada a continuidade do convênio médico, custeado integralmente pela empresa, bem como tratamento médico completo, como remédios, exames, tratamento psicológico, transportes dentre outros, enquanto persistir o afastamento.

12. AUXÍLIO FUNERAL,

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.

13. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

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. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas em lei;

O pagamento da indenização contemplada neste artigo não prejudicará aquela devida por responsabilidade civil da empresa, nem excluirá a responsabilidade penal dos seus titulares;

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.

14. CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas por esta Convenção Coletiva.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

15. 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.

16. ATENDIMENTO A ACIDENTADOS NO TRABALHO

Além dos equipamentos e medicamentos previstos na legislação, tais como caixas de primeiros-socorros, macas, ambulâncias, ou veículo apropriado para atendimentos emergenciais, serão colocados à disposição para o atendimento dos acidentados, todos os recursos necessários para manutenção da vida e encaminhamento hospitalar de modo adequado.

17. QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas, independentemente do número de empregados, colocarão à disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, quadros de avisos específicos ao sindicato, para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 06 (seis) horas posteriores ao recebimento, no prazo indicado pelo sindicato representativo da categoria profissional.

18. 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;

As empresas deverão efetuar a entrega dos recibos de comprovação das mensalidades já descontadas dos associados do sindicato, juntamente com o pagamento geral dos empregados, desde que sejam entregues à empresa com antecedência mínima de 10 (dez) dias;

Na hipótese de descumprimento das obrigações previstas acima, as empresas arcarão com multa pecuniária equivalente a 10% (dez por cento) do valor retido, além de juros de mora incidentes à base de 1% (um por cento) sobre esse

valor, mais a correção monetária apurada até a data do efetivo pagamento, sem prejuízo das cominações penais relativas à apropriação indébita;

Relação nominativa dos trabalhadores que tiveram a sua contribuição descontada e o motivo de eventual não desconto.

19. INFORMAÇÕES GLOBAIS DAS EMPRESAS METALÚRGICAS

Até o dia 1º de março e o dia 1º de setembro de cada ano as empresas fornecerão informações referente 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.

20. NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR

Fica garantida aos sindicatos representantes da categoria profissional a abertura de negociação complementar ao presente Convenção Coletiva de Trabalho, por ramo de atividade, por grupo de empresas ou empresas isoladas, visando a melhoria das cláusulas aqui existentes, que serão tidas como patamar mínimo dos direitos do trabalhador metalúrgico.

21. RELAÇÃO DE EMPRESAS

Quando solicitado por escrito, os sindicatos representativos das categorias econômicas, signatários da presente Convenção Coletiva, fornecerão, aos sindicatos representativos das categorias profissionais, a relação das empresas abrangidas por sua representação, associadas ou não, discriminando os estabelecimentos existentes em cada base territorial.

22. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Redução da jornada de trabalho para 36 (trinta e seis) horas semanais trabalhadas, para todos os trabalhadores, sem redução do salário ou dos demais consectários legais, ressalvadas as situações pertinentes às jornadas menores já praticadas.

23. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

É vedado às empresas exigirem de seus empregados o trabalho em horas extraordinárias.

Parágrafo 1º: Em caso de força maior ou necessidade inadiável de serviços, a empresa deverá comunicar o sindicato profissional com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e negociar com a entidade metalúrgica a forma, o prazo e a remuneração deste serviço, que não poderá ser superior a 2 (duas) horas diárias e a 10 (dez) horas semanais durante o prazo máximo de 30 (trinta) dias anuais.

Parágrafo 2º: 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.

Parágrafo 3º: 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).

Parágrafo 4º: Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos trabalhadores previstas em Acordos, Convenções Coletivas, dentre outras admitidas no ordenamento jurídico-trabalhista.

24. COOPERATIVAS

É vedada a contratação de força de trabalho oriunda de cooperativas de trabalho, sob pena de estabelecer-se vínculo empregatício entre a empresa e os associados cooperados.

25. FORÇA DE TRABALHO TEMPORÁRIA

Para a consecução da atividade produtiva fabril ou da atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas deverão contratar empregados sob o regime celetista, salvo nos casos de empreitada, desde que os serviços não se destinem à produção normal da fábrica, inclusive atividades fim e atividade meio ligadas diretamente a produção e naqueles definidos na Lei n.º 6.019/74, sempre mediante acordo coletivo com o sindicato.

26. TERCEIRIZAÇÃO

É vedada a terceirização da produção de bens ou a realização de serviços prestados pela força de trabalho direta da empresa, sendo que as relações contratuais atualmente existentes deverão ser extintas, com a contratação direta de trabalhadores, mantendo-se os postos de trabalho, garantindo-se aos trabalhadores terceirizados todos os direitos da presente convenção, até o término da atividade terceirizada. Na hipótese de terceirização de outros serviços, a empresa interposta deverá obrigar-se a observar todas as cláusulas da presente convenção para seus empregados.

27. TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO

É vedada a contratação de força de trabalho por tempo determinado, para suprir atividade produtiva normal da empresa, mesmo na existência de variações sazonais de demanda.

28. REVEZAMENTO

Nos serviços que exijam trabalhos aos domingos, as escalas de revezamento deverão prever, no mínimo uma folga coincidente com um domingo a cada 4 (quatro) semanas. Estão excluídas destas disposições, as empresas que cumpram escalas de revezamento de 6 (seis) por 2 (dois).

Parágrafo Único: Aos empregados em serviço de manutenção ou de apoio, com trabalho normal aos domingos, que se utilizam escalas alternadas do tipo 5 (cinco) por 1 (um) e 7 (sete) por 1 (um), será garantida mais uma folga após o trabalho durante 7 (sete) dias, passando as escalas alternadas para 5 (cinco) por 1 (um) e 7 (sete) dias de trabalho por 2 (dois) dias de descanso.

29. ADICIONAL NOTURNO E FIXAÇÃO DA JORNADA

Fica estabelecida a hora noturna assim considerada nos períodos trabalhados das 18:00 horas até as 06:00 horas da manhã (ou 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.

30. REAJUSTE SALARIAL

Em relação a pauta econômica, foi aprovado o percentual de reajuste a ser pleiteado num total de 11% (INPC do período de 01 de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026, acrescidos de aumento real).

31. DÉCIMO-QUARTO SALÁRIO

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.

32. PISO SALARIAL

O piso salarial dos trabalhadores abrangidos por mais este contrato, será o mínimo necessário calculado pelo DIEESE, fixado em maio de 2026, no valor de R\$ 7.999,44 (sete mil novecentos e noventa e nove reais e quarenta e quatro centavos).

33. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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.

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.

33.1 DIANTAMENTO

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

- a) o adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal;
- b) o adiantamento deverá ser efetuado até o dia 15 de cada mês. Quando esse dia coincidir com sábados, domingos ou feriados deverá ser pago no 10º dia útil imediatamente anterior;
- c) este adiantamento deverá ser calculado e pago sobre o valor do salário vigente no próprio mês;
- d) o pagamento do adiantamento será devido, inclusive nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

33.2 COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos pela empresa, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, contendo a discriminação das horas trabalhadas, e de todos os títulos que compoñham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo também a identificação da empresa, o valor de recolhimento do FGTS e a função exercida pelo empregado.

Parágrafo único: deverão as empresas, quando requerido pelos empregados apresentar os respectivos comprovantes de recolhimento das contribuições fundiárias e previdenciárias.

34. ATRASO DE PAGAMENTO

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.

Parágrafo Único: O não pagamento do 13º salário, da remuneração das férias e dos abonos respectivos, nos prazos definidos em lei, implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado.

35. POLÍTICA DE CARGOS E SALÁRIOS

Todas as empresas, são obrigadas a elaborar plano de cargos e salários e discutir com os sindicatos, inclusive prazos de progressão (salário admissão e qual o teto) 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 unificada, garantindo o desenvolvimento profissional do empregado, de forma que seja assegurada melhoria de sua condição social e irredutibilidade do salário (art. 7º, IV da CF/88).

Parágrafo 1º: As nomenclaturas ou cargos obedecerão a padronização adotada pelo CBO (Código Brasileiro de Ocupação), sendo obrigatório o registro destas na CTPS e na RAIS.

Parágrafo 2º: Quaisquer alterações nos contratos individuais de trabalho só serão lícitas se estiver de acordo com as regras constantes da Convenção Coletiva de Trabalho, assegurando salário compatível com a progressão da função exercida.

Parágrafo 3º: Serão permitidos somente três níveis de progressão salarial, não podendo de forma alguma ser constituídas “sub-faixas”.

Parágrafo 4º: Não poderão ser contratados profissionais com salários inferiores aos já praticados pela empresa

Parágrafo 5º: Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído.

36. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

Os trabalhadores admitidos após a data base terão seus salários aumentados nas mesmas condições que os admitidos anteriormente, enquadrando-se também na mesma situação as empresas que se instalarem na base territorial do sindicato, após a data base.

37. DESCONTO DO DSR

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 correspondente. Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o trabalhador de cumprir o restante da jornada de trabalho.

38. CONGELAMENTO DOS REAJUSTES AOS BENEFÍCIOS

Fica estabelecida ainda, que as empresas que oferecem refeição, transporte, convênio médico e cesta básica, não poderão repassar o percentual de reajuste conquistado pelos trabalhadores, para estes benefícios, bem como que todo e qualquer reajuste na participação dos trabalhadores nesse custeio só poderá ser efetivado por meio de negociação coletiva específica.

39. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no artigo 445, parágrafo único, da CLT, não ultrapassará o prazo máximo de trinta (30) dias, em um único período, sendo vedada sua prorrogação. É vedada a celebração de contrato de experiência com empregados readmitidos para o exercício da mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para a admissão de trabalhadores contratados pelo regime de trabalho temporário.

40. SALÁRIO-ADMISSÃO

Será garantido o mesmo salário ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido.

41. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA

As empresas se obrigam a garantir igualdade de oportunidade e tratamento na contratação de trabalhadores, permanência e mobilidade ocupacional de seus

empregados, independentemente de cor, raça, sexo, idade, orientação sexual, crença religiosa, ou limitação em virtude de deficiência física, bem como às mulheres casadas com filhos e mães solteiras, abolindo quaisquer outros critérios que não guardem pertinência com a ocupação, qualificação ou desempenho profissional.

Considerando que hoje avança em nosso país o combate ao preconceito por causa da orientação sexual e de gênero, com o Congresso Nacional inclusive discutindo leis que criminalizam tais práticas, as empresas empreenderão esforços no sentido de combater a homofobia, adotando práticas e atitudes que estimulem seus funcionários a abandonarem tais preconceitos, bem como não utilizando tais critérios em caso de admissão e promoção de seus funcionários, valendo-se exclusivamente de critérios técnico-profissionais.

Obrigam-se as empresas, a garantir que sejam apenas técnico-profissionais os critérios de promoção dos seus trabalhadores, segurando também igualdade de oportunidades e de tratamento no tocante ao preenchimento de cargos vacantes, nas promoções internas e da ascensão profissional nos seus quadros funcionais.

As empresas obrigam-se, ainda, a abolir de qualquer anúncio de solicitação de empregados, para a contratação de trabalhadores, o termo “boa aparência” ou qualquer outro de conteúdo discriminatório, bem como se obrigam, também, a assegurar que a realização de testes admissionais baseados em critérios subjetivos, dentre os quais as denominadas entrevistas, não terão efeito eliminatório, podendo ser-lhes reservado peso meramente classificatório.

42. FÉRIAS

I - INDIVIDUAIS

As férias anuais serão concedidas respeitando-se as preferências do trabalhador, respeitando-se o que segue:

- a) as empresas por ocasião do término do período aquisitivo ao direito de férias, aferirão obrigatoriamente, no prazo máximo de 30 (trinta) dias junto ao trabalhador, sobre qual o período em que deseja gozar as férias;
- b) o início das férias coincidirá sempre com o primeiro dia útil da semana;
- c) os feriados intercorrentes, os dias já compensados, a terça-feira de carnaval e a quarta-feira de cinzas não serão computados no período de gozo das férias;

- d) os trabalhadores que pedirem demissão com menos de um ano de serviço, terão direito a férias proporcionais, acrescida de 1/3 conforme Constituição Federal;
- e) quando a empresa cancelar as férias, por ela já comunicadas, deverá ressarcir ao trabalhador as despesas que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias;
- f) fica garantido o direito a remuneração em dobro das férias indenizadas, por ocasião da rescisão contratual, proporcionais ou não;
- g) as férias deverão ser pagas até uma semana antes do início de seu gozo;
- h) fica assegurado ao trabalhador, no retorno das férias, um período de 90 (noventa) dias de estabilidade no emprego, sem prejuízo do aviso prévio previsto na CLT e neste contrato independentemente da proibição de dispensa arbitrária;
- i) o trabalhador receberá a 1ª parcela do 13º salário, na mesma data e forma estabelecida na alínea g deste artigo;
- j) ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, no período de 60 (sessenta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente à 03 (três) salários mensais, a título de indenização. Esta indenização será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas.

II - COLETIVAS

- a) as empresas deverão comunicar sua intenção de conceder férias coletivas ao Ministério do Trabalho, ao respectivo sindicato e aos trabalhadores abrangidos com, no mínimo, 30 (trinta) dias de antecedência;
- b) o término das férias coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados;
- c) aplicam-se as férias coletivas as alíneas b, c, e, g, h e i referentes às férias individuais;
- d) o início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

- e) quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, esses dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;
- f) é vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;
- g) em hipótese alguma a licença remunerada, mesmo quando superior a 30 (trinta) dias, substituirá o direito a férias e ao abono previsto no inciso XVII do artigo 7.º da Constituição Federal.

43. 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:

- a) que apresente redução da capacidade laboral;
- b) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo, e
- c) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral física ou psíquica.

Parágrafo 1º: 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.

Parágrafo 2º: Estão incluídos nas garantias supra os empregados vitimados em acidente de trajeto.

Parágrafo 3º: Os trabalhadores contemplados por esta cláusula terão custeado pela empresa todas as despesas médicas, odontológicas, tratamentos alternativos, medicamentos e outros necessários.

44. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos máximos ou mínimos previstos em lei e que contem com mais de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito a aposentadoria e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

O contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado e empregador ou por pedido de demissão, ambos com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

45. GARANTIA AOS MENORES APRENDIZES

Será assegurado aos menores aprendizes, um salário correspondente ao piso salarial vigente para a categoria, de acordo com a cláusula respectiva;

As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do respectivo sindicato da categoria profissional;

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 salário desta função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão oferecidas preferencialmente para os aprendizes;

As condições, prazos e inscrição para seleção de candidatos a aprendizes, deverão ser divulgados nos quadros de aviso com antecedência.

O contrato de aprendizagem caracteriza-se como contrato especial de tempo indeterminado para efeito de aplicação de todos os direitos previstos nesta Convenção Coletiva.

Após o término da aprendizagem será garantido ao trabalhador, classificação na função, observando-se o salário pertinente a essa função na estrutura salarial da empresa.

Fica vedada aos menores aprendizes a execução de tarefas mais complexas, sem acompanhamento de profissional qualificado para tal.

46. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

Ao empregado afastado do serviço por doença comum, percebendo o benefício previdenciário respectivo (B-31) será garantido emprego e salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, além do aviso prévio previsto na CLT ou nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

Na hipótese de recusa, pela empresa, da alta médica determinada pela perícia do INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não remunerados pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento pela empresa para nova perícia até a confirmação da alta atestada pelo INSS.

Dentro do prazo limitado nesta garantia estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de mútuo acordo entre empregado e empregador com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional.

Ao empregado afastado do serviço, como causa decorrente de acidente do trabalho, aplicar-se-á a pertinente legislação em vigor.

Parágrafo único: aos trabalhadores abrangidos pela presente cláusula serão garantidos todos os benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho dos trabalhadores da ativa (PLR, CESTA BÁSICA, VALE ALIMENTAÇÃO, ASSISTÊNCIA MÉDICA, AUXÍLIO TRANSPORTE, DENTRE OUTROS).

47. LICENÇA MATERNIDADE

A licença da empregada gestante será de 12 (doze) meses, os quais serão contados a partir da data do parto, independentemente do número de empregadas na planta fabril da empresa, sendo que as previsões dessa cláusula se constituem como obrigação e não como faculdade do empregador.

Parágrafo 1º: A presente licença caberá ainda nos casos de adoção em que a empregada obtiver a guarda judicial

Parágrafo 2º: Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante que sofrer aborto, desde que comprovado por atestado médico da data em que ocorrer até 12 (doze) meses após o aborto, independentemente de proibição contra despedida arbitrária.

Parágrafo 3º: Durante o período de gravidez as empresas propiciarão condições especiais de trabalho, com a concessão de pausas, tantas quanto forem necessárias, para descanso, necessidades higiênicas e fisiológicas, inclusive postos de trabalho adequados às condições físicas das trabalhadoras.

Eventual autorização legal para gestante trabalhar em ambiente insalubre, somente poderá ser implantada por meio de contratação coletiva com o sindicato de classe.

48. PREVENÇÃO DO CÂNCER

As empresas proporcionarão aos seus trabalhadores, anualmente, a realização de exame preventivo do câncer, gratuitamente, independente de gênero.

49. GARANTIA DE EMPREGO À TRABALHADORA GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 24 (vinte e quatro) meses após o parto, independentemente de pré-aviso ao empregador, inclusive em caso da empregada encontrar-se em contrato de experiência. Essas trabalhadoras não poderão exercer atividades em área insalubre, vedação que não pode ser superada por nenhuma espécie de atestado médico.

50. POSTOS COMPATÍVEIS PARA MULHERES NO PERÍODO DE GESTAÇÃO

As empresas se comprometem a realocar, durante o período de gestação, as trabalhadoras para postos compatíveis, de forma que possam desempenhar suas funções sem prejuízo à saúde da gestante e ao desenvolvimento do bebê.

51. GARANTIA DE PAGAMENTO INTEGRAL ÀS TRABALHADORAS GESTANTES

As empresas assegurarão às trabalhadoras gestantes, que venham a se ausentar ou se afastar do trabalho por período superior a 120 (cento e vinte) dias, em decorrência de complicações médicas relacionadas à gestação, o pagamento integral de eventuais verbas de natureza habitual, adicional ou complementar à remuneração contratual.

52. GARANTIA AOS EMPREGADOS PORTADORES DO VÍRUS HIV

Ao empregado portador do vírus do HIV fica garantido o emprego e o salário, admitindo-se a rescisão contratual somente na hipótese de mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência da entidade sindical profissional.

53. GARANTIAS PARA TRABALHADORES ADOTANTES

As empresas concederão licença remunerada de 12 (doze) meses para as trabalhadoras que se tornarem mães ou pais adotantes de menores, a partir da data da decisão judicial confirmatória dessa situação.

54. AMAMENTAÇÃO

Todas as mulheres trabalhadoras que estiverem amamentando, terão assegurado, efetivamente, o tempo para o desempenho desta atividade, sem qualquer prejuízo salarial ou funcional.

Parágrafo Primeiro: Para efeito do disposto neste artigo considera-se tempo de amamentação, o lapso temporal necessário, assegurando-se no mínimo uma hora no período da manhã e uma hora no período da tarde, a critério da mãe, a quem caberá também a escolha do local adequado para tanto.

55. SALA DE AMAMENTAÇÃO

As empresas deverão disponibilizar salas adequadas e preparadas para o armazenamento do leite materno retirado, garantindo a privacidade e o conforto das lactantes durante esse período.

56. GARANTIA PARA A MULHER E PESSOAS LGBTQIA+ VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA OU SOCIAL

As mulheres e pessoas LGBTQIA+ vítimas de violência doméstica ou social terão direito à licença remunerada pelo prazo de 30 (trinta) dias necessário à recuperação física e psicológica, além de outras medidas de suporte, mantendo todos os direitos existentes na situação de atividade.

57. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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.

Parágrafo único: A substituição superior a 30 (trinta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função.

58. READMISSÃO DE EMPREGADOS

A readmissão de empregados para exercício da mesma função antes exercida, garantirá ao mesmo, a percepção de salário já reajustado através dos percentuais consignados à Categoria Profissional durante o período que esteve desligado da empresa.

59. AUXÍLIO-CRECHE

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 § 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 1 (um) piso salarial por mês, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 6 (seis) anos.

Parágrafo 1º: O auxílio previsto nesta cláusula será devido por filho(a) e poderá ser requerido e pago mediante opção do empregado(a), a partir do retorno ao trabalho, assegurado o pagamento retroativo das parcelas vencidas desde o nascimento do(a) filho(a), abrangendo, no mínimo, os 18 (dezoito) primeiros meses de vida da criança, independentemente da licença-maternidade. O auxílio-creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário do empregado(a).

Parágrafo 2º: Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

Parágrafo 3º: O auxílio-creche poderá ser solicitado pela mãe ou pelo pai, nas mesmas condições previstas no caput desta cláusula, bem como por qualquer empregado(a) que detenha a guarda legal, judicial ou de fato do filho(a), ou que mantenha a criança sob sua responsabilidade e dependência econômica, vedada qualquer distinção em razão de gênero, estado civil ou vínculo biológico.

60. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos todos os atestados médicos e/ou odontológicos, emitidos pelos profissionais para todos os efeitos legais, bem como os atestados do Sistema Único de Saúde (SUS) ou dos sindicatos metalúrgicos. Tais atestados não serão questionados, quanto à sua origem, se portarem formalmente o carimbo e assinatura do profissional.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

As empresas se obrigam a fornecer, no ato da entrega do atestado médico, cópia deste, devidamente protocolado ao empregado. Serão aceitos os atestados médicos dos pais ou responsável legal, que acompanhou filho(a) ou menor de 18 anos do qual detenha

a curatela ou tutela.

Não poderá haver qualquer tipo de limitação de prazo para entrega de atestado médico, podendo o mesmo ser entregue por ocasião do retorno ao trabalho.

61. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO – CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, transporte, ou a concessão de passe, e alimentação ou vale-refeição gratuito a todos os seus empregados.

Parágrafo 1º: Os serviços de transporte próprio fornecidos pela empresa, deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como deverão obedecer a legislação vigente a respeito.

Parágrafo 2º: No atendimento às disposições da Lei n.º 7.418, de 16.12.85, com redação dada pela Lei n.º 7.619, de 30.9.1987, regulamentada pelo Decreto n.º 95.247, de 16.11.1987, as empresas representadas pelos Sindicatos Patronais acordantes, que concedem a seus empregados o vale-transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou em dinheiro.

Parágrafo 3º: Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação no prazo de até 5 (cinco) dias úteis.

Parágrafo 4º: As empresas que ainda não fornecem alimentação e transporte gratuitos, deverão implementá-los no prazo de 30 (trinta) dias a partir da assinatura deste contrato.

Parágrafo 5º: O benefício do vale transporte poderá ser concedido em dinheiro, desde que solicitado pelo empregado.

Parágrafo 6º: Será fornecida mensalmente uma cesta básica para cada trabalhador.

62. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário ou acidentário ou licença gestante fica garantida, entre o 16º (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.

Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, ou por motivo de aposentadoria, a empresa pagará seu salário nominal a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento e até completar o 1º (primeiro) ano de afastamento.

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.

O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

63. AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, o aviso prévio será proporcional nos termos da lei 12.506/11 e obedecerá aos seguintes critérios:

- a) será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será efetivamente trabalhado ou indenizado;
- b) a redução de duas horas diárias, prevista no artigo 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 por um dia livre por semana, ou 7 (sete) dias corridos durante o período;
- c) no caso de aviso prévio não indenizado, o empregador fica obrigado a manter o empregado trabalhando no exercício das mesmas funções ou então poderá determinar a liberação do empregado, em tempo integral, durante o período do aviso, sem prejuízo de sua remuneração integral devida nesse período. Neste caso o empregador deverá notificar o empregado quanto a esta circunstância;
- d) aos empregados com 45 anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 90 dias, independentemente de ter atingido a carência exigida pela lei.
- e) no caso de aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições da letra "d" supra, deverão cumprir apenas 20 dias do aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder, nos termos da alínea d acima;
- f) o aviso prévio deverá ter seu início no primeiro dia útil da semana;
- g) ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. 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 parágrafo 2.º deste artigo.

- h) é obrigatória a anotação, pelo empregador, no documento respectivo, da dispensa do cumprimento do aviso pelos empregados despedidos.

64. ABONO POR APOSENTADORIA

Por ocasião da aposentadoria, será pago ao trabalhador um abono igual a 06 (seis) salários nominais.

Parágrafo Único: Este abono não poderá ser compensado com os demais direitos, ou benefícios previstos nesta convenção coletiva de trabalho, ou na legislação.

65. HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

As rescisões de contrato de trabalho, independentemente do tempo de serviço, terão obrigatoriamente de ser homologadas pela entidade sindical profissional. Ao demitir o empregado a empresa deverá proceder ao agendamento da homologação dentro do prazo de 10 (dez) dias, independente do prazo determinado em Lei para depósito dos valores devidos na rescisão.

Eventuais diferenças, ou pagamentos suplementares, devidos por rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos no prazo de 10 (dez) dias após a ressalva ou notificação do fato.

O não cumprimento dos prazos acima pactuados acarretará multa no valor de 1 (um) salário nominal por infração em favor do trabalhador.

As empresas deverão no ato da homologação entregar ao trabalhador Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), ou documento similar, acompanhado do laudo técnico pericial sobre as condições de trabalho, além da relação das últimas

12 (doze) remunerações discriminadas em suas parcelas, ou mediante apresentação do holerite.

Parágrafo único: As empresas que se enquadram na Lei nº 8.213 de 24 de junho de 1991, (art.93), referente as cotas de contratações e inclusão de pessoas com Deficiência, no ato da homologação da rescisão contratual deverão fornecer documentos adequados à deficiência do trabalhador; no caso de deficientes visuais apresentar uma via do TRCT traduzida em BRAILLE e, no caso de trabalhadores deficientes auditivos, providenciar intérprete de LIBRAS.

66. DA GARANTIA DO EXERCÍCIO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Aos integrantes de entidades sindicais, delegados sindicais, membros de co-

missão de fábrica e integrante das CIPA's ou de quaisquer outros órgãos de representação interna dos trabalhadores, serão assegurados emprego e salário até o trânsito em julgado do respectivo processo, nos casos de aplicação de desligamentos por justa causa, pelas empresas.

Parágrafo Único – Serão reintegrados imediatamente aqueles que se encontrarem nas condições supra, na data da assinatura do presente contrato.

67. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES E/OU CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS

Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço, para participação de cursos e/ou encontros sindicais, sem prejuízo nos salários, nas férias, 13º salário e descanso semanal remunerado, cabendo a entidade sindical comunicar a empresas, comprovando o período em que o trabalhador teve que se ausentar.

As empresas devem liberar seus funcionários, de acordo com a convocação feita pelo sindicato representativo da categoria profissional, para que os mesmos possam participar de cursos, seminários e outras atividades sindicais.

Caso não seja possível o envio da convocação com antecedência, convencionam as partes de que a mesma poderá ser entregue quando do seu retorno ao trabalho.

O trabalhador que for convocado pelo sindicato para o evento, não sofrerá prejuízo salarial, já que o seu comparecimento será considerado como de efetivo trabalho.

Parágrafo primeiro: para a participação desses cursos, seminários ou palestras o trabalhador poderá ausentar-se do trabalho até 21 (vinte e um) dias por ano.

68. DEMISSÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas respeitarão o mandato dos diretores eleitos legitimamente pela categoria, sendo que estes não poderão ser demitidos no curso do mandato.

69. CONTATOS COM A EMPRESA

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a direção de uma empresa de sua base territorial ou com os seus trabalhadores, terá acesso garantido às dependências dela. O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar, em

qualquer caso, de assessor com conhecimento técnico acerca da matéria a ser tratada.

70. DA TUTELA DOS DIRIGENTES DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Para o exercício efetivo da atuação sindical, os dirigentes ou delegados sindicais, gozarão de amplo acesso aos locais de trabalho e informações gerais relativas à empresa em que trabalha.

Parágrafo único: As empresas não impedirão o acesso direto dos dirigentes sindicais até os trabalhadores, nos locais de trabalho, independente do horário, para divulgação das informações e demais comunicações provenientes do Sindicato profissional.

71. SINDICALIZAÇÃO

No momento de integração do empregado(a) contratado pela empresa, o sindicato será imediatamente comunicado para apresentar o papel do sindicato e a proposta de sindicalização.

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição do sindicato representativo da categoria profissional, quatro vezes por ano, local e meios para esse fim.

Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes, e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, de preferência nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

72. DELEGADO SINDICAL

Os sindicatos de trabalhadores que compõe presente bancada de negociação, promoverão anualmente as eleições de delegados sindicais.

As empresas que compõe esta base patronal, reconhece os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

Os delegados sindicais serão eleitos na proporção de cada 500 (quinhentos trabalhadores) um delegado eleito.

Caberá ao sindicato a coordenação do processo de eleição do delegado sindical.

O Sindicato divulgará Edital de Convocação aos trabalhadores, através dos jornais da categoria.

Os parâmetros de eleição e atuação serão definidos entre sindicato e empresa.

Os delegados sindicais terão mandato de o1(um), podendo ser reconduzido (mediante nova eleição) por igual período para um novo mandato;

Ao delegado sindical é garantido estabilidade no emprego, desde a sua inscrição, até 12 (doze) meses após o término do seu mandato.

73. DEFESA CONTRA ATOS ANTISINDICAIS

Todos os trabalhadores gozarão de garantias contra atos antissindicais, na forma definida nas convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho que disciplinam a matéria, independentemente da ratificação de tais textos pelo país.

É prerrogativa do Sindicato manter o contato direto com os trabalhadores não somente para a entrega de panfletos, mas também a realização de assembleias, ação sindical autônoma e organização dos trabalhadores, garantidas pelos princípios constitucionais e da lei em vigor.

As empresas deverão propiciar que os sindicatos possam atuar com liberdade e autonomia. Não poderão adotar mecanismos antissindicais, tais como, ações conflitantes com o direito de manifestação e greve, com as relacionadas ao direito de posse e propriedade, interdito proibitório, desvio de ônibus que transportam seus funcionários, despedida ou transferência de dirigentes sindicais, convocação de vigilantes e policiais para coibir as manifestações sindicais, deverão ainda autorizar a realização livremente de assembleias em locais apropriados, com a participação exclusiva dos trabalhadores e dirigentes, sem uso de qualquer tipo de coação.

Fica permitida ao Sindicato durante a realização das ações sindicais, a utilização material de divulgação, tais como, faixas alusivas, cartazes, boletins informativos, à sua livre escolha, respeitando sempre os princípios legais, constitucionais.

74. COMISSÃO DE FÁBRICA

Serão constituídas comissões de fábrica, compostas por representantes eleitos entre os trabalhadores de cada empresa, os quais gozarão de estabilidade no emprego desde a data de registro da candidatura até um ano após o término do mandato, que será de dois (2) anos, cujas atribuições serão definidas em regimento próprio, proposto e também aprovado pelos empregados da empresa respectiva.

75. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

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/cota de solidariedade, cujos percentuais e datas serão fixados e apresentados no decorrer das negociações.

Para os empregados admitidos após os meses de contribuição, que não sofreram o desconto desta 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.

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.

76. ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES

A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro dos prazos estipulados por esta Convenção Coletiva de Trabalho as contribuições devidas ao sindicato a título de contribuição assistencial prevista neste instrumento coletivo, incorrerá em multa no valor correspondente a 20% (vinte por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso, mais a atualização monetária pelos índices de correção dos débitos trabalhistas e juros de 1% (um por cento) ao mês, revertida em favor da entidade sindical prejudicada, sem prejuízo das sanções penais constantes da tipificação por apropriação indébita aplicadas aos responsáveis legais pela empresa.

77. RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

As empresas fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, as informações completas contidas na RAIS-RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS relativas a todos os empregados do estabelecimento da base territorial referentes ao ano anterior. As empresas que fornecem os dados da RAIS que não na forma de formulários, deverão enviar essas informações ao sindicato representativo da categoria profissional na forma de meios magnéticos, obedecendo aos padrões de gravação definidos no manual de orientação expedido pelo grupo coordenador da RAIS.

78. PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO

Quando solicitado 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 menselistas separadamente, bem como faixa etária, raça, sexo, religião, índice de reajuste especificando a que título foi concedido além dos respectivos salários médios totais, bem como o sindicato patronal ao qual se encontra enquadrada e/ou vinculada.

79. CIPA

As empresas, convocarão eleições para as CIPAS, com 60 (sessenta) dias de antecedência do término do mandato em curso, através de edital, enviando cópia ao sindicato nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado. Esse edital deverá explicitar o endereço do estabelecimento e o local para inscrição dos candidatos, que deverá ser realizada contra recibo, devidamente identificado pela empresa.

- a) o Edital deverá também, explicitar o prazo mínimo de 15 (quinze) dias para inscrições, que ocorrerá do 25º aos 10º dias em termos regressivos à eleição. Fica assegurado aos candidatos inscritos o direito de concorrer às eleições, independentemente das situações de seus respectivos contratos de trabalho e idade. A empresa divulgará a lista dos candidatos inscritos no prazo de 24 (vinte e quatro) horas do encerramento das inscrições informando, além dos nomes, departamento, função e números das respectivas CTPS dos mesmos;
- b) a eleição será feita juntamente com o sindicato obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação em lista única, contendo o nome de todos os candidatos, a inscrição e a eleição dos candidatos, devendo para tanto, informar a forma do processo junto com o edital e enviar cópia ao sindicato;
- c) o eleitor deverá ser identificado através de sua assinatura e registros de documentos em folha apropriada para votação;
- d) todo o processo eleitoral será acompanhado pelo vice-presidente da CIPA em conjunto com o SESMT, assegurada a participação do Sindicato;
- e) no prazo máximo de 10 (dez) dias, após a posse dos membros eleitos, as empresas deverão encaminhar cópia da ata respectiva, ao Sindicato, contendo nome, data de nascimento e nº de matrícula;

- f) o não cumprimento do disposto nas letras “a”, “b”, “c”, “d” e “e” por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo realizar-se novas eleições no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do sindicato;
- g) os representantes dos empregados na CIPA, efetivos e suplentes, não poderão sofrer despedidas arbitrárias, desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o término de seu mandato, sendo obrigatória a participação dos suplentes nas atividades e atribuições da comissão;
- h) o curso de treinamento aos cipeiros será obrigatório, mesmo os reeleitos, e deverá ser iniciado nos primeiros 30 (trinta) dias, a contar da data da eleição destes. Após 10 dias do encerramento do curso, as empresas deverão enviar ao sindicato cópia do respectivo certificado/empresa;
- i) todas as atas da CIPA/CCTSMA (eleições, posse, reuniões ordinárias e extraordinárias), deverão ser enviadas pela empresa ao Sindicato profissional, até 10 dias após a realização do ato. Em caso de reuniões extraordinárias, o envio deverá ocorrer em 24 horas;
- j) a empresa informará ao sindicato, com 30 (trinta) dias de antecedência o programa e data de realização da SIPAT, incluindo nesta semana, o Programa de Orientação e Prevenção da AIDS, MEIO AMBIENTE e sua relação com o ambiente interno da fábrica, que será elaborado com a participação dos trabalhadores, **bem como o tema do combate à violência à mulher**;
- k) os integrantes da CCTSMA e os cipeiros, representantes dos empregados, deverão ter tempo disponível, de 2 (duas) horas, e em local apropriado, antes da realização das reuniões, para discussão sobre a pauta;
- l) os cronogramas das providências acordadas com a CIPA, oriundas dos mapas de riscos, deverão ser afixados nos Quadros de Aviso das empresas, e enviado cópia ao sindicato, quando solicitado;
- m) é obrigatória a discussão dos temas alusivos a relação entre o Meio Ambiente e Ambiente Interno da fábrica nas reuniões ordinárias da CIPA, quando for pertinente.
- n) Os cipeiros poderão ausentar-se do serviço até 30 (trinta) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriados e descanso remunerado,

desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito);
- o) tempo livre para que todos os representantes eleitos possam percorrer, sem

obstrução ou prejuízo de qualquer espécie, o local de trabalho, visando exercer seu mandato de representação, sendo que o membro da CIPA poderá acompanhar toda a ocorrência do acidente, apurar suas causas e consequências;

- p) ampliação das atribuições das atuais CIPAS de modo que os seus representantes, tenham competência para identificar ou monitorar os impactos decorrentes da organização da produção e do trabalho e aquelas decorrentes de inovações tecnológicas e organizacionais, bem como, apresentar propostas e reivindicar medidas viáveis para melhoria de trabalho, acompanhando permanentemente tais medidas, inclusive no tocante à multicausalidade dos acidentes do trabalho, aos impactos ambientais decorrentes da poluição industrial, e ainda aquelas referentes aos reflexos sobre o ambiente e condições de trabalho de medidas contratadas entre empresas e terceiros;
- q) Supervisão de todo processo eleitoral pelo sindicato metalúrgico respectivo;
- r) as empresas com menos de 20 (vinte) empregados e as que não se inserirem no Quadro de Dimensionamento estatuído pela NR 5, deverão eleger pelos seus trabalhadores, com a participação do sindicato, um representante que terá as atribuições da CIPA, ao qual serão conferidas as mesmas prerrogativas e garantias previstas aos cipeiros.
- s) Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado ou ao representante Cipeiro da área ou ainda à Cipa em seu conjunto interromper, de imediato, as atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação dos riscos.
- t) O empregador tem que garantir aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de todas as suas atribuições garantindo o tempo para essas atividades e para a realização das tarefas.

8o. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Todas as partes móveis e pontos de operação de máquinas e equipamentos deverão estar protegidos pelas melhores técnicas conhecidas;

Especificamente na questão das prensas privilegiar-se-ão as ferramentas fechadas, impedindo que as mãos dos trabalhadores adentrem a área de perigo ou pontos de operação;

O projeto e a execução da construção dessas ferramentas deverão ser feitos para que estas sejam totalmente fechadas, com o objetivo de impedir a introdução das mãos nos pontos perigosos;

Em caso de acidentes em máquinas e equipamentos, o sindicato deverá receber o comunicado da ocorrência em 24 horas, acompanhada da respectiva "CAT" e descrição pormenorizada do acidente, sendo permitida sua entrada no local de trabalho para inspeção "in loco".

Em caso de acidente decorrente do trabalho, a empresa deverá realizar estudos técnicos, acompanhada por representantes do sindicato e da CIPA, para a adoção de medidas que visem a eliminação dos riscos de acidente cujo prazo não deverá exceder 15 dias.

Em caso de eventual revogação das Normas Regulamentares que dispõem sobre a matéria pelo Governo Federal, as disposições aí contidas permanecem em vigor para as empresas da base territorial, salvo se houver edição de norma mais favorável ao trabalhador.

81. MEDIDAS DE PROTEÇÃO

As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, relativas as condições de trabalho e segurança do empregado.

O respectivo sindicato representativo da categoria profissional, oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho e segurança.

No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá ao sindicato por escrito, informando os resultados do levantamento efetuado, especificando as medidas de proteção adotadas ou que serão providenciadas e em que prazo.

Em situações de emergência ou de perigo iminente o prazo será de 24 (vinte e quatro) horas.

Excetuam-se dos prazos previstos nesta, as empresas que estão realizando trabalhos em conjunto com a entidade sindical, no que tange à segurança e saúde do trabalhador, a nível de negociação direta.

No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa, na seguinte ordem de prioridade, o informará sobre os riscos inerentes ao seu posto de trabalho e

sobre as áreas perigosas e insalubres, e fará o treinamento adequado para a realização das tarefas de forma segura.

O SESMT opinará sobre a utilização do E.P.I. adequado.

Fica assegurado ao sindicato representativo da categoria profissional em caso de denúncia, enviar profissionais de Segurança e Saúde para realizar inspeção nos locais de trabalho.

82. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas enviarão ao sindicato dos trabalhadores metalúrgicos, nos meses de abril, junho, outubro e janeiro, cópias do Anexo I e II completas, conforme previsto no item 5.16, letra "I" e 5.22, letra "e" da NR-5, para fins estatísticos. As comunicações de Acidentes do Trabalho enviadas à Seguridade Social deverão ser enviadas aos Sindicatos, no prazo máximo de cinco dias, quando se tratar de acidentes leves, bem como cópia do Boletim de Ocorrência.

No caso de acidente fatal ou grave ocorrido nas dependências da empresa, o sindicato deverá ser comunicado num prazo de 2 (duas) horas após o acidente e, em ocorrendo após as 18 (dezoito) horas até as 9 (nove) horas do dia seguinte. Ao Sindicato é assegurado averiguar as condições em que o acidente ocorreu.

Entende-se como acidente grave o que levar o acidentado à internação hospitalar ou a mutilação de membros, no todo ou parte, ou à fratura de ossos.

Na ocorrência de acidente fatal ou grave de trajeto a comunicação ao sindicato deverá ser feita imediatamente a partir do momento em que a empresa tomar conhecimento do fato.

Será facultado ao sindicato o acesso ao posto de trabalho para verificação de nexo causal de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

83. REMÉDIOS

Ocorrendo acidente de trabalho ou doença profissional, todas as despesas médicas e odontológicas, inclusive com medicamentos, ocorrerão por conta da empresa.

84. PREVENÇÃO A DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO

Nas atividades laborais deve ser avaliado a carga de trabalho (física e mental) em que se submete os trabalhadores, em especial aos aspectos relacionados a organização do trabalho, o ritmo, os conteúdos que envolve as atividades entre outros.

Na atividade com esforços repetitivos que exijam sobre carga muscular estática ou dinâmica deve ser concedido ao trabalhador intervalos de 7 minutos para pausa de recuperação a cada 60 minutos trabalhados, totalizando 60 minutos de intervalo ao dia.

Deve ser eliminada qualquer possibilidade de horas extras nestas atividades.

Após a alta médica o trabalhador com restrições em seus movimentos decorrentes da relação com o trabalho deve ser inserido/readequado em um trabalho compatível com suas possibilidades e limitações funcionais. De acordo, com suas capacidades de movimentos, grupos musculares e capacidade cognitiva e intelectual.

Considerando seu estado de saúde, o processo de recuperação e readaptação do

trabalhador deve ter garantido autonomia diante da condição de trabalho. Fica vedada a qualquer forma de avaliação de desempenho.

A empresa deverá implantar e desenvolver um plano ou programa específico para estudar e equacionar a questão de modo a adequar o trabalho para a eliminação dos esforços repetitivos, ou adequá-lo à condições seguras e suportáveis à proteção da saúde do trabalhador. Ficando garantido a vistoria de equipe técnica do sindicato acompanhada de dirigentes sindicais para verificação dos andamentos em conjunto com o SESMT da empresa.

85. TRABALHO DO MENOR

É proibida a contratação de menores de 18 (dezoito) anos em atividades insalubres, perigosas ou que possam acarretar danos à saúde do trabalhador.

Parágrafo único: Na contratação de menores deverá ser respeitado o horário de estudo, garantida a meia jornada.

86. ÁGUA POTÁVEL

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 pelos funcionários, pela CIPA ou pelo sindicato, devendo os reservatórios ser limpos e desinfetados, periodicamente, no mínimo a cada 30 (trinta) dias e de forma adequada.

Parágrafo único: Para atender convenientemente esta exigência, as empresas serão obrigadas a fornecer copos descartáveis ou bebedouro com jato d'água lateral.

87. CONTROLE DE BANHEIRO

Não haverá, por parte das empresas, qualquer forma de controle de frequência nos banheiros ou sanitários, destinados ao uso dos seus trabalhadores.

88. CÂMERAS NO LOCAL DE TRABALHO

Considerando que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral

decorrente de sua violação (art. 5º, X CF);

Considerando que as formas de controle que podem ser exercidas pelo empregador, devem estar sempre atento para a preservação da dignidade humana do trabalhador.

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 da entrada e saída da empresa, de forma que não cause constrangimento nos empregados, quando da execução de suas tarefas, ou ainda não seja utilizada para impor sanções disciplinares aos seus empregados.

Em discordância entre as partes, quanto a localização das Câmeras, fica facultado a vistoria da equipe técnica do sindicato acompanhada de dirigentes sindicais para verificação dos focos.

89. DA MANUTENÇÃO E HIGIENE DOS UNIFORMES

As empresas manterão serviço regular de lavanderia para os uniformes dos trabalhadores(as), serviço este custeado pelo empregador.

90. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO NO DESLIGAMENTO

Não será admitida a demissão imotivada do empregado(a), sendo obrigatória a observância mínima das regras constantes na Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

91. MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS

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.

92. GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de acordos coletivos

já firmados antes desta norma em relação a quaisquer das cláusulas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho. As partes pactuam a manutenção de todas as cláusulas preexistentes constantes da convenção ou acordo coletivo anteriormente celebrado.

93. NORMAS LEGAIS SUPERVENIENTES

O advento de normas legais, sejam de caráter constitucional ou de lei ordinária, estabelecendo condições de direitos e deveres que guardam relação de identidade jurídica em face das normas previstas nesta convenção coletiva, terão incidência sobre os contratos individuais de trabalho, de modo a resguardar e assegurar sempre, e em qualquer caso, em favor dos trabalhadores a aplicação das garantias do melhor direito entre umas e outras, vedada entretanto, em qualquer caso, a acumulação, preservando-se, sempre, as garantias básicas do artigo 7º da Constituição Federal.

94. SALVAGUARDA DE DIREITOS

Fica salvaguardado o direito e o dever recíproco dos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, para a qualquer momento, por iniciativa de quaisquer das partes retornarem à mesa de negociação coletiva a fim de negociarem questões gerais da entrada em vigência de novas LEIS, MEDIDAS PROVISÓRIAS, DECRETOS E PORTARIAS que venham a regular a aplicação dos termos pactuados nesta Convenção Coletiva de trabalho, inclusive os artigos que tratam da reforma da CLT, que entrou em vigor a partir de 11 de novembro de 2017, em contraste com as normas constitucionais e convencionais internacionais.

As empresas que compõe o presente sindicato patronal se comprometem, antes de aderir a qualquer tópico que trate referida Lei, chamar o sindicato dos trabalhadores para negociação, não realizando qualquer mudança sem que haja acordo entre as partes.

Parágrafo primeiro: A mesma regra de obrigatoriedade de negociação também se aplica às mudanças eventualmente decorrentes da normatização relativa à pandemia ou às consequências econômicas dela advinda.

Parágrafo segundo: Os eventuais e pertinentes ajustes que se fizerem necessários entre as partes serão lavrados em Termos de Aditamento à presente Convenção.

95. GATILHO SALARIAL

Fica instituído, a partir de 1º de setembro de 2026, um gatilho salarial sempre que

a taxa de inflação mensal acumulada atingir o percentual de cinco por cento (5%), em medição realizada a partir da evolução do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, para a correção incidente sobre os salários, gratificações, auxílios, adicionais e vantagens de todos os trabalhadores e trabalhadoras abrangidos por esta contratação.

96. KIT ESCOLAR

Será entregue pelos empregadores um kit escolar adequado às exigências de cada escola, em benefício dos filhos de cada trabalhador e trabalhadora em idade escolar, no início de cada ano letivo.

97. CRECHE NA EMPRESA

As empresas deverão garantir a existência de creches instaladas nos próprios estabelecimentos, em preferência à concessão de auxílio-creche, como forma de permitir um acompanhamento mais adequado das crianças por parte dos respectivos pais e mães.

98. CONSCIENTIZAÇÃO LGBTQIAPN+,

As empresas devem promover ações permanentes de conscientização, respeito à diversidade e combate à discriminação em razão de orientação sexual, identidade ou expressão de gênero.

Parágrafo 1º: Durante o mês de junho, em alusão ao Mês do Orgulho LGBTQIAPN+, as empresas disponibilizarão ao menos 1 (um) dia de atividades de conscientização voltadas aos trabalhadores e trabalhadoras, por meio de palestras, distribuição de materiais informativos, campanhas educativas, rodas de conversa e outras iniciativas destinadas à prevenção e combate à LGBTfobia e à promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso.

Parágrafo 2º: As empresas assegurarão a disponibilização de, no mínimo, 1 (um) banheiro de uso neutro em suas instalações, destinado à utilização por qualquer pessoa que assim opte, garantindo o acolhimento, a dignidade, a privacidade e o respeito às pessoas transgênero, não binárias e demais identidades de gênero diversas. A disponibilização de banheiro de uso neutro não restringe nem substitui o direito dos trabalhadores de utilizar os demais banheiros da empresa de acordo com sua identidade de gênero, vedada qualquer forma de impedimento, constrangimento, discriminação ou tratamento diferenciado em razão dessa escolha.

Parágrafo 3º: Nenhum trabalhador ou trabalhadora poderá sofrer discriminação, constrangimento, assédio ou tratamento diferenciado em razão de sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, cabendo às empresas apurar e coibir práticas discriminatórias em seus ambientes de trabalho.

99. INCLUSÃO DA COMUNIDADE SURDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

As empresas abrangidas por esta pauta em Convenção Coletiva comprometem-se a adotar políticas e práticas de inclusão voltadas à valorização e ao pleno desenvolvimento profissional de trabalhadores(as) surdos(as), conforme diretrizes abaixo:

a) Plano de Carreira Inclusivo

Fica assegurado o direito ao acesso e à participação em planos de cargos e salários por parte de trabalhadores(as) surdos(as), com igualdade de condições, respeitando-se suas competências e qualificações. A progressão funcional deverá observar critérios de desempenho e mérito, com o devido suporte de acessibilidade comunicacional.

b) Acessibilidade à Comunicação

As empresas deverão garantir intérprete de Libras ou tecnologias assistivas em treinamentos, reuniões, avaliações de desempenho e demais eventos internos. Materiais de formação e comunicação institucional deverão ser acessíveis em Libras, com uso de legendas, linguagem simples ou tradução audiovisual, sempre que necessário.

c) Equidade Salarial

É vedada qualquer forma de discriminação salarial por motivo de surdez. Profissionais surdos(as) terão direito a remuneração equivalente à dos demais trabalhadores(as) em funções de mesma natureza, com base na isonomia prevista na legislação trabalhista.

d) Sensibilização e Convivência

As empresas deverão promover ações de sensibilização e formação interna sobre diversidade, inclusão da pessoa surda e uso básico da Libras, fortalecendo uma cultura organizacional inclusiva. Recomenda-se, ainda, a criação de grupos de diversidade com representação da comunidade surda.

e) Boas Práticas e Referências Internacionais

Esta cláusula baseia-se nas recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Federação Mundial dos Surdos (WFD) e em modelos inclusivos já implementados em países como Alemanha, Canadá, Suécia e Reino Unido, que incorporam planos de carreira acessíveis, auditorias de equidade e tecnologias assistivas.

100. SAÚDE MENTAL E PREVENÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

As empresas deverão identificar, avaliar, prevenir e controlar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, observando as disposições da NR-1, assegurando a participação dos trabalhadores e de seus representantes, bem como adotando medidas para prevenção do adoecimento mental, assédio moral, assédio sexual, discriminação,

violência no trabalho e demais práticas de gestão que possam causar sofrimento psíquico.

Parágrafo 1º: As empresas promoverão treinamento periódico de gestores, supervisores e lideranças sobre saúde mental, prevenção dos riscos psicossociais, assédio moral, assédio sexual, discriminação, violência no trabalho e gestão saudável das relações de trabalho.

Parágrafo 2º: As empresas manterão canal seguro, acessível e confidencial para recebimento de denúncias relacionadas aos riscos psicossociais, assegurando proteção contra qualquer forma de retaliação, perseguição, discriminação ou prejuízo profissional ao trabalhador denunciante.

Parágrafo 3º: O Sindicato Profissional e a CIPA terão acesso aos resultados consolidados das avaliações de riscos psicossociais e aos respectivos planos de ação, preservado o sigilo individual dos trabalhadores, devendo as empresas apresentar relatório semestral das medidas adotadas e analisar os afastamentos por transtornos mentais e comportamentais para identificação de causas organizacionais e implementação das medidas preventivas e corretivas cabíveis.

101. IGUALDADE SALARIAL

Será garantida a igualdade salarial, sem nenhum tratamento desigual de qualquer espécie, seja de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, bem como garantido o tratamento igualitário no acesso às oportunidades de admissão ou promoção interna.

102. FILHOS E FILHAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS E DEFICIÊNCIAS OCULTAS

- a) Aos trabalhadores e trabalhadoras que têm filhos com necessidades especiais será paga uma ajuda de custo para fazer frente às despesas e cuidados com o acompanhamento e tratamento respectivo.
- b) Ficam isentos de qualquer coparticipação em plano de saúde, assistência médica, terapias, tratamentos e demais procedimentos relacionados ao acompanhamento de filhos e filhas com necessidades especiais, deficiência, inclusive deficiência oculta, Transtorno do Espectro Autista (TEA) e outras condições neurodivergentes, os trabalhadores e trabalhadoras que possuam dependentes nessa condição.

103. DA INCLUSÃO E RESPEITO À NEURODIVERSIDADE

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho reconhecem a

neurodiversidade como expressão da diversidade humana e comprometem-se a promover condições de inclusão, acessibilidade, permanência, desenvolvimento profissional, igualdade de oportunidades e proteção aos trabalhadores neurodivergentes, bem como aos empregados que possuam dependentes legais diagnosticados com Transtorno do Espectro Autista (TEA), Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) e demais condições de neurodivergência.

Parágrafo 1º - Isenção de Coparticipação para Tratamentos Especializados:

Fica assegurada a isenção integral de coparticipação no plano de saúde corporativo para consultas, exames, avaliações e terapias multidisciplinares especializadas destinadas ao tratamento e desenvolvimento de dependentes legais diagnosticados com TEA, TDAH ou demais condições de neurodivergência.

A isenção abrangerá, entre outros procedimentos, atendimentos de Psicologia, incluindo a metodologia ABA (Análise do Comportamento Aplicada), Fonoaudiologia, Terapia Ocupacional, Fisioterapia e demais especialidades prescritas pelo profissional de saúde responsável.

É vedada a imposição de limites financeiros, quantitativos de sessões ou qualquer outra restrição que comprometa a continuidade do tratamento indicado por profissional habilitado.

Parágrafo 2º - Auxílio para Tratamento Neurodivergente: As empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados reembolsarão diretamente ao trabalhador as despesas comprovadamente realizadas com terapias, assistência especializada e tratamentos destinados a filho(a), dependente legal ou adotado(a) diagnosticado(a) com condição neurodivergente, mediante apresentação de laudo médico e comprovantes das despesas.

O valor do reembolso corresponderá a até 35% (trinta e cinco por cento) do menor salário normativo da categoria vigente à época do evento, por dependente.

O benefício previsto nesta cláusula possui natureza assistencial, não integrando remuneração, salário ou base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

Parágrafo 3º - Garantia de Tratamentos e Terapias Especializadas: As empresas assegurarão aos empregados e seus dependentes o cumprimento integral das coberturas obrigatórias previstas pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), inclusive quanto ao atendimento multiprofissional necessário ao tratamento das condições neurodivergentes.

Na hipótese de negativa de cobertura, insuficiência da rede credenciada ou ausência de profissionais habilitados para atendimento adequado, as empresas deverão adotar medidas complementares que garantam a continuidade do tratamento.

Quando inexistirem clínicas ou profissionais credenciados aptos a realizar o tratamento indicado, inclusive pela metodologia ABA, na região de residência do beneficiário, ficará assegurada a realização do tratamento em estabelecimento particular.

Nos casos previstos na alínea anterior, será garantido o reembolso das despesas na forma da legislação vigente e das normas aplicáveis ao setor de saúde suplementar, observando-se, quando cabível, o reembolso integral.

Parágrafo 4º Canal Especializado de Atendimento: As empresas manterão canal específico de atendimento para suporte aos empregados e dependentes neurodivergentes, destinado ao acompanhamento de demandas relacionadas a tratamentos, autorizações, reembolsos, rede credenciada e demais questões pertinentes.

O canal deverá garantir atendimento prioritário, orientação adequada e acompanhamento das demandas até sua efetiva solução.

Parágrafo 5º Combate à Discriminação e Promoção da Inclusão: É vedada qualquer forma de discriminação, constrangimento, assédio, segregação ou tratamento desigual em razão da condição de neurodivergência do trabalhador ou de seus dependentes.

As empresas promoverão campanhas de conscientização, formação e sensibilização sobre neurodiversidade, acessibilidade, inclusão e respeito às diferenças.

Sempre que necessário, e mediante avaliação técnica, serão implementadas adaptações razoáveis no ambiente de trabalho para garantir a plena participação e inclusão dos trabalhadores neurodivergentes.

Parágrafo 6º Acompanhamento da Cláusula: As empresas comprometem-se a manter diálogo permanente com a representação sindical para avaliação da efetividade das medidas previstas nesta cláusula e discussão de novas ações voltadas à inclusão da comunidade neurodivergente.

104. CUMPRIMENTO

As partes se comprometem a cumprir e a respeitar os dispositivos ora pactuados, ficando a parte infratora, sujeita às penalidades previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho e na legislação vigente.

105. DATA-BASE

Fica mantida a data-base atual praticada entre as partes.

106. VIGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho terá vigência pelo período de anos (estabelecer em mesa de negociações).

WELLER PEREIRA GONÇALVES
Presidente
Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos
Campos e Região

VALMIR MARIANO DA SILVA
Vice- Presidente
Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos
Campos e Região