

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES – CCT 2026/2027

CLÁUSULA PRIMEIRA – AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais convenientes vigentes em **1º de outubro de 2025**, serão corrigidos a partir de **1º de outubro de 2026**, aplicando-se o INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) acumulado entre **1º de outubro de 2025 e 30 de setembro de 2026**, acrescido de **5% (cinco por cento)**, ambos aplicáveis sobre o salário de **setembro de 2026**, obedecendo aos critérios abaixo:

§ 1º - O empregado admitido após **1º de outubro de 2025** terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a **1º de outubro de 2025**.

§ 2º - Na hipótese de o empregado não ter paradigma, ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de **1º de outubro de 2025**, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (um doze avos) da taxa de correção prevista nesta cláusula, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, aplicado sobre o salário de admissão.

§ 3º - Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após **1º de outubro de 2025**, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABONO ÚNICO ESPECIAL

As empresas pagarão aos seus empregados um Abono Único Especial, juntamente com os salários de **outubro de 2026**, no valor de **R\$973,50 (novecentos e setenta e três reais e cinquenta centavos)**, observando-se a proporcionalidade dos meses de contrato vigente no período de **01.10.2025 a 30.09.2026**.

§ 1º - Os valores estipulados nesta cláusula serão devidos somente aos empregados em atividade na data da assinatura da presente Convenção, e, integralmente, apenas aos que tenham sido admitidos até o dia 30 de setembro de 2025, sem interrupção ou suspensão do contrato de trabalho.

§ 2º - Os empregados admitidos após 30 de setembro de 2025, e os afastados por qualquer motivo, terão direito a 01/12 (um doze avos) do valor acordado, por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, trabalhados no período de **1º de outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026**.

§ 3º - Estão excluídos os empregados já pré-avisados da dispensa e os aprendizes, com o contrato de aprendizagem em vigor.

§ 4º - O abono previsto nesta cláusula não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos e não sofrerá a incidência de quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários.

§ 5º - Eventuais abonos, gratificações, promoções, prêmios, reajustes, PLR e outros benefícios eventualmente concedidos pelas empresas não poderão ser compensados ou reduzidos em razão deste Abono Único Especial.

§ 6º - O Abono Único Especial previsto no caput não substitui e não impede a negociação de programa de Participação nos Lucros ou Resultados.

CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO DE INGRESSO

A partir de **01.10.2026**, nenhum empregado, excetuando-se o aprendiz, terá o salário de ingresso inferior ao adiante especificado:

a. Para cada estabelecimento que contava em 30.09.2026 com até 400 (quatrocentos) empregados, R\$1.947,00 (um mil novecentos e quarenta e sete reais) por mês, a partir de 1º de outubro de 2026.

b. Para cada estabelecimento que contava em 30.09.2026 com mais de 400 (quatrocentos) empregados, R\$2.076,00 (dois mil e setenta e seis reais) por mês, a partir de 1º de outubro de 2026.

c. Para cada estabelecimento que contava em 30.09.2026 com mais de 1.000 (mil) empregados, R\$2.568,50 (dois mil e quinhentos e sessenta e oito reais e cinquenta centavos) por mês, a partir de 1º outubro de 2026.

CLÁUSULA QUARTA – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

Em caráter de excepcionalidade, as empresas garantem a permanência no emprego a seus empregados, por **90 (noventa dias)** após a assinatura da CCT.

§ 1º - Permite-se à empresa dispensar o empregado, antes da data prevista nesta cláusula, desde que lhe pague, além dos direitos previstos em lei, a título de indenização, os salários a que faria jus até a mencionada data.

§ 2º - A garantia prevista nesta cláusula se inicia na data de assinatura da presente Convenção e ficam dela excluídos:

a) Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência, e o contrato chegue a seu termo dentro do período de garantia;

b) Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, até a data de assinatura desta Convenção, inclusive, seja o aviso prévio indenizado ou a ser cumprido;

c) Os dispensados por justa causa;

- d) Os empregados contratados para prestação de serviços em contratação de obra certa, cuja obra terminar durante a vigência da presente cláusula;
- e) Os que pedirem demissão;
- f) Aqueles que, assistidos pelo Sindicato Profissional, renunciarem à garantia prevista nesta cláusula.

CLÁUSULA QUINTA – HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

- a) Com o acréscimo de **65% (sessenta e cinco por cento)**, em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, até o limite de 20h mensais.
- b) Com acréscimo de **85% (oitenta e cinco por cento)**, em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de **20h mensais**.
- c) Com acréscimo de **90% (noventa por cento)**, em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados, **independentemente no limite de horas mensais**.
- d) Excepcionalmente, fica permitido o trabalho no dia de repouso semanal remunerado, com acréscimo de **150% (cento e cinquenta por cento)** em relação à hora normal, garantida a remuneração integral do repouso semanal remunerado e mais 01 (um) dia de folga, a ser concedido na semana imediatamente anterior ou posterior ao trabalho.

§ 1º - As empresas se comprometem a manter, no mínimo, o descanso de 01 (um) sábado a cada 03 (três) sábados trabalhados de forma consecutiva, independentemente da quantidade de sábados trabalhados a cada mês. Caso não seja concedido o referido descanso por necessidade operacional, o 4º (quarto) sábado de trabalho consecutivo e todos os demais sábados subsequentes, até que o trabalhador folgue em dia de sábado, serão remunerados com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento) em relação a hora normal, que será pago conforme período de apuração de ponto. Havendo a folga no sábado, será reiniciada a contagem para fins de aplicação deste adicional excepcional.

§ 2º - Nos casos de "Dobra de Jornada" ocorrida com os trabalhadores, a hora extra será remunerada com acréscimo de **160% (cento e sessenta por cento)**, garantindo-se, ainda, a concessão de 01 (um) dia de folga remunerada, no dia subsequente à realização do trabalho. Considera-se dobra para os fins do presente parágrafo, o trabalho extraordinário em número de horas superior a 70% (setenta por cento) da jornada normal.

§ 3º - Os percentuais a que se referem esta cláusula não se aplicam aos empregados que trabalhem em turnos ininterruptos de revezamento, no que se refere à prestação de horas extras excedentes da 6ª (sexta) hora diária até o limite da 8ª (oitava), aplicando-se a estas horas extras o adicional de **65% (sessenta e cinco por cento)**.

§ 4º - Não são abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula e na Seção II, do Capítulo II, do Título II da CLT os empregados enquadrados na modalidade de teletrabalho, nos termos do art. 62, III da CLT.

CLÁUSULA SEXTA – FORNECIMENTO DE LANCHE

As empresas obrigam-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados para prestação de serviço extraordinário além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período igual ou superior a 1 (uma) hora.

Parágrafo Único – O intervalo concedido decorrente do lanche, até o limite máximo de 15 (quinze) minutos, não será computado na duração do trabalho.

CLÁUSULA SÉTIMA – ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, aquele realizado de 22:00h de um dia às 05:00h do dia seguinte, para os empregados que não trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, será de 30% (trinta por cento) para os fins do art. 73 da CLT.

Parágrafo Único - O adicional noturno aplica-se exclusivamente ao trabalho realizado entre 22:00h de um dia às 05:00h do dia seguinte.

CLÁUSULA OITAVA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a **60 (sessenta dias)**.

§ 1º - Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa em um prazo inferior a 12 (doze) meses.

§ 2º - O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 60 (sessenta) dias, quando a admissão se der para a função ou cargo exercido anteriormente em outra empresa, pelo prazo mínimo de 06 (seis) meses, comprovados pela anotação na CTPS.

§ 3º - Vencido contrato de experiência o trabalhador não poderá receber salário inferior a outro trabalhador na mesma função, nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULA NONA – PAGAMENTO DE SALÁRIO

Quando o pagamento de salários houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao mês vencido.

§ 1º - Quando o 5º (quinto) dia útil coincidir com a segunda-feira, o pagamento será antecipado para o 4º (quarto) dia útil.

§ 2º - As empresas concederão aos seus empregados horistas adiantamento de salário, nas seguintes condições:

a) O adiantamento será de no mínimo 35% (trinta e cinco por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente;

a.1) As faltas ocorridas na quinzena, desde que remuneradas pelo empregador, não retiram do empregado o direito ao adiantamento.

b) O pagamento desse adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.

§ 3º - O parágrafo segundo somente será aplicado aos empregados que recebem salários após o último dia do mês.

§ 4º - Salvo motivo de força maior, o não pagamento dos salários ou do adiantamento determinado nesta cláusula resultará no pagamento de multa diária, equivalente a 1% (um por cento) do salário nominal do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA – COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados, em papel timbrado, comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos, e, quando for o caso, do pagamento da participação nos lucros ou resultados.

§ 1º - As empresas que disponibilizarem gratuitamente a seus empregados o acesso a demonstrativos eletrônicos de pagamento, com as especificações referidas no “caput”, ficam desobrigadas de fornecê-los individualmente.

§ 2º - Em caso de problemas técnicos que impeçam o acesso do empregado aos demonstrativos eletrônicos de pagamento, deverá ser observado o disposto no “caput”.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – FECHAMENTO DO PONTO

Visando assegurar que o pagamento dos salários possa ser realizado antes ou até o limite previsto na legislação (até o 5º dia útil do mês seguinte), as partes concordam que os registros de ponto possam ser fechados antes do final do

mês, considerando-se para os empregados em atividade normal, que os dias posteriores ao fechamento serão de trabalho normal, sem faltas ou horas extraordinárias.

Parágrafo Único – Ocorrendo variações na frequência depois do fechamento do ponto (faltas ou trabalho extraordinário), elas serão consideradas na folha de pagamento do mês seguinte.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – MARCAÇÃO ELETRÔNICA DE PONTO

Fica autorizada a adoção de sistema alternativo de ponto para todos os empregados ou parte deles, desde que não possua funcionalidades que permitam restringir ou alterar as marcações de ponto.

Parágrafo Único – As empresas deverão observar as exigências técnicas previstas na Portaria MTP nº 671/2021, ou norma que a substitua.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – PONTO POR EXCEÇÃO

As empresas poderão adotar o sistema de registro de ponto por exceção, apontando-se no controle de jornada somente as excepcionalidades das jornadas diárias, sendo certo que a ausência de anotação resulta na presunção do cumprimento normal da jornada de trabalho.

§ 1º - O empregado terá livre acesso ao registro de ponto por exceção e o direito de solicitar a correção de eventuais divergências.

§ 2º - No sistema de registro de ponto por exceção adotado pela empresa deverá constar o horário de trabalho do empregado e os horários dos intervalos previstos na legislação.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – TELETRABALHO

A critério das empresas, fica autorizada a instituição do teletrabalho, sem necessariamente haver a predominância do serviço executado fora das dependências das empregadoras, desde que as atividades exercidas sejam compatíveis com tal modalidade.

§ 1º - Sempre que o serviço for executado dentro das dependências da empresa, haverá controle de jornada, salvo nas hipóteses previstas nos incisos I e II do artigo 62 da CLT, a saber:

I - Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados.

II - Os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

§ 2º - É garantido ao empregado em teletrabalho o direito à desconexão e ao gozo dos repousos legais.

§ 3º - Os meios de comando e de supervisão do trabalho executado pelo empregado em teletrabalho, bem como a estipulação de prazos, metas e agendamento de reuniões dentre outros, não são considerados mecanismos de controle de jornada.

§ 4º - A responsabilidade pela disponibilidade dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários à prestação do teletrabalho será decidida mediante avaliação individual da empresa, com a concordância expressa do empregado, mediante aditivo contratual.

§ 5º - Caso o empregado não possua equipamentos e/ou infraestrutura adequada ao trabalho remoto, a empresa poderá fornecê-los em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que estas verbas se integrem ao salário.

§ 6º - Excepcionalmente, para os empregados que cumpram toda a sua jornada em teletrabalho, a empresa deverá disponibilizar, quando expressamente solicitado pelo empregado, o equipamento tecnológico (desktop ou notebook ou tablet ou celular) necessário ao exercício de sua atividade. O fornecimento do equipamento será feito em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que esta verba se integre ao salário.

§ 7º - As empresas deverão orientar a todos os empregados no regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas a prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital; ministrando treinamentos à distância e/ou presenciais.

§ 8º - O vale transporte ou a disponibilização do transporte fretado será devido apenas nos dias de prestação de serviços nas dependências da empresa, nos termos da lei.

§ 9º - A mudança do sistema de trabalho presencial para teletrabalho e vice-versa, deverá ser comunicada ao empregado com 7 (sete) dias úteis de antecedência.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS

O empregado, readmitido no prazo máximo de 8 meses após a demissão, para o mesmo cargo que exercia anteriormente, não poderá receber salário inferior ao que recebia na data da demissão, acrescido dos reajustes porventura concedidos coletivamente à sua categoria profissional.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições iguais ou superiores a 05 (cinco) dias, mesmo quando eventuais, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído, observando-se o número de dias trabalhados em substituição.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – ABONO DE FÉRIAS

Ao empregado que durante o período aquisitivo de férias não tiver mais de **07 (sete) faltas injustificadas** ao serviço, quando sair em gozo de férias, será pago um abono nos seguintes valores e condições:

- a) O abono será no valor correspondente a 1/3 (um terço) do salário nominal mensal, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de **R\$2.524,68 (dois mil quinhentos e vinte quatro reais e sessenta e oito centavos)**, para o empregado que tiver **00 (zero) faltas injustificadas** no período aquisitivo;
- b) O abono será no valor correspondente a 1/4 (um quarto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias e não poderá superar o valor máximo de **R\$1.788,071 (um mil e setecentos e oitenta e oito reais e sete centavos)**, para o empregado que não tiver mais de **04 (quatro) faltas injustificadas** ao serviço;
- c) O abono será no valor correspondente a 1/5 (um quinto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de **R\$1.514,81 (um mil e quinhentos e quatorze reais e oitenta e um centavos)**, para o empregado que tiver mais de **04 (quatro) e até 07 (sete) faltas injustificadas** ao serviço;

§ 1º - Não serão consideradas faltas para os fins previstos nesta cláusula as seguintes ausências ao trabalho:

I - As enumeradas no art. 473 da CLT;

II - Por motivo de maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos para a percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social e que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte dias);

III - Por motivo de acidente do trabalho, desde que o afastamento dentro do período aquisitivo seja inferior a 06 (seis) meses;

IV - Por motivo de doença, quando o afastamento for superior a 15 (quinze) dias contínuos e desde que o empregado tenha recebido da Previdência Social prestações de auxílio-doença por até 06 (seis) meses dentro do período aquisitivo;

V - Por motivo de casamento, paternidade, morte do sogro ou sogra, sindical, atestado pediátrico, nos limites máximos remunerados por esta Convenção;

VI - Por motivo de acompanhamento de seus filhos menores de até 14 (quatorze) anos ao médico, nas condições previstas na cláusula Acompanhamento Médico Pediátrico desta Convenção Coletiva.

VII - Por motivo de ausência do trabalho por COVID ou suspeita de contaminação por COVID, respaldada por declaração ou atestado médico.

VIII - Por motivo de qualquer doença epidêmica, com atestado médico;

§ 2º - O abono previsto nesta cláusula somente será devido nos casos de gozo das férias e demissão do empregado pela empresa, sem justa causa, não sendo devido no caso de férias proporcionais.

§ 3º - Na ocorrência de férias coletivas, gozando o empregado férias proporcionais, iniciando-se novo período aquisitivo, o abono será pago também proporcionalmente.

§ 4º - Quando as férias forem gozadas parceladamente, o abono será pago na saída do maior período de gozo.

§ 5º - O empregado que gozar férias antecipadas, receber o abono e faltar mais de 07 (sete) vezes dentro do período aquisitivo, perderá o direito ao abono referente ao período aquisitivo subsequente.

§ 6º - Ao Dirigente Sindical que faltar, por convocação do seu Sindicato, pagar-se-á o abono de férias na mesma proporção das férias a que fizer jus.

§ 7º - Ficam excluídas da obrigatoriedade da presente cláusula as empresas que já concedem abono ou gratificação de retorno de férias, em valores iguais ou superiores ao aqui estabelecido, bem como aquelas que concedem prêmio por assiduidade em valor igual ou superior ao da presente cláusula.

§ 8º - O abono previsto nesta cláusula não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos e não sofrerá incidências trabalhistas e previdenciárias, conforme expressamente previsto no art. 144 da CLT e no art. 28, § 9º, “e”, 6 da Lei 8.212, de 24/07/1991, respectivamente.

§ 9º - O pagamento do abono previsto nesta cláusula não exime as empresas de pagarem, concomitantemente, o terço constitucional previsto no art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – FÉRIAS - CONCESSÃO

O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito ao regime de escala,

seja fixa ou de revezamento, cujo início não poderá coincidir com o dia de repouso.

§ 1º - As empresas que cancelarem a concessão das férias já comunicadas, ressarcirão as despesas irreversíveis para viagem ou gozo de férias, feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

§ 2º - As empresas que concederem licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias e em decorrência prejudicarem o direito às férias dos empregados, (art. 133, III, da CLT), deverão ao final da licença efetuar a estes empregados o pagamento de 1/3 (um terço) dos dias de férias proporcionais a que fazia jus no início da licença, a título do adicional estabelecido na Constituição Federal.

§ 3º - O empregado que solicitar demissão do emprego, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias em conformidade com o disposto no parágrafo único do art. 146 da CLT, incluindo o abono de 1/3 de que trata o art. 7º, XVII da CR.

§ 4º - A concessão de férias individuais será comunicada por escrito ao empregado, por meio físico ou eletrônico, com antecedência de no mínimo 15 (quinze) dias.

§5º - O valor devido a título de férias deverá ser pago em até 02 (dois) dias úteis antes da data do início do gozo das férias, sob pena de multa equivalente a 01 (um) salário nominal do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – FÉRIAS – ANTECIPAÇÃO / PARCELAMENTO

As empresas ficam autorizadas a conceder as férias individuais ou coletivas em até 02 (dois) períodos, sendo que nenhum deles poderá ser inferior a 15 (quinze) dias corridos, permitindo-se ao empregado, em quaisquer dos períodos, exercer a opção de converter de 1/3 do período total de dias das suas férias em abono pecuniário.

§ 1º - Exclusivamente em relação aos empregados lotados nos setores administrativos e desde que o empregado solicite, além da possibilidade prevista no caput, aplica-se o disposto no §1º do art. 134 da CLT.

§ 2º - As empresas poderão conceder férias individuais e coletivas de forma antecipada, sem que o período aquisitivo esteja completo e sem alteração do período, limitada a antecipação de apenas um período quando se tratar de férias individuais.

§ 3º - Como regra de transição, exclusivamente durante a vigência deste instrumento, nos casos em que houver saldo remanescente de períodos de gozo de férias, fica garantido o previsto no §1º do art. 134 da CLT.

§ 4º - Se o empregado necessitar gozar de 01 (um) período de férias superior a 15 (quinze) dias, terá o direito de gozá-la, mediante acordo entre a empresa e o empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA

Nos casos de aposentadoria por invalidez, as empresas pagarão a seus empregados, como indenizadas, as férias vencidas e ainda não gozadas e/ou férias proporcionais, devendo iniciar-se a contagem de um novo período aquisitivo, na hipótese de retorno do empregado ao trabalho.

Parágrafo Único - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ser efetuado até 15 (quinze) dias após o recebimento pela empresa da comunicação oficial da aposentadoria, expedida pela Previdência Social.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Aos empregados que retornarem de férias, poderá ser pago o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário, que corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do salário base nominal percebido no mês anterior.

§ 1º - Para fazer jus a este recebimento, o empregado deverá solicitar por escrito no mês de janeiro do ano correspondente ao gozo das férias.

§ 2º - Se o retorno acontecer até o dia 15 (quinze) do mês, o pagamento do adiantamento será feito até o dia 20 (vinte) do mesmo mês. Se o retorno for depois do dia 15 (quinze), o pagamento será feito juntamente com o pagamento dos salários do mês do retorno das férias.

§ 3º - Não fará jus ao adiantamento previsto nesta cláusula, o empregado que retornar do gozo de férias até o dia 05 de janeiro.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Fica assegurada aos empregados a garantia contra a rescisão imotivada nos 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a data prevista em lei para complementação do tempo para aposentadoria.

§ 1º - Para fazer jus à garantia prevista no caput, o empregado deverá apresentar ao empregador a declaração com a previsão de tempo de serviço para aposentadoria, através do protocolo do extrato previdenciário (CNIS), mencionando a data prevista para aposentadoria.

§ 2º - Caso haja divergência ou contradição no CNIS, o empregado terá até 30 (trinta) dias para documentar sua condição de pré-aposentadoria, inclusive para apresentar o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário ou documento equivalente, nos casos de Aposentadoria Especial.

§ 3º - A empresa terá o prazo máximo de até 30 (trinta) dias para analisar os documentos do empregado e lhe fornecer resposta fundamentada sobre seu direito à garantia prevista no “caput”.

§ 4º - Se o empregador não reconhecer o direito do empregado com base nos documentos mencionados no §2º e §3º e dispensá-lo imotivadamente, deverá pagar ao empregado uma indenização equivalente aos valores dos salários que ele receberia durante o período que faltar para a aquisição do direito, desde que o trabalhador consiga a revisão de sua contagem de tempo de serviço, com a alteração comprovada dos dados do CNIS ou por decisão judicial.

§ 5º - Adquirido o direito à aposentadoria pela concessão da Previdência Social ou pela chegada da data prevista na declaração mencionada no §1º, extingue-se a garantia contra a rescisão imotivada.

§ 6º - Independentemente da concordância do empregado, a empresa poderá, em até 30 (trinta) dias, reconsiderar a dispensa se, ao determiná-la, desconhecer a condição do profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – ABONO POR APOSENTADORIA

Aos empregados que se desligarem da empresa, por pedido de dispensa espontâneo formulado após se aposentarem por qualquer motivo, será paga uma gratificação única, nos valores e condições a seguir:

I - No valor equivalente a **02 (dois)** salários nominais mensais percebidos, para os empregados que estiverem há **mais de 05 (cinco) e menos de 10 (dez) anos** na empresa.

II - No valor equivalente a **03 (três)** salários nominais mensais percebidos, para os empregados que estiverem há **mais de 10 (dez) e menos de 15 (quinze) anos** na empresa.

III - No valor equivalente a **05 (cinco)** salários nominais mensais percebidos, para os empregados que estiverem há **mais de 15 (quinze) anos** na empresa.

§ 1º - Caso o empregado venha a se aposentar, após ter ficado afastado da empresa em gozo de auxílio-doença, o valor da gratificação terá por base o último salário efetivamente recebido, porém, corrigido pelos aumentos coletivos concedidos pela empregadora no período de seu afastamento.

§ 2º - A gratificação prevista nesta cláusula somente será devida desde que a legislação superveniente não estabeleça indenização ou outra compensação para esta hipótese.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos e condições:

- a) Para fins de obtenção de auxílio-doença - 02 (dois) dias úteis;
- b) Para fins de aposentadoria - 10 (dez) dias úteis;
- c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial – 15 (quinze) dias úteis.

§ 1º - As empresas que estão recolhendo a contribuição de que trata o inciso II, do art. 22, da Lei 8.212/91, acrescida das alíquotas determinadas no § 6º, do art. 57 dessa mesma Lei, com a redação dada pela Lei 9.732, de 11/12/98, quando efetuarem a dispensa de trabalhadores fornecerão exclusivamente aos empregados beneficiários deste recolhimento adicional, o formulário DSS 8030 e/ou PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial).

§ 2º - As empresas que habitualmente fornecem aos seus empregados o formulário PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial), quando contratarem para trabalho em seu estabelecimento outras empresas prestadoras de serviço, empreiteiras ou terceirizadas, cujo trabalho tenha duração igual ou superior a 6 (seis) meses, fornecerão a estas as informações necessárias ao preenchimento do mencionado PPP para os seus empregados, desde que o trabalho da contratada tenha se realizado no mesmo local e nas mesmas condições ambientais dos empregados da contratante.

§ 3º - A partir do início da obrigatoriedade dos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial, o Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP será emitido exclusivamente em meio eletrônico para os segurados das empresas obrigadas.

§ 4º - Para os períodos anteriores ao início da obrigatoriedade do PPP em meio eletrônico, permanece a obrigação de fornecimento ao segurado do PPP em meio físico.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – RETORNO EMPREGADO INSS

As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou de salário pelo prazo de 90 (noventa) dias, além do aviso prévio de 30 (trinta) dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefícios previdenciários decorrentes de doença não ocupacional, por prazo superior a 15 (quinze) dias, não se

considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da empresa.

§ 1º - Na hipótese de o serviço médico da empresa, não permitir o retorno do empregado ao trabalho, por julgar que ainda não se encontra em condições de reassumir suas funções, deverá entregar ao empregado um Relatório Médico fundamentado, dirigido ao INSS, a fim de que o empregado possa apresentar recurso ao órgão previdenciário, contra a decisão que lhe concedeu a alta.

§ 2º - Configurada a hipótese do §1º, o empregador estará obrigado a pagar ao empregado todos os salários e benefícios a contratuais a ele devidos, mesmo que não ocorra a prestação de serviços, até que o empregado comece a receber um novo benefício junto ao INSS ou retorne ao trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas com mais de 10 (dez) empregados concederão ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário (B31 ou B91), entre o 16º (décimo sexto) e 150º (centésimo quinquagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário. A complementação será equivalente à diferença entre o salário nominal e o valor efetivamente recebido da Previdência Social, deduzido de parcela equivalente ao desconto para o INSS. O valor da complementação ora instituída não poderá superar o limite máximo do salário de contribuição previdenciária do empregado.

§ 1º - Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário, a complementação deverá ser paga em valores estimados.

§ 2º - A complementação deverá ser paga até o 35º (trigésimo quinto) dia após o início do afastamento no caso da primeira complementação, e juntamente com os pagamentos mensais seguintes até o limite fixado no “caput”. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

§ 3º - A complementação prevista no “caput” desta cláusula poderá ser feita diretamente pela empresa, ou através de Fundação da qual seja a empresa mantenedora ou de entidade seguradora.

§ 4º - As empresas que já fornecem a seus empregados assistência médica e/ou farmacológica, manterão tal assistência aos seus empregados vítimas de acidente do trabalho ou de doença profissional, até o limite de 10 (dez) meses, e aos afastados por doença não relacionada ao trabalho, até o limite de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data do afastamento, podendo as empresas, a seu critério, manter as condições mais favoráveis já praticadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Caso o INSS não efetue o pagamento do 13º salário, referente ao afastamento do empregado em gozo de auxílio doença no período superior a 15 (quinze) dias e inferior a 180 (cento e oitenta dias), as empresas, ao efetuarem o pagamento do 13º salário, não poderão descontar esse período.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado ao empregado que retornar à empresa após a cessação (baixa) de prestação de serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou de salário até 90 (noventa) dias após o retorno.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – GARANTIA DE EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI

As empresas garantem a permanência no emprego, pelo período de **120 (cento e vinte) dias**, contados da data do nascimento do filho, ao empregado que se tornar pai, ressalvadas as hipóteses previstas nos parágrafos abaixo:

§ 1º - A garantia prevista nesta cláusula somente será devida caso o empregado apresente à empresa a certidão de nascimento do filho no dia em que retornar ao trabalho, após a licença paternidade prevista nesta Convenção.

§ 2º - Permite-se ao empregador dispensar o empregado, antes do prazo previsto nesta cláusula, desde que lhe pague, a título de indenização, os salários a que faria jus até o final do período.

§ 3º - A garantia prevista nesta cláusula se inicia na data de nascimento do filho, desde que atendido ao disposto no §1º, e ficam dela excluídos:

- a) Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência e o contrato chegue a seu termo dentro do período da garantia.
- b) Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, antes do nascimento do filho, seja o aviso prévio indenizado ou a ser cumprido.
- c) Os dispensados por justa causa
- d) Os que pedirem demissão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – LICENÇA PARA CASAMENTO

A ausência ao trabalho, em virtude de casamento, previsto no Inciso II do Artigo 473 da CLT, será de **05 (cinco) dias úteis consecutivos**.

Parágrafo único - A licença prevista no caput será garantida aos casos de união estável formalmente registrada em cartório, a contar da data de lavratura da escritura pública declaratória.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – LICENÇA PATERNIDADE

A Licença Paternidade prevista no art. 7º, XIX da CR e no art. 10 do ADCT, será concedida a partir da data do parto ou dia da internação, da esposa ou companheira, à escolha do empregado.

§ 1º - Esta licença será de 10 (dez) dias consecutivos, neles incluindo-se o dia previsto no inciso III do art. 473 da CLT e o art. 11 da lei nº 15.371/2026, prevalecendo o texto legal após o início de sua vigência.

§ 2º - A licença de que trata a cláusula será aplicada ao empregado que adotar ou obtiver a guarda judicial de crianças com até 10 (dez) anos de idade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer aos serviços, sem prejuízo dos salários:

a) por 03 (três) dias úteis, em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação;

b) por, no mínimo, 05 (cinco) dias úteis, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada sob sua dependência econômica.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – PIS

As faltas ao trabalho por um período de até 04 (quatro) horas para recebimento do PIS, desde que previamente combinado com o empregador, não serão consideradas para desconto do Repouso Semanal Remunerado, feriados e férias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores às **despesas** habituais, no que se refere a transporte, estadia e alimentação, e desde que tais despesas não sejam anteriormente contratadas ou regulamentadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – PROMOÇÕES

As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido comportarão um período experimental de no máximo 60 (sessenta) dias. Após esse prazo, se o empregado permanecer na nova função, esta deverá ser anotada em sua CTPS, bem como o aumento salarial, se for devido.

Parágrafo único - A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de no máximo 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante a vigência da presente Convenção, todo o empregado que for admitido através de documento escrito receberá uma cópia do contrato por ele assinado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – EMPREGADO APRENDIZ

O empregado aluno ou o aprendiz, ao ser encaminhado para fábrica ou empresa em definitivo, após a conclusão do aprendizado, deverá passar a receber, a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua efetivação, pelo menos o salário de ingresso previsto nesta Convenção.

§ 1º - Após o período máximo de 60 (sessenta) dias, deverá receber pelo menos salário igual ao menor salário pago para a função que passar a exercer, desde que o curso realizado na empresa ou no SENAI tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.

§ 2º - Inexistindo vaga na função para qual recebeu treinamento, poderá o aluno ou aprendiz ser aproveitado em função compatível, percebendo após 60 (sessenta) dias o menor salário dessa função.

§ 3º - Nos processos de recrutamento e seleção a empresa não exigirá formação profissional prévia para as funções que não demandam esta formação para o exercício das atividades, como no caso do auxiliar de produção e outros.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em Lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada normal em dias de prova ou que prejudique a frequência às aulas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 01 (um) dia.

§ 1º - 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.

§ 2º - As empresas que fornecerem transporte aos seus empregados, permitirão a sua utilização no dia de realização dos testes práticos operacionais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ANOTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA

As empresas se obrigam a proceder, quando for o caso, à "Anotação de Responsabilidade Técnica" exigida pela Lei 6.496, de 07.12.77, bem como efetuar o recolhimento da taxa da ART, nos moldes do disposto na referida Lei.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL

Fica vedado às empresas anotar na Carteira Profissional do empregado os atestados médicos concedidos, excetuadas as anotações determinadas por Lei ou por exigência do INSS.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – ACERVO TÉCNICO

Desde que solicitado pelo empregado dispensado, e que conste em seus registros, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção e admissão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – FERRAMENTAS - DESCONTO

As empresas não poderão descontar dos empregados o valor de ferramentas danificadas em serviço, a não ser que comprovem o dolo do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – ESTÁGIO

As empresas envidarão esforços no sentido de proporcionar estágio na empresa aos seus empregados, estudantes de curso regular, desde que compatível com a função e atividade no setor de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – CULTURA E LAZER

As empresas, sempre que possível, envidarão esforços para constituição de entidades culturais e de lazer, para seus empregados, com a participação dos mesmos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – UNIFORMES

Ficam obrigadas as empresas a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até 03 (três) uniformes de trabalho, por ano, quando o uso destes for por elas

exigido, devendo-se, em qualquer caso, ser observada a necessidade de troca dos uniformes desgastados ou inservíveis para uso.

§ 1º - As empresas com mais de 100 (cem) empregados, cuja atividade preponderante estiver enquadrada no grau de risco 4 (quatro) da classificação de atividades constantes do Quadro anexo à NR 4, atualizada pela Portaria 2.318/2022, fornecerão obrigatoriamente os uniformes conforme previsto no “caput”, para os empregados que exerçam atividades ou funções operacionais na produção. Caberá exclusivamente à empresa definir o padrão, tipo e qualidade dos uniformes.

§ 2º - Sendo fornecido pelas empresas, o uso de uniforme de trabalho será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

- a) Por estrago, danos ou extravio, devendo a empresa ser indenizada nestes casos;
- b) Pela manutenção dos uniformes em condições de higiene e apresentação;
- c) Pela devolução do uniforme quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho.
- d) Pelo seu uso exclusivamente no trabalho.

§ 3º - Os procedimentos de recebimento, substituição ou entrega de uniformes deverá ser realizado dentro da jornada de trabalho do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE EM DINHEIRO OU EM VALE COMBUSTÍVEL

As empresas que assim decidirem poderão oferecer a seus empregados a substituição do vale-transporte, a que se refere a Lei nº 7.418/1985, pelo pagamento em dinheiro, vale-combustível ou instrumento equivalente, referente ao exato valor do benefício a que teriam direito para a utilização efetiva e exclusiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

§ 1º - O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo que exceder 6% (seis por cento) do seu salário básico, tal como ocorre com o vale-transporte convencional.

§ 2º - A apuração do valor devido se dará pelo número de vales-transportes a que o empregado teria direito no período e nos dias efetivamente trabalhados, bem como os valores correspondentes às linhas de ônibus que utilizaria, ficando a despesa limitada ao valor equivalente ao estritamente necessário para o custeio do deslocamento residência-trabalho e trabalho-residência em transporte coletivo.

§ 3º - A concessão do vale-transporte em dinheiro, vale-combustível ou instrumento equivalente não tem natureza salarial, nem se incorpora à

remuneração para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, não se configurando como rendimento tributável do trabalhador.

§ 4º - Além das regras supracitadas, aplicam-se à hipótese prevista nesta Cláusula, no que couber, as demais condições estabelecidas na legislação do vale-transporte.

§ 5º - A presente cláusula não se aplica às empresas que possuem exclusivamente sistema de transporte próprio ou terceirizado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Ficam as empresas obrigadas a fornecer os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado, salvo nas hipóteses de teletrabalho, e para as atividades realizadas, ainda que não prioritariamente, fora do estabelecimento, em que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato individual escrito.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

Os valores dos descontos realizados a título de transporte e alimentação, para os empregados que percebem até **R\$7.204,00 (sete mil e duzentos e quatro reais)**, não serão corrigidos ou reajustados. Para os empregados cujo salário contratual é superior a este valor, a partir de 1º de outubro de 2026, os preços de transportes e refeições poderão ser corrigidos ou reajustados até o limite do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) acumulado entre 1º de outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026.

§ 1º - Quando os aumentos salariais gerais compulsórios ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e transporte também o serão, na mesma proporção.

§ 2º - Para as empresas que fornecem mais de um tipo de refeição, o disposto no “caput” e no Parágrafo 1º se aplica apenas à modalidade de menor custo para o empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO FUNERAL

A empresa, por ocasião do falecimento do empregado, ficará obrigada a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 1 (um) salário de ingresso previsto para a empresa nesta Convenção, a título de Auxílio Funeral.

§ 1º - Ficam excluídas das disposições desta cláusula as empresas que mantenham seguro de vida gratuito para os seus empregados.

§ 2º - O pagamento previsto nessa cláusula poderá ser efetuado diretamente pela empresa ou através da Fundação da qual seja a empresa mantenedora.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica vedada a dispensa imotivada da empregada gestante, desde a concepção até 12 (doze) meses após o parto, ressalvada a hipótese de cometimento de falta grave.

§ 1º - Havendo necessidade de internação hospitalar em decorrência do parto, em caso mais grave, em que a internação exceda 02 (duas) semanas, o prazo de 12 (doze) meses de garantia de emprego será contado a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.

§ 2º - Caso rescindido o contrato de trabalho sem conhecimento das partes acerca da gestação, a empresa deverá reintegrar a empregada ao quadro de funcionários após a comunicação do estado gravídico, garantindo, em todos os casos, o pagamento dos salários desde a data da concepção.

§ 3º - Em caso de aborto espontâneo, fica vedada a dispensa da empregada pelo prazo de 30 (trinta) dias, mantidas outras estabilidades ou garantias de emprego que a empregada tenha direito.

§ 4º - À exceção das hipóteses previstas no art. 482 da CLT, a empregada gestante não poderá ter o seu contrato rescindido sem a assistência do Sindicato da categoria profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO - GESTANTE

Em casos excepcionais, a critério do SESMT e mediante atestado médico, será a empregada gestante remanejada de função, pelo tempo que o médico julgar necessário, do início da gravidez até o período anterior a 04 (quatro) semanas antes do parto, desde que a atividade exercida ofereça riscos à gestação.

Parágrafo Único - Nas empresas que não possuam SESMT, serviço médico próprio ou contratado, valerá o Atestado Médico emitido por profissionais vinculados ao SUS ou credenciados pelo Sindicato da categoria profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – LICENÇA MATERNIDADE

A Licença Maternidade prevista no art. 392 da CLT, iniciar-se-á na data do afastamento médico da gestante, na data do parto ou na data da alta hospitalar

da mãe ou do recém-nascido (desde que por internação superior a 15 dias), prevalecendo, no caso da alta, a data que ocorrer por último.

§ 1º - A empresa prorrogará por 60 (sessenta) dias a duração da Licença Maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal e o correspondente período do salário-maternidade de que trata os arts. 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 2º - Os salários da empregada relativos ao período da prorrogação prevista no caput serão pagos pela empresa, conforme previsto no art. 5º da Lei nº 11.770/2008.

§ 3º - A prorrogação será obrigatória para as Licenças Maternidade concedidas a partir da data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 4º - A prorrogação da Licença Maternidade aplica-se também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança até 8 (oito) anos, pelos períodos abaixo definidos:

- a) por 60 (sessenta) dias, quando se tratar de criança de até 1 (um) ano de idade;
- b) por 30 (trinta) dias, quando se tratar de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade completos;
- c) por 15 (quinze) dias, quando se tratar de criança a partir de 4 (quatro) anos até completar 8 (oito) anos de idade.

§ 5º - A prorrogação da Licença Maternidade será opcional à empregada adotante, que deverá requerer à empresa até o final do primeiro mês da adoção ou da guarda judicial.

§ 6º - A prorrogação da Licença Maternidade iniciar-se-á no dia subsequente ao término da vigência do benefício que tratam os artigos 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 1991 (Salário Maternidade).

§ 7º - A empresa poderá optar em aderir ao “Programa Empresa Cidadã”, previsto pela Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, ou conceder “Licença Maternidade Adicional” nos termos deste ACT e, caso venha aderir ao referido programa, deverá notificar o Sindicato Profissional para que dele tenha conhecimento.

§ 8º - No período de prorrogação da duração da Licença Maternidade objeto desta Cláusula, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente.

§ 9º - A duração da Licença Maternidade somada à prorrogação acordada será no máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

§ 10 - A prorrogação da Licença Maternidade, bem como a correspondente remuneração, não constituem direito adquirido e nem se incorporam ao contrato individual de trabalho, vedando-se a conversão do benefício em pecúnia.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ALEITAMENTO

Para amamentar o próprio filho até que este complete **12 (doze)** meses de idade, será facultado à empregada mãe acumular os 30 (trinta) minutos previstos no art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária 01 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 01 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.

Parágrafo único - Caso a amamentação ocorra no próprio ambiente de trabalho, a empresa disponibilizará local adequado, reservado e higienizado, que assegure privacidade, conforto e condições para a conservação refrigerada do leite materno, em observância à saúde da empregada e da criança.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – ACOMPANHAMENTO MÉDICO

A ausência ao trabalho do pai ou da mãe para acompanhar ao médico seus filhos ou dependentes legais menores de 14 (quatorze) anos de idade ou PCDs de qualquer idade, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar punição disciplinar.

§ 1º - A ausência ao trabalho, conforme previsto no “caput”, conforme previsto no caput não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário, repouso semanal remunerado, desconto nos salários ou em quaisquer outras parcelas devidas ao empregado, de acordo com os critérios abaixo:

- a) Filhos de até 12 (doze) meses de idade: 12 (doze) ausências por ano;
- b) Filhos com mais de 12 (doze) meses e até 02 (dois) anos de idade: 08 (oito) ausências por ano;
- c) Filhos com mais de 02 (dois) anos e até 05 (cinco) anos de idade: 06 (seis) ausências por ano;
- d) Filhos com mais de 05 (cinco) anos e até 08 (oito) anos de idade: 05 (cinco) ausências por ano;
- e) Filhos com mais de 08 (oito) anos e até 16 (dezesseis) anos de idade: 04 (quatro) ausências por ano.
- f) filhos PCDs: sem limitação de idade e de número de ausências.

§ 2º - Aplica-se o disposto no caput e no § 1º ao empregado que de ausentar do trabalho para acompanhar seus pais ao médico, em até 03 (três) dias por ano, desde que os pais contem com idade igual ou superior a 65 (sessenta e cinco)

anos e que seja apresentada à empresa a respectiva Declaração de Comparecimento ou Acompanhamento Médico.

§ 3º - Quando o empregado e empregada trabalharem para o mesmo empregador, as condições previstas nesta cláusula se aplicarão a apenas um deles.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CRECHE

A empresa reembolsará as despesas que a empregada mãe tiver com creche ou cuidador, para cada filho (a), até completar 60 (sessenta) meses de idade, respeitando-se o limite máximo mensal de **R\$557,70 (quinhentos e cinquenta e sete reais e setenta centavos)**.

§ 1º - O empregado que detenha legal e/ou judicialmente a guarda unilateral de filho ou que seja viúvo, divorciado ou solteiro, também fará jus ao reembolso previsto no caput, observados os mesmos critérios e condições dispostos nesta cláusula, mediante a apresentação do Termo de Guarda ou de documento que comprove o seu estado civil.

§ 2º - Para fazer jus ao reembolso, o filho deverá estar devidamente cadastrado como dependente no setor de Recursos Humanos da empresa.

§ 3º - O reembolso previsto nesta cláusula não integra o salário ou remuneração da (o) empregada (o) para nenhum efeito.

§ 4º - A concessão do reembolso previsto nesta cláusula não atrai para a empresa qualquer responsabilidade cível ou criminal decorrente da prestação de serviços da instituição em que estiver matriculada a criança ou da pessoa que exerça atividade equivalente.

§ 5º - Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho da (o) empregada (o), por qualquer motivo, o reembolso não será devido após o último dia de trabalho efetivo da (o) empregada (o).

§ 6º - A presente cláusula é aplicável aos empregados (as) que possuam relação homoafetiva estável, devidamente comprovada nos termos da cláusula de DIVERSIDADE – IDENTIDADE DE GÊNERO deste instrumento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – CONVÊNIOS MÉDICOS

Caso a empresa mantenha convênio de assistência médica com participação dos empregados nos custos deverá assegurar-lhes o direito de optar, ou não, pela sua inclusão no convênio existente, garantindo, ainda, a opção de o empregado manter como seu dependente, no convênio, o filho ou enteado, portador de necessidade especial ou deficiência oculta, sem limite de idade.

Parágrafo único - O convênio existente será mantido para os empregados afastados do serviço, por acidente do trabalho ou doença, pelo prazo de pelo menos 20 (vinte) meses, desde que atendidas as seguintes condições:

- a) o auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário pagos ao empregado afastado estejam vigentes e em curso;
- b) o empregado pague a parte dele, mensalmente, de acordo com a regra do convênio, se for o caso.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – PLANOS EMPRESARIAIS / DESCONTO

Nas empresas em que forem oferecidos Seguro de Vida em Grupo, Assistência Médica/Odontológica/Farmacêutica, Previdência Privada, Cooperativa de Crédito/Consumo e outros benefícios com a participação financeira do empregado, caberá a ele optar por sua adesão, sendo, neste caso, permitido o desconto nos salários.

Parágrafo Único - Aos empregados admitidos que aderirem e aqueles que fizerem novas adesões a qualquer dos programas previstos no “caput”, as empresas fornecerão as condições gerais do plano para o qual estiverem optando.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – ATESTADOS MÉDICOS

Conforme o art. 60. § 4º da Lei 8.213/1991, para justificativa de faltas durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pelas empresas e/ou empresa conveniada, exceto para aquelas que não possuam serviço médico próprio ou contratado, na ocasião da emissão do atestado, ou que não dê atendimento médico ao empregado, nas 24 (vinte e quatro) horas do dia, hipótese em que valerá o atestado médico do Sindicato Profissional.

§ 1º - Quando o empregado tiver que pagar pela consulta ou custear a cota de coparticipação em plano coletivo de saúde oferecido pela empresa ou quando ele residir em município onde não exista médico credenciado pela empresa, terão validade os atestados emitidos por médico do SUS ou credenciado pelo Sindicato Profissional.

§ 2º - O atestado médico recebido pelo empregado deverá ser apresentado para a empresa no dia do retorno do empregado ao serviço, não podendo ser exigido que o empregado apresente Atestado Médico constando expressamente o CID da doença que lhe acomete.

§ 3º - As empresas deverão fornecer ao empregado recibo comprovando a entrega do atestado. Se o empregado apresentar o atestado em 02 (duas) vias ou com cópia, o recibo será passado na 2ª (segunda) via ou cópia.

§ 4º - O médico trabalho credenciado pelas empresas e/ou empresa conveniada só pode contestar o atestado médico comum desde que justifique sua discordância em relatório próprio, conforme Parecer do Conselho Federal de Medicina (CFM) nº 10 de 2012, cuja cópia deverá ser entregue ao empregado, mediante recibo.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA

A CIPA tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

I - As empresas comunicarão ao Sindicato, com antecedência mínima de 70 (setenta) dias da eleição, a realização de eleições para a CIPA, mencionando o período e o local para inscrição dos candidatos.

a) O período de inscrição não poderá se iniciar antes de decorridos 10 (dez) dias de recebimento da comunicação pelo Sindicato Profissional, e deverá ser de 15 (quinze) dias úteis no mínimo.

b) As empresas fornecerão comprovante de inscrição aos candidatos com assinatura e carimbo.

c) Nas inscrições, os empregados poderão solicitar o registro, junto com seu nome, do apelido pelo qual são conhecidos e que deverá constar na cédula.

d) As empresas se comprometem a divulgar a seus empregados a lista de candidatos regularmente inscritos no processo eleitoral da CIPA, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após o encerramento das inscrições.

e) As empresas que permitirem a seus empregados a realização de campanha para obtenção de votos, deverão dar a todos os inscritos as mesmas condições para divulgação de suas candidaturas.

f) As eleições serão organizadas e fiscalizadas pela comissão eleitoral constituída pelos membros da CIPA em exercício na data de sua realização.

g) O não cumprimento das condições previstas nesta cláusula acarretará a nulidade do processo eleitoral, devendo ser processadas novas eleições no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, ficando garantidas as inscrições já efetuadas, salvo se o empregado desistir da inscrição.

h) No prazo máximo de 10 (dez) dias após a realização das eleições, será o Sindicato Profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes.

II - As empresas informarão ao Sindicato dos Empregados, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias, o programa e a data de realização da SIPAT - Semana de Prevenção de Acidentes, incluindo também Programa de Prevenção da AIDS. Na SIPAT deverão obrigatoriamente ser enfocados os riscos do trabalho e suas medidas de prevenção.

III - Nos dias de reunião da CIPA convocada pela empresa e com a finalidade de se prepararem para ela, os membros titulares poderão dispor do tempo livre de 60 (sessenta) minutos imediatamente anteriores à hora prevista para a reunião.

Parágrafo Único - As reuniões da CIPA convocadas pela empresa para realização fora da jornada normal de trabalho, deverão ser remuneradas como horas extraordinárias.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – CIPA – ACOMPANHAMENTO FISCALIZAÇÃO

O Presidente, o Vice-Presidente e os membros da CIPA serão informados e autorizados a acompanhar, em suas respectivas áreas, os agentes de fiscalização do Ministério do Trabalho, quando a fiscalização for relativa às atividades de atribuição da CIPA, desde que seja realizada no horário administrativo, compreendido entre 8:00 e 17:00 horas, de segunda à sexta-feira.

Parágrafo Único - Quando a fiscalização se realizar em área onde não exista membro da CIPA, o acompanhamento poderá ser feito pelo Presidente ou Vice-Presidente da CIPA.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – LIBERAÇÃO MEMBROS DA CIPA PARA PARTICIPAÇÃO DE CURSOS DE PREVENÇÃO ACIDENTES FEITOS PELO SINDICATO

As empresas se comprometem a liberar seus empregados, membros titulares da CIPA, para cursos realizados pelo Sindicato dos Trabalhadores e que tratem exclusivamente da prevenção de acidentes no trabalho, de acordo com as seguintes condições:

§ 1º - A liberação será apenas 01 (uma) vez por ano e será concedida a **02 (dois)** membros titulares a cada vez e por **01 (um) dia**.

§ 2º - Para formalizar a liberação, o Sindicato deverá encaminhar convite formal à empresa, com antecedência mínima de 10 (dias), indicando a data e horário do curso.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO - CAT

As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato Profissional, no prazo de **5 (cinco) dias**, cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT, encaminhada à Previdência Social.

§ 1º - Quando a CAT for emitida pelo médico da empresa, é obrigatório o preenchimento do LEM – Laudo de Exame Médico, em todas as 6 (seis) vias.

§ 2º - No caso de acidente do trabalho que resulte internação hospitalar do empregado, a empresa fica obrigada a dar imediata ciência à sua família no endereço que consta de sua ficha de registro. O mesmo se aplica para o caso de acidente fatal.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – ACIDENTES DO TRABALHO / EMERGÊNCIAS / TRANSPORTE

As empresas deverão estar equipadas com material necessário à prestação de primeiros socorros, previstos pelo médico responsável pelo PCMSO da empresa.

§ 1º - As empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do acidente do trabalho ou emergências médicas com o empregado no local de trabalho até o local de efetivação do atendimento médico.

§ 2º - Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua normal locomoção, atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência.

§ 3º - Para os fins do Parágrafo anterior, caberá ao empregado fazer a devida comunicação à empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA – MULHERES / AMBULATÓRIOS

As empresas deverão manter em suas dependências absorventes higiênicos para atendimento de urgência, em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho.

§ 1º - Recomenda-se às empresas que, por ocasião dos exames periódicos de saúde, incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico e de mama.

§ 2º - As empresas farão campanhas prevenção sobre práticas de assédio moral e sexual.

§ 3º - As empresas oferecerão serviço de apoio psicológico e de assistência social à sua empregada em situação de violência doméstica e familiar.

§ 4º - Será assegurada a empregada em situação de violência doméstica e familiar a manutenção do contrato de trabalho, quando necessário o

afastamento do local de trabalho, por até 06 (seis) meses, para preservação de sua integridade física e psicológica, condicionada à decisão judicial fundamentada com base na Lei nº 11.340/2006.

§ 5º - O afastamento previsto no § 4º desta cláusula será considerado como suspensão do contrato de trabalho sem percepção das verbas remuneratórias, ficando mantidos os benefícios, não sendo considerado o tempo de afastamento como falta justificada para todos os fins, inclusive recebimento de PLR e abonos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – ACIDENTE DO TRABALHO - READAPTAÇÃO

As empresas envidarão todos os esforços para que os empregados que retornarem do INSS recebendo auxílio-acidente, por se encontrarem com redução de sua capacidade de trabalho, e cujo processo de readaptação ocorreu através de Centro de Readaptação do INSS, sejam remanejados para outras funções condizentes com a sua capacidade de trabalho.

§ 1º - Nos casos de doença profissional, este compromisso de remanejamento somente ocorrerá quando a doença tiver sido adquirida no atual emprego e enquanto perdurar.

§ 2º - Os empregados readaptados não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA – MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E À INTEGRIDADE FÍSICA

As empresas se obrigam a dar instrução e treinamento aos empregados contratados ou transferidos sobre os riscos de acidentes e das condições ambientais de sua área de trabalho.

§ 1º - Os empregados serão informados sobre suas condições de saúde, por ocasião dos exames médicos realizados pelos Serviços de Medicina do Trabalho das Empresas.

§ 2º - As empresas deverão garantir o ambiente produtivo limpo e adequado, além de fornecer lavatório com água e sabão e, na impossibilidade, álcool gel 70% (setenta por cento), para a higiene das mãos.

§ 3º - As empresas se empenharão na adoção de medidas de saúde, higiene e segurança do trabalho aptas a evitar a proliferação de doenças infectocontagiosas entre os trabalhadores, como, por exemplo, medidas de higienização dos locais de trabalho, áreas comuns, bancadas de trabalho, dentre outros.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA – CONDIÇÕES ERGONÔMICAS

Sempre que os empregados exerçam funções que levem a esforço repetitivo, as empresas reavaliarão estes postos de trabalho com o fim de adotar iniciativas, quando for o caso, que melhorem o exercício do trabalho.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA – SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Os profissionais contratados, nos limites mínimos, para atendimento às disposições do art. 162 da CLT, não poderão, dentro do horário estabelecido para cumprimento das disposições previstas no mencionado artigo, exercer outras atribuições.

Parágrafo Único - As empresas não poderão firmar com esses profissionais contratos prevendo horário de jornada de trabalho coincidente com o de outra empresa.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA – PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

a) As prensas mecânicas ou não, bem como as demais máquinas operatrizes deverão dispor de mecanismos e dispositivos de segurança que visem prevenir acidentes com os trabalhadores.

b) As empresas se obrigam a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPIs em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de proteção coletivas adotadas pela empresa não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidente ou doença do trabalho.

c) O SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho), nas empresas onde existir, indicará e orientará a utilização do EPI mais adequado para cada caso.

§ 1º - Obrigam-se os empregadores quanto ao EPI:

- Fornecer ao empregado somente EPI aprovado para a função pelo MTE;
- Treinar o empregado sobre o uso adequado;
- Tornar obrigatório o seu uso;
- Substituí-lo imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- Realizar sua manutenção periódica.

§ 2º - Sendo fornecido pela empresa, o uso do EPI será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

a) Por estrago, danos ou extravio dolosos, devendo a empresa ser indenizada nesses casos;

b) Pela devolução, quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho, alteração de função, ou quando não for mais necessária sua utilização.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA – RISCO GRAVE E IMINENTE

Os representantes da CIPA ou, na falta destes, qualquer empregado, deverão comunicar imediatamente ao SESMT da empresa (quando houver) ou à sua chefia imediata, a constatação da existência de condição de risco grave e iminente de acidentes no local do trabalho.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA – ÁGUA POTÁVEL

A água fornecida pela empresa aos seus empregados deve ser potável e submetida à análise bacteriológica, pelo menos 01 (uma) vez durante a vigência da Convenção Coletiva.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Durante a vigência do presente acordo, as empresas que realizarem formalmente a avaliação de desempenho de seus empregados, deverão comunicar a cada empregado o resultado de sua avaliação individual.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA – GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO

Qualquer tipo de critério discriminatório, sobretudo se estiverem vinculados a sexo, raça, idade, crença e deficiência física, não poderá constituir motivo para admissão, diferença salarial, promoções e dispensas.

§ 1º - Será garantido a todos os trabalhadores (as) a valorização do trabalho e a igualdade de oportunidades, inclusive para fins de acesso a formação e qualificação profissional.

§ 2º - Havendo denúncias ou suspeitas de Assédio Moral e/ ou sexual praticado no ambiente de trabalho, recomenda-se que as empresas deverão em conjunto com os sindicatos, instituírem uma equipe para análise dos casos e para a criação de programa de prevenção e combate.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA – REFEITÓRIOS / VESTIÁRIOS

A empresa se obriga a manter local apropriado para refeições, composto por, no mínimo, mesas, cadeiras e equipamentos para aquecer ou resfriar alimentos e bebidas, além de local para troca de roupa, observando-se a separação de sexos e a diversidade de gêneros.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA – PUNIÇÃO DISCIPLINAR

Antes de aplicar as medidas disciplinares de advertência, censura ou suspensão, as empresas deverão solicitar previamente, por escrito, que o empregado justifique, também por escrito, seu comportamento faltoso.

§ 1º - O empregado poderá apresentar sua justificativa até 1(uma) hora antes do final da sua jornada normal de trabalho do dia em que for cientificado pelo empregador, desde que a comunicação do empregador tenha ocorrido até 4 (quatro) horas antes do término da jornada.

§ 2º - Na hipótese de a comunicação do empregador ocorrer quando faltar menos de 4 (quatro) horas para o final da jornada, o empregado deverá apresentar sua justificativa na primeira hora da jornada do dia imediato.

§ 3º - Findo o prazo mencionado nos Parágrafos 1º ou 2º, conforme o caso, sem que tenha havido justificativa, ou não se convencendo da razoabilidade da justificativa, o empregador poderá adotar a medida disciplinar que julgar adequada, facultado ao empregado, caso não concorde com a punição, postular Reclamação perante a Justiça do Trabalho.

§ 4º - A inobservância das formalidades acima implicará em nulidade da medida disciplinar eventualmente adotada.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA – CARTA DISPENSA

As empresas obrigam-se, ao dispensar o empregado por justa causa, a entregá-lo, mediante recibo, comunicação escrita em que conste o motivo da dispensa, sob pena de, assim não procedendo, no prazo de 3 (três) dias, presumir-se a dispensa como sendo sem justa causa.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA – ATUALIZAÇÃO DE ENDEREÇOS PARA RECEBIMENTO DE EXTRATO DO FGTS

Recomenda-se que as empresas, semestralmente, insiram, nos quadros avisos e/ou nos contracheques, orientações gerais para que o empregado consulte o saldo do seu FGTS, pela internet ou nas agências da Caixa Econômica Federal – CEF.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA – PREENCHIMENTO DE VAGAS

Para preencher vagas, as empresas deverão dar preferência aos empregados já admitidos, desde que atendam aos requisitos exigidos e apresentem as mesmas condições de desempenho e potencial dos candidatos externos.

Parágrafo Único - As empresas não poderão discriminar qualquer empregado em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil e condições familiares.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA – MENSALIDADE DO ASSOCIADO AO SINDICATO

As empresas se obrigam, como simples intermediárias, a descontar dos salários de seus empregados associados ao Sindicato Profissional, mediante autorização destes, os valores de suas mensalidades, devendo tais importâncias serem repassadas à Entidade Sindical até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente a que se referir o desconto, ficando assegurado ao empregado associado o direito de suspender ou cancelar, a qualquer tempo, a autorização do desconto, mediante comunicação ao Sindicato e ao empregador.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA – ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A empresa que deixar de recolher as contribuições associativas descontadas de seus empregados, incorrerá em multa no valor correspondente a 6,0% (seis inteiros por cento) do montante descontado, revertida a favor da entidade sindical profissional, acrescida de 3,0% (três inteiros por cento) para cada mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária.

Parágrafo Único- Até o 10º (décimo) dia útil após o desconto, as empresas deverão enviar ao Sindicato Profissional a relação contendo os nomes dos empregados e os respectivos valores dos descontos efetuados no mês.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA – FALTAS DOS DIRETORES DO SINDICATO

Os diretores do Sindicato Profissional, até o limite de 03 (três) por empresa, poderão ausentar-se do trabalho para tratar dos assuntos de interesse da categoria, até 02 (dois) dias por mês, sem prejuízo de salário, desde que solicitado pelo sindicato com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

§ 1º - O limite acima fixado não amplia e nem diminui o número máximo de dirigentes sindicais previstos na legislação vigente, tendo como finalidade exclusiva não prejudicar os trabalhos regulares com a ausência simultânea de mais de 03 (três) dirigentes nas empresas onde o seu número é superior.

§ 2º - As requisições dos Diretores do Sindicato, acima do limite de 02 (dois) dias previsto no "caput", feitas pela Entidade com antecedência de até 48 (quarenta e oito) horas e até o limite de 40 (quarenta) horas por mês, por Diretor, não serão consideradas para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e Repouso Semanal Remunerado.

§ 3º - Nos casos em que, na data solicitada para ausência ocorra premente necessidade tecnológica na empresa, as partes, de comum acordo, fixarão nova data para o afastamento pretendido.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA – QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

As empresas reservarão local para a afixação de avisos do Sindicato dos Empregados, em local interno e apropriado para tal, limitado os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pelas empresas.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA – RELACIONAMENTO SINDICATO / EMPRESAS

As empresas se obrigam a receber os diretores do Sindicato da categoria profissional e seus Assessores, e o Sindicato Profissional se obriga a receber os representantes das empresas e seus Assessores, desde que pré-avisados com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, pré-estabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 6 (seis) pessoas.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA – RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS

Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao Sindicato representativo da categoria profissional, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, informações sobre o número de empregados existentes, admitidos e desligados no mês no estabelecimento da base territorial.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA – INFORMAÇÕES GERAIS

Uma vez por semestre e, desde que solicitado pelos Sindicatos das categorias profissionais, os Sindicatos das categorias econômicas agendarão reunião para fornecimento de informações gerais sobre o andamento econômico produtivo e das previsões de ocupação de mão-de-obra.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - SINDICALIZAÇÃO

As empresas, 03 (três) vezes a cada ano, desde que solicitado pelo sindicato, permitirão que o sindicato profissional realize campanha de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para esse fim, mediante prévio entendimento com o sindicato.

§ 1º - Os dias serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção, e, de preferência nos intervalos de descanso da jornada normal de trabalho.

§ 2º - A filiação do empregado ao sindicato não pode constituir motivo para admissão, diferença salarial, promoção e dispensa.

§ 3º - As empresas respeitarão o livre exercício da atividade sindical conforme estabelecido na presente cláusula e na legislação vigente, observando-se os princípios da boa-fé, da razoabilidade e da proporcionalidade.

§ 4º – Nos procedimentos de admissão de novos empregados, recomenda-se que as empresas permitam que os Sindicatos, nos Treinamentos Básicos Introdutórios – TBI ou procedimentos equivalentes, apresentem aos trabalhadores a atuação da entidade sindical e os benefícios ofertados aos associados, exibindo, inclusive, um vídeo institucional do Sindicato.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA – APRENDIZAGEM E PCD

Os empregados aprendizes e os com deficiência que compõem a respectiva cota e os aposentados por invalidez, não serão considerados na base de cálculo das cotas.

Parágrafo Único – O “caput” desta cláusula não amplia e nem diminui os números das cotas previstos na legislação, tendo como finalidade exclusiva evitar o *bis in idem*.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA – INCENTIVO À EDUCAÇÃO

Recomenda-se às empresas, sempre que possível, a implementação de programas de incentivo aos estudos de seus empregados, desvinculados da remuneração e/ou dos salários, nos termos do art. 458, § 2º, II, da CLT.

Parágrafo Único - Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado na jornada de trabalho o período em que o empregado participar de cursos e/ou treinamentos não exigidos pela empresa ou não previstos em normas legais.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA – PERMANÊNCIA DENTRO DA EMPRESA, FORA DA JORNADA EFETIVA DE TRABALHO

As empresas que permitem a entrada ou saída de seus empregados em suas dependências, com a finalidade de lhes proporcionar a utilização do tempo para fins particulares, tais como, transações bancárias próprias, serviço de lanche ou café, ou qualquer outra atividade de conveniência dos empregados, desde que não exista a marcação do ponto, antes ou após 5 (cinco) minutos do início ou fim da jornada efetiva de trabalho, estarão isentas de considerarem esse tempo como período à disposição da empresa.

Parágrafo único - Nos períodos acima estipulados fica vedado ao empregador determinar ao empregado qualquer função laborativa, sob pena de o tempo ser considerado à disposição do empregador.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica instituída e considera-se válida a **Contribuição Assistencial (Desconto Negocial)**, expressamente fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, aprovada em Assembleias Sindicais dos Trabalhadores, convocadas e realizadas de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio das negociações coletivas e em favor dos Sindicatos Profissionais, a ser descontada pelas empresas, no pagamento dos trabalhadores, dos meses de **XXXXX de XXXX e XXXXX de XXXX**, observando-se os seguintes critérios:

§ 1º - O trabalhador, na Assembleia convocada pelo Sindicato que o representa, poderá exercer o seu Direito de Oposição à Contribuição Assistencial, facultando-se a cada Sindicato a opção de permitir que o referido Direito de Oposição seja exercido mediante a apresentação pessoal e presencial de Carta de Oposição individual, escrita de próprio punho na Sede do Sindicato ou através de correspondência individual e escrita de próprio punho, com AR (Aviso de Recebimento) de cada trabalhador, enviada pelos Correios ao sindicato da categoria, com identificação do nome, nome da empresa, documento de identidade e de assinatura legível, no período de **00.00.0000 a 00.00.0000**, devendo ser aceito texto livre, que expresse a vontade do trabalhador de se opor ao desconto.

§ 2º - O sindicato profissional encaminhará, para as empresas, até o dia **00.00.0000**, a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, para que não sejam processados os respectivos descontos.

§ 3º - As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

§ 4º - Fica vedado às Empresas e aos Sindicatos Profissionais a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou impedir que os trabalhadores apresentem ou não apresentar, o seu direito de oposição ao desconto.

§ 5º - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no § 1º perderá o direito ao reembolso da Contribuição Assistencial.

§ 6º - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

§ 7º - O valor do desconto previsto no caput será de ____% (____ por cento) do salário corrigido de ____/____, com o limite máximo de R\$____ (xxxxxx) para cada parcela.

§ 8º - O valor do desconto previsto no caput será feito conforme definido abaixo, sendo que do total, 90% (noventa por cento) deverá ser depositado em favor do Sindicato e 10% (dez por cento) em favor da Federação _____, no prazo de 05 (cinco) dias, após a data de pagamento da folha em que foi efetuado o desconto, na conta do respectivo sindicato:

(Dados Bancários dos Sindicatos)

§ 9º - A empresa que deixar de recolher e/ou repassar a Contribuição Assistencial dos seus empregados aos Sindicatos, incorrerá em multa no valor correspondente a 6,0% (seis inteiros por cento) do montante devido, revertida a favor da entidade sindical profissional, acrescida de 3,0% (três inteiros por cento) para cada mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

XX
XX.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUARTA – PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

As empresas diligenciarão para a preservação de um ambiente de trabalho saudável, instruindo seus empregados sobre a necessidade de relações profissionais dignas e respeitadas, punindo os casos comprovados de cometimento de assédio moral e sexual entre os empregados, especialmente em relação aos líderes, chefes, gerentes e profissionais com ascendência sobre os demais empregados, visando coibir efetivamente a ocorrência de tais práticas.

§ 1º - As empresas se comprometem perante seus empregados e o Sindicato a manter medidas de prevenção a qualquer forma de discriminação, intimidação, assédio, violência ou ameaças, sejam sexuais, físicas, verbais ou psicológicas, em relação às características de qualquer pessoa.

§ 2º - A instrução aos empregados prevista no caput poderá ser feita por meio de palestras, circulares, cartilhas, conversas entre chefia e equipe e outros.

§ 3º - As empresas se comprometem a manter um Canal de Denúncias onde qualquer empregado poderá reportar eventuais incidentes reais ou suspeitos de violação às normas legais e às disposições da presente Convenção Coletiva de Trabalho, garantindo-se o sigilo do denunciante.

§ 4º - As empresas se comprometem perante seus empregados e o Sindicato a estimular um ambiente de trabalho saudável, harmonioso, respeitoso e seguro.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA QUINTA – FEMINICÍDIO – CONSCIENTIZAÇÃO

Recomenda-se às empresas que anualmente realizem junto a seus empregados, campanha de conscientização contra o feminicídio, por meio de palestras, cursos ou outros meios semelhantes.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEXTA – TRATAMENTO TRIBUTÁRIO DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS

Os serviços de planos de assistência à saúde, de vale refeição e/ou alimentação, o vale transporte e benefícios educacionais disponibilizados pelas empresas aos seus empregados, de qualquer modalidade existentes ou que venham a ser implementados na vigência desta CCT, produzem efeitos legais para os fins da legislação tributária introduzida pela Lei Complementar 214/25, notadamente em seu inciso IV letra "f" do artigo 57 e demais disposições aplicáveis.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SÉTIMA - CONQUISTAS ANTERIORES

O presente instrumento não impede que as empresas, a seu critério, mantenham as conquistas anteriores, já incorporadas aos contratos de seus trabalhadores.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA OITAVA – NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS – CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL

Fica convencionado que, ocorrendo alteração na Legislação ou Dissídio Coletivo, não poderá haver, em hipótese alguma, a aplicação cumulativa de vantagens com as desta Convenção, prevalecendo, nestes casos, apenas a situação mais favorável.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA NONA – CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO E COMPOSIÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

As partes signatárias se obrigam a observar, fiel e rigorosamente, o presente instrumento coletivo, por expressar o ponto de equilíbrio entre as categorias profissional e econômica.

§ 1º - A comissão negociadora desta CCT, composta pelos representantes das Entidades Patronais e Profissionais, será considerada, em caráter permanente, como uma Câmara de Composição de Divergências, com a finalidade de debater eventuais conflitos de interpretação com relação às cláusulas previstas neste instrumento normativo.

§ 2º - A atuação da Câmara de Composição de Divergências prevista no §1º poderá ser requerida pelas Entidades Patronais ou Profissionais.

§ 3º - Previamente ao eventual ajuizamento de ação judicial que tenha por objeto a interpretação de cláusulas previstas nesta CCT, as Entidades Profissionais, enquanto substitutos processuais, ou as Entidades Patronais, deverão requerer que o tema seja objeto de reunião para tentativa de conciliação, a ser realizada pela Câmara de Composição de Divergências supracitada.

§ 4º - A partir do requerimento citado no §3º desta cláusula, as Entidades Patronais e Profissionais se obrigam a participar da aludida reunião para tentativa de conciliação.

CLÁUSULA CENTÉSIMA – JUÍZO COMPETENTE

Será competente à Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação desta Convenção.

CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA – MULTA

Caso o empregador cometa alguma infração contra qualquer das cláusulas do presente instrumento, fica estabelecida a multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário de ingresso, a ser aplicada mês a mês e revertida em favor do empregado, até que se cumpra a obrigação, exceto em relação à cláusula que se cumpra em um único ato.

CLÁUSULA CENTÉSIMA SEGUNDA – LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

Exclusão da cláusula.

CLÁUSULA CENTÉSIMA TERCEIRA – PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, de denúncia ou revogação, total ou parcialmente da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

CLÁUSULA CENTÉSIMA QUARTA – VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar de 1º de outubro de 2026 até 30 de setembro de 2027.

Parágrafo Único - As cláusulas, condições e benefícios desta Convenção Coletiva de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.

CLÁUSULAS NOVAS

CARTÃO ALIMENTAÇÃO

As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados, gratuitamente, a partir de 1º de outubro de 2026, uma Cartão Alimentação mensal, no valor mínimo de R\$500,00 (quinhentos reais).

§ 1º - Para as empresas que já fornecem Cesta Básica em valor superior ao previsto nesta cláusula, permanecerá vigente a condição mais favorável.

§ 2º - O oferecimento de qualquer benefício a título Cartão ou Vale-refeição não substitui a obrigação do pagamento do Cartão Alimentação mensal.

§ 3º - O valor pago ao empregado a título de Cartão Alimentação não tem natureza salarial, não se incorpora ao salário do empregado e não integra a base de cálculo de nenhuma verba trabalhista, previdenciária ou fiscal.

VEDAÇÃO À PEJOTIZAÇÃO FRAUDULENTA

As empresas se comprometem a não utilizar, exigir, induzir, instigar, constranger ou condicionar a contratação, a manutenção ou a continuidade da prestação de serviços à constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador, em quaisquer das suas modalidades, com a finalidade de substituir, ocultar, dissimular ou fraudar relação de emprego, quando presentes, na realidade prática, os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, especialmente a pessoalidade, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação.

§ 1º - A validade de qualquer modalidade contratual diversa do vínculo empregatício dependerá da efetiva autonomia técnica, econômica e organizacional do prestador de serviços.

§ 2º - Constatada a prestação de serviços em condições compatíveis com a relação de emprego, prevalecerá o Princípio da Primazia da Realidade, reputando-se nulos os atos praticados com o objetivo de impedir, desvirtuar ou fraudar a aplicação da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal, além das demais normas coletivas aplicáveis à categoria profissional.

§ 3º - As empresas asseguraram que trabalhadores inseridos em sua dinâmica produtiva sejam regularmente contratados pelo regime da CLT, com integral observância da legislação trabalhista e previdenciária, bem como das condições previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 4º - Havendo indícios de contratação fraudulenta ou de pejotização irregular, os Sindicatos poderão solicitar informações e documentos às empresas, inclusive contratos, notas fiscais, descrição das atividades, forma de execução dos serviços e critérios de fiscalização, comprometendo-se as partes a instaurar negociação específica para apuração e regularização da situação.

MUDANÇAS TECNOLÓGICAS E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas que implantarem processos de automação, robotização, inteligência artificial ou outras inovações tecnológicas que alterem as atividades habituais dos seus empregados promoverão, às suas expensas, treinamentos e atividades de capacitação destinados à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e métodos de trabalho.

Parágrafo único - A capacitação de que trata esta cláusula terá por finalidade a manutenção e o aproveitamento dos trabalhadores em suas funções ou em outras compatíveis com sua qualificação profissional.

EMPRESAS TERCEIRIZADAS – CUMPRIMENTO DA CCT

As empresas que optarem por contratar outra empresa terceirizada que conte com empregados que exerçam as mesmas funções dos empregados da empresa tomadora no mesmo ambiente de trabalho, somente assim o fará se a empresa terceirizada se obrigar a cumprir todos os termos desta CCT.

NOME SOCIAL / MUDANÇA DE GÊNERO

A partir da vigência do presente acordo, a empresa reembolsará as despesas comprovadamente realizadas pelo (a) empregado (a) perante os órgãos oficiais para custear a alteração de documentação em caso de mudança de gênero e/ou nome social para empregado (a) do grupo LGBTQIAPN+, conforme regras que serão estabelecidas em política interna da empresa, não se incluindo nesta cláusula o custo com procedimento médico e/ou cirúrgico, bem como, despesas com processo judiciais e honorários advocatícios.

PRÓTESES E ÓRTESES

Os empregados com deficiência, nos termos da lei, terão direito a ausentar-se do trabalho, nas ocasiões em que houver necessidade de comparecimento, durante o horário de trabalho, em locais especializados nos serviços de aquisição, conserto ou reparo técnico de suas próteses, órteses ou equiparados.

Parágrafo único - A referida ausência deve ser comprovada até no máximo 01 (um) dia útil após a aquisição, conserto ou reparo, mediante apresentação de declaração do estabelecimento que procedeu ao atendimento, acompanhada da nota fiscal ou de outro documento idôneo.

ISONOMIA SALARIAL

As empresas promoverão o equilíbrio remuneratório dos salários entre os empregados e empregadas que exercem a mesma função, nos termos da legislação vigente.

IGUALDADE SALARIAL

As empresas elaborarão e publicarão, semestralmente, relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios acerca da igualdade entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, conforme disposto na Lei 14.611/2023.

Parágrafo único - A elaboração e publicação dos relatórios será acompanhada e fiscalizada pelo Sindicato, de modo a garantir a transparência, exatidão e fidelidade das informações incluídas nos relatórios.

AUXÍLIO-EDUCAÇÃO – ESPECTRO AUTISTA

Os empregados que, mediante Relatórios e Exames Médicos, comprovem ter filhos portadores de transtorno do Espectro Autista, receberão um Auxílio-Educação mensal, no importe de R\$580,00 (quinhentos e oitenta reais).

Parágrafo único - O valor pago ao empregado a título de Auxílio-Educação não tem natureza salarial, não se incorpora ao salário do empregado e não integra a base de cálculo de nenhuma verba trabalhista, previdenciária ou fiscal.

FÉRIAS – LICENÇA MATERNIDADE

As partes ajustam que as empregadas afastadas em razão de Licença Maternidade poderão optar por gozar suas férias imediatamente após o término da licença, com ou sem período aquisitivo completo. Neste caso, o exame de retorno ao trabalho deverá ocorrer somente após o gozo das férias, com o efetivo retorno da empregada.

Parágrafo único - A opção do gozo de férias pelo período integral ou de forma parcelada e a conversão do pagamento do abono previsto no art. 143 da CLT, será exercida pela empregada, devendo comunicar à empresa por escrito, presencialmente ou por terceiros, mediante recibo, até 30 (trinta) dias antes do término da Licença Maternidade.

GARANTIA DE EMPREGO POR ACIDENTE DE TRABALHO

O empregado vítima de acidente no trabalho que, em razão exclusivamente do acidente, tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantida a manutenção do seu contrato de trabalho pelo período 24 (vinte e quatro) meses, contados a partir do retorno ao trabalho decorrente de alta médica.

§ 1º - O período de garantia no emprego previsto no caput será composto pela soma do prazo de 12 (doze) meses disposto no art. 118 da Lei nº 8.213/1991 com o período de 12 (doze seis) meses adicionais.

§ 2º - A garantia de emprego prevista no caput ficará vinculada à manutenção pelo empregado das seguintes condições, cumulativamente:

- a.** redução da capacidade laboral;
- b.** incapacidade de exercer a atividade ou função desempenhada

anteriormente ao acidente;

c. possibilidade de exercer outra função compatível com a capacidade laboral posterior ao acidente.

§ 3º - As condições previstas no parágrafo anterior deverão ser atestadas pelo INSS ou por perícia judicial.

§ 4º - Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pela empresa durante o prazo de fixado no caput, salvo em razão da prática de falta grave ou através de acordo entre as partes, cuja validade estará condicionada à assistência do Sindicato.

CONDIÇÕES ERGONÔMICAS

A empresa elaborará a análise ergonômica dos postos de trabalho, conforme determinado pela NR-17, devendo adotar as correções e propostas de adequações recomendadas considerando as distinções, limitações e características físicas específicas entre trabalhadores do sexo masculino e feminino, a fim de impedir a execução de tarefas ou funções inadequadas ou superiores à capacidade física de seus empregados.

§ 1º - A empresa reavaliará periodicamente os postos de trabalho sempre que os empregados exercerem funções que levem ao esforço repetitivo, sobrecarga muscular estática ou dinâmica e movimentação de cargas, com a finalidade de adotar iniciativas e implantar melhorias das condições de trabalho.

§ 2º - A empresa formará trabalhadores de todos os setores para compor comissão de ergonomia, fornecendo treinamentos periódicos semestrais de atualização sobre o tema ergonomia.

§ 3º - Nas atividades cujo desempenho do trabalho implique realização de esforços repetitivos, deverão ser concedidos intervalos mínimos de 10 (dez) minutos a cada 60 (sessenta) minutos trabalhados, para prática de alongamentos (devidamente orientados por profissionais fisioterapeutas e/ou ergonomistas).

§ 4º - Nas atividades que exijam sobrecarga muscular, estática ou dinâmica da região cervical, coluna dorsal, membros superiores e membros inferiores, deve ser implementado, além das pausas, o rodízio de tarefas durante a jornada de trabalho.

§ 5º - Após a alta médica, em caso de afastamento do trabalhador lesionado por esforços repetitivos, portador de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, doenças mentais relacionadas ao trabalho, deverá ser realizada a respectiva readaptação ou reabilitação em tarefa compatível com a capacidade laboral, considerando o estado de saúde e a recuperação em relação à doença adquirida.

HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais deverão ser realizadas na sede do Sindicato Profissional ou por Videoconferência, com a participação do homologador nomeado pelo Sindicato, sob pena de multa equivalente a 01 (um) salário nominal do empregado.

Parágrafo único - Caso o empregado não queira ser assistido pelo Sindicato no ato da homologação da sua rescisão, deverá o trabalhador protocolar na entidade sindical uma carta de renúncia a este direito, no prazo de 05 (cinco) dias, contado a partir da data da dispensa.

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E FIM DA ESCALA 6X1

A partir de 01.10.2026, fica ajustada a redução da jornada de trabalho para 40 (quarenta) horas semanais, a ser cumprida em até 05 (cinco) dias por semana, para todos os empregados, sem redução salarial direta ou indireta, devendo ser mantidos todos os demais direitos previstos na legislação; ressalvadas as jornadas menores já praticadas sem redução de salário ou de direitos, bem como as jornadas em turnos ininterruptos de revezamento menores do que a prevista nesta cláusula.