



FEDERAÇÃO DOS METALÚRGICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

PAUTA DE REIVINDICAÇÃO

Campanha Salarial/2026

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá os seguintes Sindicatos Profissionais:

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de São Paulo.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo e Mogi das Cruzes - SP.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Guarulhos.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Alumínio e Mairinque.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Araçatuba.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Araras.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Artur Nogueira.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Barretos, Colina, Guairá e Colômbia e Jaborandi.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Batatais, Altinópolis e Brodowski.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Botucatu.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico Eletrônico, Siderurgia, Fundição, Reparação de Veículos, Montadoras de Veículos e de Auto Peças de Bragança Paulista e Região.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Catanduva.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Cerquillo.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Cruzeiro.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Embu-Guaçu.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Fernandópolis.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Ferraz de Vasconcelos.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Franca.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Guariba e Pradópolis.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Itapeva.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Itapira

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Jaboticabal.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas, Veículos e de Autopeças de Jambeiro.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Oficinas Metalúrgicas, Mecânica, Material Elétrico, Construção Naval, Mecânicas de Autos, Máquinas e Afins de Jaú.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Jundiaí.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Laranjal Paulista.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Leme.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Lins.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Lorena, Guaratinguetá e Região.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Marília.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Mirassol.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Mococa.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Mogi Guaçu.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Mogi Mirim.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Orlandia.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Ourinhos.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, Máquinas, Material Elétrico e de Construção Naval e Afins de Pederneiras.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Espírito Santo do Pinhal.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Piracicaba, Rio das Pedras e Saltinho.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Ferreira

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Presidente Prudente.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Ribeirão Preto, Cravinhos, Serrana e Jardinópolis.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Santa Barbara D'Oeste.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Santo André e Mauá.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico Eletrônico, Siderurgia, Veículos e Autopeças de São Caetano do Sul.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São João da Boa Vista.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Joaquim da Barra.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São José do Rio Preto.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Sertãozinho e Região.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Suzano.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Tatuí.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Tupã.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Votuporanga.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Montagem, Manutenção, Estruturas e Conservação de Linhas Férreas, Ferrovias, Portos e Estaleiros da Baixada Santista.

ÍNDICE ALFABÉTICO REMISSIVO

CLÁUSULAS (Nº)	PÁGINA
ABONO HOME-OFFICE - (187)	68
ABONO POR APOSENTADORIA - (105)	42
AÇÃO DE CUMPRIMENTO - (161)	60
ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - (99)	39
ACESSO À INFORMAÇÃO DA SAÚDE AO TRABALHADOR - (154)	58
ADICIONAIS DE RISCO-ATIVIDADE DO TRABALHADOR - (142)	54
A) INSALUBRIDADE	54
B) PERICULOSIDADE	54
ADICIONAL NOTURNO - (37)	18
ADMISSÕES APÓS A DATA BASE - (48)	22
AMAMENTAÇÃO - (70)	31
APLICABILIDADE DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO - (166)	62
ASSÉDIO MORAL - (58)	28
ASSÉDIO SEXUAL - (57)	28
ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO - (84)	35
ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO - (85)	35
ATESTADOS E SALÁRIOS - (93)	38
ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - (83)	35
ATRASO DE PAGAMENTO - (46)	22
ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES - (115)	45
ATUALIZAÇÕES NA CTPS - (38)	18
AUSÊNCIA JUSTIFICADA - (13)	8
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE - (87)	35, 36
AUXÍLIO CRECHE - (82)	34, 35
AUXÍLIO FUNERAL - (17)	9
AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO - (92)	37
AVALIAÇÃO CONJUNTURAL - (41)	20
AVISO PRÉVIO - (104)	42
CAMPANHA EDUCATIVA CONTRA O CANCER - (157)	58
CAPACITAÇÃO DOS TRABALHADORES - (147)	55, 56
CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO ECONÔMICO - (184)	66
CARGOS E SALÁRIOS - (47)	22
I - NOMENCLATURA	22
II - ESTRUTURA DE CARGOS	22
III - PISO PROFISSIONAL	22
IV - POLIVALÊNCIA	22
CARTA DE REFERÊNCIA - (19)	9
CARTA-AVISO DE DISPENSA - (20)	10
CESTA BÁSICA OU VALE-COMPRA - (81)	34
CIPA - LEI 14.457/2022 - (130)	50, 51
COMBATE A DEMISSÃO IMOTIVADA - (65)	30
COMBATE A MISOGÍNIA - (190)	69
COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS - (178)	65
COMISSÃO TÉCNICA DE ESTUDOS PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS - (129)	50
COMPENSAÇÃO DE HORAS / JORNADA DE TRABALHO - (33)	17
COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - (14)	8
COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO - (91)	37
COMPROMISSO AMBIENTAL - (145)	55
COMUNICAÇÃO COVID-19 - (186)	68
COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE E DOENÇA DO TRABALHO - (135)	52
CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA - (98)	39
CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA OU PERDA AUDITIVA - (97)	38
CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR AUTÔNOMO P/ ATIVIDADE FIM - (175)	65
CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO - (165)	62
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - (51)	25
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - (95)	38
CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - (114)	45
CONTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES (ASSISTÊNCIA E NEGOCIAÇÃO COLETIVA - (113)	45

CONTRIBUIÇÃO PARA TREINAMENTO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APOIO À RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL, AÇÕES SÓCIO-SINDICAIS E PARA CONTRATAÇÃO DE SEGURO DE VIDA. - (100)	39, 40
CONTROLE DA POTABILIDADE DA ÁGUA - (141)	54
CONVÊNIOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO - (16)	9
CUMPRIMENTO - (164)	62
DA ARBITRAGEM - (180)	65
DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E DO DIREITO ADQUIRIDO - (168)	64
DELEGADOS SINDICAIS. REPRESENTAÇÃO NAS EMPRESAS. - (111)	45
DEPENDÊNCIA QUÍMICA - (144)	55
DESCONTO DO DSR - (49)	22, 23
DIÁRIAS - (04)	6
DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO FRENTE AO RISCO GRAVE E IMINENTE - (153)	58
DISPENSAS PLÚRIMAS OU COLETIVAS - (176)	65
DSS 8030 E PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO - (110)	43
ENQUADRAMENTO - (28)	14
EQUIPARAÇÃO SALARIAL - (182)	66
ERGONOMIA - (152)	58
ESTABILIDADE DO PAI - (80)	32
EXAME MÉDICO ADMISSIONAL - (53)	25
EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES E ATENÇÃO À SAÚDE - (146)	55
EXERCÍCIOS ERGOMÉTRICOS - (156)	58
EXTENSÃO DOS BENEFÍCIOS - (86)	35
EXTENSÃO E/OU COMPENSAÇÃO DE JORNADA – BANCO DE HORAS – INTERVALO INTRAJORNADA – FRACIONAMENTO DE FÉRIAS – PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV) E ACORDOS EXTRAJUDICIAIS - (169)	64
EXTRATO DO FGTS - (73)	31
FÉRIAS - (55)	27
FÉRIAS PROPORCIONAIS - (107)	42
FORMA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS - (158)	60
FORNECIMENTO DA CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS TRABALHISTAS - (127)	48
FORNECIMENTO DE CÓPIA DA GFIP - (122)	47
FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS PREVIDENCIÁRIOS - (22)	10
FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO - (35)	17
FORNECIMENTO DE RELAÇÃO DE SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO - (109)	43
FUNDO DE ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR - (94)	38
GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO - (68)	30
GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA - (63)	29, 30
GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR E TIRO DE GUERRA - (09)	7
GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA - (60)	29
GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE - (10)	7, 8
A) ABONO DE FALTA	7
B) HORÁRIO DE TRABALHO	7
C) ESTÁGIO	7
GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO DE CONCESSÃO DA APOSENTADORIA - (61)	29
GARANTIA AOS APRENDIZES - SENAI - (62)	29
GARANTIA DE EMPREGO A TODOS OS DIRETORES E CONSELHEIROS DO SINDICATO PROFISSIONAL - (64)	30
GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM SITUAÇÃO PRÉ-CIRÚRGICA - (77)	32
GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VITIMA DE ACIDENTE DE TRABALHO OU DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL - (56)	27, 28
GARANTIAS À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA - (59)	28
GARANTIAS GERAIS - (162)	62
GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO CONTRATUAL - (106)	42
HABEAS DATA - (76)	32
HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORME - (181)	66
HOMOLOGAÇÃO - (171)	64
HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO - (108)	42, 43
HORÁRIOS DE TRANSPORTE - (02)	6
HORAS EXTRAORDINÁRIAS - (31)	16
HORAS <i>IN ITINERE</i> - (183)	66
IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL / DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES - (08)	7
IGUALDADE SALARIAL - (188)	68
IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL - (90)	37
INCLUSÃO DIGITAL - (101)	40
INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ - (18)	9
INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO E INTEGRAÇÃO SINDICAL - (143)	54

INTEGRAÇÃO DE VERBAS - (173)	65
INTERAÇÃO CAPITAL/TRABALHO - (159)	60
INTERDITO PROIBITÓRIO - PROIBIÇÃO - (126)	48
INTERRUPÇÕES DO TRABALHO - (36)	17, 18
ISENÇÃO DE TARIFAS BANCÁRIAS - (45)	21
ISONOMIA SALARIAL E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES - (43)	20
LICENÇA EM CASO DE ABORTO - (69)	31
LICENÇA MATERNIDADE - (66)	30
LICENÇA PARA CASAMENTO - (11)	8
LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE - (67)	30
LICENÇA PATERNIDADE - (12)	8
MÃO-DE-OBRA DO PRESIDÁRIO - (125)	48
MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA - (34)	17
MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO - (01)	6
MEDIDAS DE PROTEÇÃO - (133)	52
MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SEGURANÇA EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS – NR 12 - (132)	52
MELHORIA DAS CONDIÇÕES NO TRATAMENTO GALVÂNICO DE SUPERFÍCIES - (150)	56, 57
MENSALIDADES DO SINDICATO - (24)	10
MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO - (174)	65
MULTA DE 40% DO FGTS AO APOSENTADO - (74)	31
MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS - (160)	60
NANOTECNOLOGIA - (151)	57
NECESSIDADES HIGIÊNICAS - (15)	8, 9
NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR - (26)	14
NEGOCIAÇÃO DIRETA - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR - (128)	50
NÍVEL DE EMPREGO - (54)	27
NORMA DA ULTRATIVIDADE - (177)	65
NORMAS CONSTITUCIONAIS - (163)	62
OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS - (72)	31
PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES E/OU CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS - (116)	46
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - (50)	23
PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO - (121)	47
PIS - (75)	31
PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS E QUADROS DE CARREIRAS - (179)	65
PLANTÃO AMBULATORIAL EMERGENCIAL - (21)	10
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO - (124)	47
PREENCHIMENTO DE VAGAS - (07)	7
PREVENÇÃO A LESÃO POR ESFORÇOS REPETITIVOS - (139)	53, 54
PREVENÇÃO DO CÂNCER - (140)	54
PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO, À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER, À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E PREVENÇÃO AO FEMINICÍDIO - (191)	69, 70
PROCESSOS DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS - (112)	45
PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO - (137)	53
PROGRAMA COMPLEMENTAR DE MEDICAMENTOS - (96)	38
PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL - (138)	53
PROGRAMA DE ORDEM NUTRICIONAL - (155)	58
PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS - (131)	51, 52
PROGRAMA DE TREINAMENTO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APOIO À RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL E AÇÕES SOCIO SINDICAIS- PSE - (89)	36, 37
PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E SINDICAL - (117)	46
PROGRAMAS DE PREVENÇÃO - (149)	56
PROMOÇÃO DO CUIDADO COMPARTILHADO - (189)	68
PROMOÇÕES - (05)	6
PROTEÇÕES AO TRABALHADOR – FORNECIMENTO E HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES, ROUPAS DE TRABALHO, EPCs e EPIs - (32)	16, 17
QUADRO DEMONSTRATIVO DE FUNÇÕES E SALÁRIOS - (119)	47
QUADROS DE AVISOS - (23)	10
QUITAÇÃO ANUAL – QUITAÇÃO DE DÉBITOS TRABALHISTAS - (172)	64
RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS - (120)	47
READMISSÃO DE EMPREGADOS - (78)	32
REAJUSTE SALARIAL COM AUMENTO REAL - (39)	20
REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - (30)	16
RELAÇÃO DE EMPRESAS - (27)	14
REMÉDIOS - (136)	53
REPRESENTANTES SINDICAIS NA FÁBRICA - (148)	56

REVISÃO PELO TRIBUNAL - (29)	14
REVISTA - (03)	6
RISCO GRAVE IMINENTE - (134)	52
SALÁRIO ADMISSÃO - (52)	25
SALÁRIO NORMATIVO - (42)	20
SALÁRIOS - (44)	20, 21
I - DO PAGAMENTO	20
A - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS.....	20
B - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR MEIO DE BANCOS.....	20
II - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)	21
III - RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO	21
IV - COMPROVANTE DE PAGAMENTO	21
V – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO	21
VI – ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO.....	21
SINDICALIZAÇÃO - (118)	47
SOBREPOSIÇÃO DE NORMAS - (167)	64
SUBSÍDIO EDUCACIONAL - (88)	36
SUBSTITUIÇÃO DE CARGO OU FUNÇÃO - (71)	31
SUCESSÃO EMPRESARIAL - (185)	66
TERCEIRIZAÇÃO - (123)	47
TERCEIRIZADOS - (170)	64
TESTE ADMISSIONAL - (06)	6
TRABALHADORES COM HIV/AIDS E CÂNCER - (79)	32
VALE GÁS - (103)	40
VALE-CULTURA EXTENSIVO À FAMÍLIA METALÚRGICA - (102)	40
VALORIZAÇÃO DO TETO DE APLICAÇÃO DO REAJUSTE SALARIAL - (40)	20
VIGÊNCIA - (192)	72
VIGILÂNCIA INTERNA - (25)	11

CLÁUSULAS PERMANENTES

Cláusulas de natureza permanente, assim entendidas as que vêm continuamente sendo renovadas sem qualquer alteração e que, dessa forma, já se incorporaram ao patrimônio jurídico do trabalhador metalúrgico.

Após terem permanecido no corpo de cláusulas temporárias pelo prazo de 3 anos, sem modificação, essas cláusulas passaram a integrar o corpo permanente deste instrumento.

01 - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

a) As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição;

b) Para tal fim, deverão ser observados os termos da legislação em vigor, especialmente no que diz respeito à anotação no cartão de ponto, do horário destinado à refeição/descanso.

02 - HORÁRIOS DE TRANSPORTE

O encerramento do expediente que se verificar no período noturno, nas empresas que não fornecem transporte coletivo, deverá coincidir com os horários cobertos normalmente por serviço de transporte público.

03 - REVISTA

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

04 - DIÁRIAS

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

05 - PROMOÇÕES

A promoção de empregado, para cargo de nível superior ao exercido, comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS;

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

Será garantido ao empregado promovido para a função cargo sem paradigma, aumento real de no mínimo 10% (dez por cento) sobre o salário. Para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

06 - TESTE ADMISSIONAL

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

As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em teste, desde que coincidentes com os horários de refeições.

Parágrafo 1º - É de responsabilidade da empresa oferecer condições seguras para que o candidato possa executar o teste a que esta sendo submetido.

Parágrafo 2º - Caso o trabalhador sofra acidente de trabalho, ele terá os mesmos direitos e a mesma assistência dos demais trabalhadores e, se apurado que o acidente foi provocado por negligência do empregador, o candidato deverá ser prontamente contratado e ter a sua CTPS registrada.

07 - PREENCHIMENTO DE VAGAS

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores ao cargo exercido;

As empresas poderão utilizar o balcão de emprego do sindicato representativo da categoria profissional;

As empresas darão preferência à readmissão dos ex-empregados.

08 – IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL / DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem desenvolver política voltada para a diversidade de gênero e orientação sexual, implementando programas de combate ao preconceito ou discriminação por conta da orientação sexual, além de criar melhorias no ambiente de trabalho, inclusive com criação de banheiros e vestiários unissex.

As empresas que se comprometem em despende todos os esforços para que, nas novas contratações, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos e as pessoas com idade superior a 40 (quarenta) anos de idade, independentemente do sexo, origem étnica ou religiosidade.

09 - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR E TIRO DE GUERRA

Assegura-se a garantia ao empregado em idade de prestação de serviço militar, nos seguintes termos:

a) serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 90 (noventa) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT;

b) a garantia do emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra;

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

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

10 - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

A) ABONO DE FALTA

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados as duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador;

B) HORÁRIO DE TRABALHO

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, devendo a empresa ser notificada dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura deste Contrato Coletivo de Trabalho ou da matrícula. Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada;

C) ESTÁGIO

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

11 - LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado a licença remunerada será de 03 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos, a critério do empregado, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

12 - LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade de que trata o inciso XIX do artigo 8º da Constituição da República Federativa do Brasil e da Lei 8.745/1993, fica aumentada para 20 (vinte) dias, a contar do nascimento do filho, sem prejuízo da sua remuneração.

Parágrafo Único – O pai adotante terá direito à Licença paternidade, por igual período, contada da entrega do Termo Judicial da adoção ou Termo de Guarda.

13 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, DSR, férias e 13º salários nas seguintes condições e prazos:

- a) Até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- b) Até 10 (dez) dias no caso de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro(a); filho e/ ou dependente legal;
- c) Até 10 (dez) dias por ano para acompanhamento de ascendentes, descendentes e dependentes econômicos em consultas médicas;
- d) As internações para parto consumado não se incluem nas garantias previstas nesta cláusula;
- e) Até 1 (um) dia por trimestre para acompanhamento escolar dos filhos natural ou adotivo, mediante comprovante da Unidade Escolar;
- f) O trabalhador gozará do mesmo direito descrito na alínea “e” quando, comprovadamente, tiver a guarda do filho;

14 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

a) Ao empregado afastado, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário;

b) A complementação será devida, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, e, também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção desse benefício previdenciário;

c) Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social, e o salário nominal do empregado, limitado ao teto de 7 (sete) vezes o salário normativo vigente na época do evento.;

15 - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

As empresas deverão fornecer, gratuitamente, papel higiênico, toalhas descartáveis, sabões, detergentes e similares, e demais produtos de higiene pessoal aos trabalhadores, de acordo com condições específicas do trabalho realizado.

As instalações sanitárias, refeitórios, cozinhas, e vestiários deverão prover total atendimento, dentro do mais absoluto padrão de limpeza e conservação, observando o número de trabalhadores por turno de trabalho e a natureza das atividades.

Para as empresas que empregam mulheres, será obrigatório o fornecimento gratuito de absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

16 – CONVÊNIOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO

As empresas deverão contratar convênios de assistência médica e odontológica, a todos seus empregados, inclusive afastados, preferencialmente com serviços que se proponham dar atenção integral à saúde, com programas de promoção, prevenção e recuperação da saúde do trabalhador e sua família. Esta contratação deverá ser acompanhada por uma comissão com a participação do sindicato profissional da categoria.

Os empregados encaminharão ao setor competente das empresas, as reclamações atinentes aos serviços prestados pelos convênios de assistência médica e odontológica, colaborando para sua eficiência.

Neste mesmo sentido as empresas encaminharão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional o material orientativo das facilidades oferecidas pelo(s) convênio(s) quando editado. As empresas acima citadas proporcionarão aos seus ex-empregados, afastados definitivamente por aposentadoria, facilidades para sua continuidade no plano de assistência médica e odontológica, desde que assumam o custo de sua participação no convênio.

17 - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, dois salários nominais em caso de morte natural ou acidental e quatro salários em caso de morte por acidente do trabalho.

Ficam excluídas dos dispositivos desta cláusula, aquelas empresas que mantenham seguro de vida gratuito aos seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

18 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

- a) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelos órgãos competentes, a empresa pagará, aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente a dois salários nominais;
- b) Esta indenização será paga em dobro em caso de morte ou invalidez causada por acidentes do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo SUS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na lei nº 6858/80, no Decreto nº 85.858/81 e na OS Nº INPS/SB - 053.40 de 16.11.81;
- c) .As empresas que mantêm plano de seguro de vida em grupo ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula. Caso o seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula a empresa cobrirá a diferença.

19 - CARTA DE REFERÊNCIA

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

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

20 - CARTA-AVISO DE DISPENSA

O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave, deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se claramente os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

21 - PLANTÃO AMBULATORIAL EMERGENCIAL

As empresas com grau de risco até 3 (três), com 100 (cem) ou mais trabalhadores, deverão manter plantão ambulatorial emergencial com veículo apropriado para atendimento de emergência, em todos os turnos de trabalho.

As empresas de grau de risco 4 (quatro), deverão atender ao disposto anterior, a partir de 50 (cinquenta) trabalhadores.

Ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula as empresas que mantiverem obrigatoriamente o SESMT instalado, cuja composição contemple auxiliar de enfermagem do trabalho ou enfermeiro do trabalho, abrangendo todos os turnos de trabalho.

22 - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS PREVIDENCIÁRIOS

As empresas deverão fornecer aos trabalhadores documentos exigidos pela previdência social, respeitando prazos que não comprometam a concessão dos benefícios, quando solicitado pelo trabalhador ou por seus familiares e representantes, priorizando:

a) PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) ou documento similar (se for o caso), bem como cópia de laudos técnicos e documentos do gênero, quando solicitados, e conforme legislação previdenciária nas seguintes situações:

- por ocasião da rescisão do contrato de trabalho;
- para fins de requerimento de reconhecimento de períodos trabalhados em condições especiais;
- para fins de análise de benefícios por incapacidade, quando solicitado pelo INSS;
- para simples conferência por parte do trabalhador, pelo menos uma vez ao ano, quando da avaliação global anual do PPRA.

b) CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) imediata à ocorrência do acidente ou constatação da doença do trabalho e documentação complementar, quando esta for solicitada pelo trabalhador e seus representantes, ou exigida pela previdência social;

c) Requerimento de auxílio doença, declaração de último dia trabalhado e outros documentos exigidos pela previdência social inerentes aos pedidos de concessão de outros benefícios previdenciários.

23 - QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas colocarão à disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional.

24 - MENSALIDADES DO SINDICATO

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

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

25 - VIGILÂNCIA INTERNA

A instalação de câmeras de vigilância para os fins de segurança poderá tão somente ser feita nos locais onde há o armazenamento de bens produzidos ou material para industrialização ou, ainda, acesso para fora das dependências do parque industrial.

§ Primeiro – Nas linhas de produção não poderão ser instaladas câmeras de vigilância, presumindo-se constrangimento ilegal no caso de descumprimento deste parágrafo.

§ Segundo – Não poderão ser instaladas câmeras de vigilância nos refeitórios, vestiários, banheiros e outras dependências onde prevalecer a privacidade individual do trabalhador.

CLÁUSULAS TEMPORÁRIAS

Cláusulas de natureza temporária, assim entendidas como as que vêm sofrendo modificação nos últimos anos e as que representam reivindicações novas.

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

26 - NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR

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

27 - RELAÇÃO DE EMPRESAS

Quando solicitada por escrito, os sindicatos representativos das categorias econômicas, signatários do presente Contrato Coletivo de Trabalho, fornecerão, aos sindicatos representativos das categorias profissionais, a relação das empresas abrangidas por sua representação, associadas ou não, discriminando os estabelecimentos existentes em cada base territorial.

28 - ENQUADRAMENTO

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

29 - REVISÃO PELO TRIBUNAL

Além das cláusulas de natureza permanente, as cláusulas que forem discutidas e acertadas entre as partes, durante estas negociações, estarão garantidas, constarão de ata a ser fornecida na seção seguinte de negociação, já com sua redação definitiva e terão solicitadas a sua homologação pelo TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO ou instâncias superiores, no caso de instaurar-se dissídio.

CONDIÇÕES
GERAIS
DE
TRABALHO

30 - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Com o objetivo de reduzir os altos níveis de desemprego e a prática de elevado número de horas extras e com a finalidade de garantir ao trabalhador condições para que possa participar de cursos de aprimoramento profissional, assim como proporcionar maior tempo de convívio social e com seus familiares, a Jornada de Trabalho nas empresas representadas pelos sindicatos patronais signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho será reduzida para 40 (quarenta) horas semanais, sem redução dos salários, observados todos os demais direitos do trabalhador.

31 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

I) Fica proibido o trabalho extraordinário.

II) Em caráter excepcional, a hora extraordinária, será sempre remunerada da forma abaixo, com a devida comunicação ao sindicato:

a) 200% de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de 2ª feira a 6ª feira;

b) 300% de acréscimo em relação à hora normal, até o limite de 8 (oito) horas diárias, aos sábados, domingos, feriados e dias pontes já compensados, além do pagamento dos DSRs, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com o adicional de 350%;

c) Na prorrogação de jornada normal diária que exceder o limite de 1 (uma) hora será fornecido, gratuitamente, uma refeição a critério da empresa;

Parágrafo único: O intervalo destinado à refeição na prorrogação da jornada normal diária será considerado como hora extraordinária, para efeito de pagamento;

d) O empregador não poderá determinar a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias. Excetuam-se deste item, as situações previstas em lei e os acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com assistência do sindicato representativo da categoria profissional nos casos determinados por lei;

e) As empresas que possuam restaurantes e que, habitualmente, fornecem refeições aos empregados, quando programarem jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas, fornecerão lanche ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado;

f) Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa.

32 – PROTEÇÕES AO TRABALHADOR – FORNECIMENTO E HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES, ROUPAS DE TRABALHO, EPCs E EPIs

As empresas deverão priorizar, desenvolver estudo e implantar EPC (Equipamento de Proteção Coletiva) nos ambientes de trabalho, além de:

- a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores, EPIs (Equipamentos de Proteção Individual), constantes da NR 6, observando-se as características das atividades e respectivos riscos no trabalho;
- b) Fornecer gratuitamente óculos de segurança graduados de acordo com receita médica, ou fornecer óculos de sobreposição (do tipo plena visão) resistentes e adequados à natureza do trabalho, após estudo rigoroso das condições laborais e riscos da atividade;
- c) Garantir aos trabalhadores dos setores produtivos e da manutenção, o fornecimento gratuito de vestimentas adequadas ao trabalho, específicas para as atividades desenvolvidas e condições de trabalho, sem prejuízo dos EPIs fornecidos.

- d) Garantir que a vestimenta de trabalho seja fornecida após a realização de APR (Análise Preliminar de Risco) ou análise global do PPRA, observando rigorosamente a natureza da atividade, o risco ou característica do ambiente de trabalho, bem como o desgaste excessivo, excesso de sujeira, ou risco de contaminação, provocado exclusivamente em função da atividade, que determinará, também, a higienização da vestimenta por parte da empresa, impedindo contaminação ao trabalhador e seus familiares.

33 - COMPENSAÇÃO DE HORAS / JORNADA DE TRABALHO

Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalha sob o regime de Compensação de Horas de Trabalho poderá, alternativamente:

- a) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos deste Contrato Coletivo de Trabalho;
- c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias ponte.
- d) Fica garantida aos empregados, na semana, a redução do horário normal da jornada de trabalho.

As empresas comunicarão aos empregados, com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada.

Parágrafo Primeiro: Quando o feriado ocorrer entre a segunda-feira e sexta-feira, as horas que deveriam ser trabalhadas nesse dia, para fins de compensação, serão distribuídas por igual e trabalhadas pelos dias restantes da semana, respeitando sempre o limite de 10 (dez) horas diárias.

Parágrafo Segundo: Para que haja compensação de Jornada de Trabalho Semanal, deverá ser ajustada obrigatoriamente entre a empresa e o Sindicato Profissional respectivo através de Acordo Coletivo de Trabalho, ficando terminantemente proibido Acordo Individual de Trabalho entre empresa e empregado para esta finalidade.

34 - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril, a atividade principal e as atividades vinculadas, no seguimento representado pela categoria profissional abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT.

Parágrafo primeiro - A empresa não poderá se valer de mão de obra terceirizada para a execução de serviços de limpeza nas áreas a que se refere a presente cláusula.

Parágrafo segundo - A empresa tomadora dos serviços responderá pela responsabilidade solidária e subsidiária de que trata o Enunciado nº 331 do TST.

35 - FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO

As empresas fornecerão, sem qualquer ônus, aos empregados, as ferramentas e instrumentos de precisão necessários e utilizados no local de trabalho, para prestação dos serviços respectivos.

36 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho que independam da vontade do trabalhador e comprovadamente ocasionadas por falta ou imperícia da empresa não poderão ser compensadas posteriormente, assegurando-se a remuneração dos trabalhadores.

Quando ocorrer caso fortuito ou de força maior, a recuperação do tempo perdido poderá ocorrer por intermédio de compensação, mediante comunicação prévia à entidade sindical que, após analisar os motivos apresentados por escrito pela empresa, poderá levar a deliberação pelos trabalhadores sobre eventual compensação.

37 - ADICIONAL NOTURNO

Fica estabelecido o pagamento de adicional de 100% (cem por cento) pela hora noturna, bem como o estabelecimento de horário noturno das 18:00 às 06:00 horas da manhã, sendo essa incidência sobre o total da remuneração efetivamente percebida pelo empregado.

38 - ATUALIZAÇÕES NA CTPS

As empresas efetuarão as anotações pertinentes às alterações salariais, bem como as funções exercidas, nas carteiras de trabalho e previdência social, desde que solicitadas pelos seus empregados.

DA
REMUNERAÇÃO

39 - REAJUSTE SALARIAL COM AUMENTO REAL

Os salários praticados em 31 de outubro de 2026 serão reajustados a partir de 01 de novembro de 2026, de forma a recompor seu poder aquisitivo do período compreendido entre 01 de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026, levando-se em conta o INPC integral acumulado do período, acrescido de um percentual a título de Aumento Real, a ser definido no decorrer das negociações.

O índice de reajuste salarial será aplicado em todos os benefícios concedidos pela empresa.

40 – VALORIZAÇÃO DO TETO DE APLICAÇÃO DO REAJUSTE SALARIAL

Tem como finalidade extinguir ou aumentar o valor do teto de aplicação para o reajuste salarial, não podendo, como nos anos anteriores, ser apenas reajustado nos percentuais do reajuste salarial concedido.

41 - AVALIAÇÃO CONJUNTURAL

Quando as partes julgarem necessárias, serão realizadas reuniões para avaliação da conjuntura.

42 - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01 de novembro de 2026, fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, salário normativo único a ser definido no decorrer das negociações, que deverá necessariamente ser valorizado, uma vez que se encontra defasado em seu poder aquisitivo, não podendo como nos anos anteriores ser apenas reajustado nos percentuais do reajuste salarial concedido.

43 – ISONOMIA SALARIAL E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Quando idêntica a função e o trabalho for de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário sem qualquer distinção.

Parágrafo Único – Para os fins da presente cláusula, trabalho de igual valor será aquele realizado com o mesmo tempo, perfeição técnica, entre pessoas cujas diferenças de tempo de serviço não ultrapassem dois anos.

As empresas comprometem-se com a igualdade de oportunidade a candidatos qualificados para concorrer a cargos na estrutura hierárquica e administrativa da empresa, independentemente de gênero, raça, religião, opção sexual, nacionalidade ou vinculação sindical.

44 - SALÁRIOS

I - DO PAGAMENTO

A - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

O pagamento mensal de salários será efetuado no 1º dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

B - PAGAMENTO DE SALÁRIOS POR MEIO DE BANCOS

As empresas que efetuam o pagamento de salários/vales, através de depósitos bancários, espécie ou cheque salário, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para

recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria nº 3281/84 do Ministério do Trabalho.

II - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

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

- a) o adiantamento será de 40% do salário nominal mensal;
- b) o adiantamento deverá ser efetuado até o dia 15 de cada mês. Quando esse dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no 1º dia útil imediatamente anterior;
- c) este adiantamento deverá ser pago com o salário vigente no próprio mês;
- d) o pagamento do adiantamento será devido, inclusive nos meses que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

III - RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO

Os prêmios de qualquer natureza, desde que pagos habitualmente, ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho, deverão ser mencionados na CTPS.

IV - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A) Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas, e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa, o valor de recolhimento do FGTS e a função exercida.

B) Por ocasião do pagamento dos valores referentes à participação nos lucros ou resultados, as empresas fornecerão a cada trabalhador os comprovantes das parcelas pagas, bem como os respectivos descontos, se houver, nos termos da MP que regulamenta o Inciso XI do art. 7º da Constituição Federal.

V – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênios, alimentos, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e clube/agremiações, quando expressamente autorizado pelo empregado. Poderá ainda proceder descontos para projetos sociais e mensalidades devidas às instituições de ensino técnico e superior, através de convênios formalizados diretamente com os sindicatos, quando tais descontos forem aprovados em assembleias.

VI – ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento ou adiantamento de salários, 13º salário e férias a empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 3 (três) dias úteis, contados a partir da reclamação e comprovação do erro.

45 – ISENÇÃO DE TARIFAS BANCÁRIAS

As empresas que efetuam o pagamento de salários/vales, através de depósitos bancários ou cheque salário, isentarão os empregados do pagamento de tarifas bancárias, ficando as suas expensas qualquer custo/tarifa cobrada pelas Instituições Financeiras.

46 - ATRASO DE PAGAMENTO

a) O não pagamento do vale (adiantamento) até o 15º dia do próprio mês e do salário no prazo determinado, ou seja, até o 1º dia útil do mês subsequente ao vencido, acarretará multa diária revertida ao trabalhador, atualizada conforme tabela que corrige débitos trabalhistas, conforme segue:

1. 1% (um por cento) do salário nominal do empregado, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa;

2. 2% (dois por cento) do salário nominal do empregado, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

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

47 - CARGOS E SALÁRIOS

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

I - NOMENCLATURA

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

II - ESTRUTURA DE CARGOS

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

III - PISO PROFISSIONAL

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

IV - POLIVALÊNCIA

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

48 - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

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

49 - DESCONTO DO DSR

A ocorrência de atraso ao trabalho, durante a semana, desde que somados não sejam superiores a 60 (sessenta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente.

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

O desconto no DSR será sempre proporcional aos dias ou horas não trabalhadas e na justa proporção, não considerada as horas agregadas ao DSR, decorrentes da redução de jornada de trabalho. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes.

50 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Todas as empresas integrantes da Categoria Econômica, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data da assinatura do presente instrumento, ficarão obrigadas a abertura de negociação para estabelecer Acordo Coletivo de Trabalho de Participação nos Lucros e/ou Resultados, com a participação obrigatória dos Sindicatos Representativos da Categoria Profissional, em atendimento ao disposto no art. 7º, inciso XI da Constituição Federal e da Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2.000.

Para empresas que não cumprirem a obrigação prevista no caput desta cláusula, fica estabelecido cláusula penal, com multa equivalente a 01 (um) salário nominal em favor do empregado.

Os empregados integrantes da comissão negociadora da Participação nos Lucros e/ou Resultados, gozarão de garantia de emprego e salário.

DIREITOS
NA
ADMISSÃO

51 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no artigo 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação. O contrato de experiência não ultrapassará um prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa.

52 - SALÁRIO ADMISSÃO

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

53 - EXAME MÉDICO ADMISSIONAL

Durante o exame médico admissional, não é permitida a realização de exame ginecológico nas candidatas.

GARANTIAS

54 - NÍVEL DE EMPREGO

Manutenção do nível de emprego aos integrantes da categoria profissional pelo período de vigência deste Contrato Coletivo de Trabalho.

55 - FÉRIAS

a) As empresas comunicarão aos empregados, por escrito e contra recibo, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;

b) O empregado poderá solicitar suas férias, desde que com a antecedência mínima de 8 (oito) dias;

c) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

d) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, esses dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;

e) A remuneração adicional das férias, de que trata a Constituição Federal ou este Contrato Coletivo de Trabalho, será paga no início das férias individuais ou coletivas. Esta parcela corresponderá ao valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

Parágrafo único: Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias a serem indenizadas, vencidas e proporcionais.

f) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário e do abono pecuniário, num prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra "a", inclusive no mês de janeiro;

g) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados.

h) As empresas não poderão cancelar as férias, já comunicadas conforme a letra "A" acima, salvo negociação entre as partes, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, e sempre ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

i) Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas.

j) Em hipótese alguma a licença remunerada, mesmo quando superior a 30 (trinta) dias, substituirá o direito a férias e ao abono previsto no inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal.

56 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE DE TRABALHO OU DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

Na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o empregado vítima de acidente no trabalho ou portador de doença profissional/ocupacional, e que em razão exclusivamente do acidente ou da doença, tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantida a sua permanência na empresa, sem prejuízo do salário base antes percebido e desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:

- que apresente redução da capacidade laboral;
- que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente;
- que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente.

- a) As condições supra do acidente do trabalho, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes, de comum acordo, indicarem um especialista ou instituição especializada para arbitrar a divergência, correndo as despesas por conta da empresa. Caso contrário podem as partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;
- b) Estão abrangidos pela garantia desta cláusula, os já acidentados no trabalho, que atendam as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional ou quando tiverem adquirido direito a aposentadoria, nos seus prazos mínimos;
- d) A garantia desta cláusula se estende aos trabalhadores vitimados em acidente de trajeto.
- e) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, se obrigam a participar de processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo, quando necessário, será preferencialmente aquele orientado pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele Instituto;
- f) Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do acidentado do trabalho, o empregado que, comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula;
- g) Na hipótese da recusa, pela empresa, da alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS.
- h) As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das condições previstas no “caput” desta cláusula.

Parágrafo único: - Esta cláusula abrange aos portadores de doença profissional e ou ocupacional.

57 - ASSÉDIO SEXUAL

As entidades e as empresas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho comprometem-se a adotar medidas educativas de prevenção, combate e erradicação das práticas de assédio sexual.

Caso ocorra qualquer caso de assédio sexual, a empresa estará obrigada a preservar a identidade e intimidade da vítima, além de lhe prestar toda assistência social, médica, jurídica e psicológica necessária.

58 – ASSÉDIO MORAL

As entidades e as empresas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, em tempo, que manifestam os seus mais veementemente repúdios contra toda e qualquer forma de preconceito e discriminação, comprometem-se a adotar medidas educativas de prevenção, combate e erradicação das práticas de assédio constrangimento moral.

Parágrafo único - Nos casos de acidente de trabalho ou doença profissional, em que o empregado retornou ao trabalho e que for considerado incapaz de exercer a função que vinha exercendo anteriormente ao acidente ou a doença profissional, a empresa, objetivando evitar possível ocorrência de constrangimento moral a esse trabalhador, se obriga a requalificá-lo de forma que o mesmo possa exercer nova função em local adequado e sem qualquer tipo de discriminação.

59 - GARANTIAS À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA

A empresa, respeitadas as condições legais vigentes, deverá oferecer à sua empregada em situação de violência, 30 (trinta) dias de licença remunerada, ficando acordado com a empresa compensação posterior, sem prejuízo das férias.

60 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria nos termos da legislação vigente, fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria nos termos da legislação vigente, e que contem com mais de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

c) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 60 (sessenta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 90 (noventa) dias no caso de aposentadoria especial;

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

e) Os empregados que comprovadamente estiverem a um prazo máximo de 24 ou 36 meses, itens "a" e "b", para adquirir aposentadoria especial, inclusive com a conversão permitida pela Previdência Social, ficará assegurado emprego e salário no período acima mencionado;

61 - GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO DE CONCESSÃO DA APOSENTADORIA.

Ao empregado que já adquiriu o direito à aposentadoria, fica garantido emprego e salário, durante o período compreendido entre a data da entrega da documentação junto ao INSS, até a data do efetivo recebimento do primeiro benefício.

62 - GARANTIA AOS APRENDIZES - SENAI

a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI ou outras instituições similares, um salário correspondente ao salário normativo vigente para a categoria, de acordo com a cláusula respectiva;

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

c) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário desta função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão oferecidas preferencialmente para os aprendizes;

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

e) As entidades sindicais integrantes deste Contrato Coletivo, encaminharão solicitação ao Conselho Regional do SENAI, no sentido de oferecer oportunidades de aprendizado e formação profissional para mulheres. Reiterarão ao SENAI reivindicação da categoria profissional, afim de que seja proporcionado a estas, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para os cursos profissionalizantes, bem como, instalações adequadas.

63 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

a) Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, além do aviso prévio previsto na CLT ou neste Contrato Coletivo de Trabalho;

b) Ao empregado que requerer afastamento perante o INSS, será garantido o pagamento dos salários pela empresa até a efetiva concessão do benefício;

c) Na hipótese de recusa pela empresa, da alta médica dada pela perícia do INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre a primeira perícia, o reencaminhamento e a confirmação da alta;

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

64 – GARANTIA DE EMPREGO A TODOS OS DIRETORES E CONSELHEIROS DO SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho ficarão impedidas de dispensar os empregados eleitos para compor a Diretoria e Conselhos, inclusive se Aposentados, dos respectivos Sindicatos Profissionais signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

65 – COMBATE A DEMISSÃO IMOTIVADA

Com a finalidade de complementar as disposições legais vigentes estabelecidas acerca da dispensa imotivada, as empresas signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho estarão obrigadas a observar que para dispensa do trabalhador exista uma causa justificada, relacionada com sua capacidade ou seu comportamento, ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, por motivos “econômicos, tecnológicos, estruturais e análogos”.

Caso haja dispensa imotivada, que não atenda aos requisitos anteriores, o empregado deverá ser readmitido ou receber pagamento de indenização adequada ou outra reparação que se considerar apropriada.

66 - LICENÇA MATERNIDADE

A licença maternidade prevista nos artigos 7º, inciso XVIII da CF/88 e artigo 392 da CLT terá duração mínima de 180 (cento e oitenta) dias, ou seja, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho ficarão obrigadas a prorrogação por mais 60 dias em relação à legislação vigente referida licença, independente da possibilidade da empresa gozar dos benefícios previstos na Lei n.º 11.170 de 10/09/2008, que prevê a possibilidade da prorrogação.

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa pelo prazo de 30 (trinta) dias após o retorno ao trabalho.

67 - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

Será concedida licença remunerada, consoante ao disposto no artigo 392-A da CLT, para as empregadas adotantes, com duração de 180 (cento e oitenta) dias.

Na hipótese do falecimento da esposa ou companheira, o trabalhador fará jus ao período descrito acima.

68 - GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto espontâneo ou induzido, comprovado por atestado médico, pelo período de 60 (sessenta) dias após o gozo do repouso remunerado de que trata o artigo 395 das CLT.

69 - LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto espontâneo ou induzido, a empregada que obtiver licença médica por qualquer tempo necessário à sua completa recuperação, não terá prejuízo à função e/ou ao direito de férias.

70 - AMAMENTAÇÃO

Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito durante a jornada de trabalho a 02 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. A pedido da empregada à empresa poderá conceder licença remunerada com duração de 08 (oito) dias úteis, a ser gozada a partir do término da licença remunerada e em continuidade a mesma.

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

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

71 - SUBSTITUIÇÃO DE CARGO OU FUNÇÃO

A partir do 1º dia de substituição, em se tratando de remanejamento interno, o empregado substituto passará a perceber o mesmo salário do substituído, enquanto perdurar a substituição, garantida a efetivação no prazo de 90 (noventa) dias da substituição, salvo nos casos em que o substituído estiver sob o amparo da legislação previdenciária.

72 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregados, motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, não previstas no Art. 473 da CLT, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário.

Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

73 - EXTRATO DO FGTS

As empresas atualizarão mensalmente as informações sobre seus empregados e repassarão à Caixa Econômica Federal para que esta possa emitir os respectivos extratos do FGTS. Para tanto, as empresas manterão em seus quadros de avisos e/ou envelopes de pagamento, solicitação expressa a seus empregados para que estes mantenham seus endereços atualizados junto ao departamento pessoal.

74 - MULTA DE 40% DO FGTS AO APOSENTADO

A multa de 40% (quarenta por cento) do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS deverá incidir sobre todo o período laborado pelo empregado na empresa, independentemente de sua aposentadoria junto ao INSS.

75 - PIS

As empresas, por ocasião da admissão, indicarão o banco e a respectiva agência para pagamento do PIS aos seus empregados. Quando for necessária a ausência do empregado, durante o expediente normal de trabalho, para receber o PIS, esta não será considerada para efeito do desconto das horas não trabalhadas, do DSR, feriado, férias e 13º salário.

76 - HABEAS DATA

A empresa fornecerá declarações ao empregado, ou dará ao mesmo acesso ao conjunto de dados e informações de sua ficha de registro de empregado, assim como aos assentamentos funcionais e avaliações de desempenho a ele relativos, contidos nos registros, desde que formalmente solicitadas pelo interessado.

77 – GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM SITUAÇÃO PRÉ-CIRÚRGICA

Ao empregado que estiver em tratamento de saúde com determinação médica para a realização de intervenção cirúrgica prevista de modo programado, (cirurgia programada), fica garantido emprego e salário a partir da notificação da empresa, até 120 dias após a competente alta médica.

78 - READMISSÃO DE EMPREGADOS

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

79 – TRABALHADORES COM HIV/AIDS E CÂNCER

Aos trabalhadores que vivem com o vírus do HIV/AIDS - Síndrome da Imuno Deficiência Adquirida e câncer, além de todas as garantias previstas na legislação em vigor e neste contrato, serão garantidos, completamente:

- a) emprego e salário a partir da data do diagnóstico e enquanto perdurar a moléstia, não podendo em hipótese alguma ter o seu contrato de trabalho rescindido;
- b) função compatível com o seu estado de saúde determinada em comum acordo pelo SESMT da empresa e médico indicado pelo sindicato ou SUS;
- c) proibição da introdução do teste HIV na rotina de exames admissionais, conforme recomendação do Conselho Regional de Medicina;
- d) os testes HIV só serão realizados nos casos de indicação clínica e com autorização por escrito do trabalhador;
- e) atendimento integral à sua saúde pela empresa, assim entendida a assistência médica ou de outro profissional nos campos clínico, cirúrgico, hospitalar, laboratorial, social etc., extensivo também a seus dependentes.

80 - ESTABILIDADE DO PAI

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado/genitor, desde a confirmação da gravidez de sua companheira/genitora até cinco meses após o parto até que seja promulgada Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal.

No caso de pais adotantes a estabilidade será de cinco meses contados a partir data da adoção.

ASSISTÊNCIA SOCIAL

81 - CESTA BÁSICA OU VALE-COMPRA

As empresas fornecerão mensalmente a todos empregados, inclusive aos afastados, sem qualquer critério e sem nenhum ônus, uma cesta de alimentos não perecíveis com os produtos e quantidades abaixo especificadas:

PRODUTOS	QUANTIDADES
Arroz Tipo 1	10 Kg
Açúcar refinado	10 Kg
Feijão Cariquinha	5 Kg
Óleo de soja	5 latas de 900 ml
Farinha de mandioca torrada	2 kg
Macarrão com ovos	3 Kg
Sal	1 Kg
Café em pó papel laminado	4 Kg
Farinha de trigo especial	4 Kg
Biscoito maizena	4 pcts de 500 gr
Extrato, massa ou molho de tomate	4 latas de 140 gr
Goiabada	2 latas de 700 gr
Fubá	1 Kg
Leite condensado	4 latas
Salsicha	2 kg
Sardinha	4 latas de 135 gr
Tempero completo	1 pote de 300 gr
Batata	4 kg
Cebola	4 kg
Alho	200 g
Ovos brancos	3 dúzias
Manteiga	1 Kg
Leite em pó integral	1 kg
Carne de 1ª	10 kg
Frango resfriado inteiro	10 kg
Lingüiça fresca	5 kg
Queijo mussarela fatiado	2 kg
Sabonete	8 unidades
Papel Higiênico Fino Branco	16 rolos 30 mts.
Creme Dental	4 tubos de 90 gr.
Sabão em pó	4 kg.
Sabão em barra	6 unidades
Água sanitária cândida	6 litros
Detergente líquido	6 unidades 500 ml.

Com base nas cestas negociadas pelos Sindicatos, e no padrão e quantidades estabelecidos pelo PROCON-SP.

§ 1º - O Trabalhador poderá optar por receber Vale-Compra, com o valor facial compatível com o índice registrado pela FIPE (Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas) para adquirir os produtos acima descritos, desde que negociado com o Sindicato Representativo da Categoria profissional.

82 - AUXÍLIO CRECHE

a) As empresas onde trabalhem empregados com mais de 16 anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º, do artigo 389, da CLT, ou reembolsar diretamente as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite do valor correspondente a 1 (um) salário normativo por mês, por filho(a) durante 24 (vinte e quatro) meses a partir do retorno da licença maternidade. Na falta do comprovante supra mencionado será pago diretamente o valor correspondente ao salário normativo por filho(a) durante 24 (vinte e quatro) meses a partir do retorno da licença maternidade.

b) O auxílio previsto nesta cláusula poderá ser pago aos pais mediante sua opção, após o retorno ao trabalho;

c) O auxílio de tratam as alíneas A, B e C desta cláusula poderá ser concedido aos pais biológicos ou adotivos que detenham a guarda judicial do filho, ou quando seu convivente, comprovadamente trabalhe e não disponha de tal benefício.

d) O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário do empregado;

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

83 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos dos sindicatos profissionais para todos os efeitos legais.

As empresas ficam obrigadas a reconhecer todos os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais de saúde da rede pública ou particular, sem distinção, não podendo em hipótese nenhuma serem questionados pelo médico da empresa, quanto à sua origem, ao diagnóstico reportado (CID) e principalmente quanto ao período de afastamento do empregado, inclusive nos casos de acompanhamento da mãe ou do pai, nos casos de atendimento de filho menor.

84 - ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

As empresas não exigirão prévia requisição de guia para encaminhamento do empregado ao convênio médico.

85 - ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO

As empresas deverão propiciar assistência odontológica gratuita aos seus empregados e dependentes.

86 - EXTENSÃO DOS BENEFÍCIOS

Nas rescisões contratuais, será garantido sem ônus ao empregado, os benefícios concedidos pela empresa durante a vigência de seu contrato de trabalho (Cesta Básica, Vale Refeição, Convênio Médico e Ambulatorial, etc), por um período de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data do efetivo desligamento.

87 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE

A empresa que não concede nenhum tipo de ajuda para a alimentação do trabalhador, deverá fornecer um auxílio nunca inferior a 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria. Quando já há auxílio, se este for inferior ao percentual aqui estipulado, deverá ser complementado de modo a atingir referido índice percentual.

As empresas se comprometem a garantir, durante a vigência do presente Contrato Coletivo de Trabalho, transporte, ou a concessão de passe, e alimentação ou vale-refeição gratuito a todos os seus empregados, inclusive aos afastados. Os serviços de transporte fornecidos pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como deverão obedecer às legislações vigentes a respeito.

No atendimento às disposições da Lei N° 7.418, de 16.12.85, com redação dada pela Lei N° 7.619, de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto N° 95.247, de 16/11/87, as empresas representadas pelos Sindicatos Patronais acordantes, que concedem a seus empregados o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou em dinheiro, até o prazo previsto na cláusula "PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS".

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

A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

88 – SUBSÍDIO EDUCACIONAL

Por tratar-se de uma questão sócio-educacional, ficam as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, obrigadas a custear parte ou todo estudo de seus empregados, até a conclusão do curso, a ser concedido da seguinte maneira.

Para empresas que tenham em 31/10/2026:

- Até 100 empregados ficará obrigada ao pagamento de no mínimo 02 (duas) bolsas no valor unitário de 01 (um) salário normativo vigente.
- De 101 a 500 empregados ficará obrigada ao pagamento de no mínimo 04 (quatro) bolsas no valor unitário de 01 (um) salário normativo vigente.
- Acima de 501 empregados ficará obrigada ao pagamento de no mínimo 06 (seis) bolsas no valor unitário de 01 (um) salário normativo vigente.

As bolsas ora pleiteadas serão destinadas aos cursos de ensino fundamental, médio, superior, profissionalizantes, técnicos e pós-graduação.

O critério de escolha e seleção dos empregados beneficiados com este subsídio será através de sorteio entre os interessados, a ser realizado pelo Sindicato Profissional em Assembléia convocada especificamente para esta finalidade.

89 – PROGRAMA DE TREINAMENTO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APOIO À RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL E AÇÕES SOCIO SINDICAIS- PSE

As empresas sediadas nas bases representadas pelos sindicatos de trabalhadores, representadas pelos sindicatos patronais signatários e abrangidas pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO deverão prover, às suas expensas, um programa de serviços aos seus empregados (PSE), de forma contínua ao longo de todo o período coberto por esta CCT, composto de:

- Cursos de treinamento em saúde e segurança do trabalho;
- Cursos de prática de ações sindicais, com profissionais indicados pelos sindicatos profissionais;
- Serviços de lazer programado para as férias dos empregados e seus dependentes.

Para os empregados demitidos, as empresas deverão ainda prover os seguintes serviços:

- Cursos de requalificação profissional;
- Serviços de apoio à recolocação do empregado demitido.

Parágrafo Primeiro: O PSE e seus serviços supracitados terão seu conteúdo, duração, qualidade e frequência validada previamente pelos sindicatos dos empregados signatários desta CCT ou pela Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, os quais terão também amplos poderes de fiscalização da execução desses serviços ao longo do ano, conforme estabelecido abaixo.

Parágrafo Segundo: As empresas deverão apresentar aos sindicatos de empregados de sua jurisdição, com cópia para a Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, impreterivelmente até 45 (quarenta e cinco) dias corridos do início da vigência desta CCT, suas propostas de implantação do PSE com os serviços supra mencionados, detalhando conteúdo, duração, frequência e outras características dos serviços e especificando ainda, para efeitos de quantificação do programa, o número de empregados atuais da empresa por categoria profissional e o número de admissões e demissões ocorridos nos anos 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026 (até novembro de 2026).

Parágrafo Terceiro: Os sindicatos dos empregados ou a Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo poderão sugerir adequações de conteúdo, duração, frequência e outras características dos

serviços do PSE, que deverão ser acatadas pelas empresas, desde que tenham fundamento e sejam razoáveis. Os sindicatos dos empregados ou a Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo terão um prazo de até 30 (trinta) dias para se manifestar quanto à proposta de PSE apresentada pela empresa, sendo que a não manifestação neste período será entendida como concordância com a proposta da empresa.

Parágrafo Quarto: Uma vez aprovado o PSE pelo sindicato dos empregados ou pela Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, com ou sem sugestões, a empresa terá 45 (quarenta e cinco) dias para colocar em prática os serviços do PSE para seus empregados.

Parágrafo Quinto: Visando dar condições aos sindicatos dos empregados ou a Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo de acompanhar o cumprimento do PSE quanto ao seu conteúdo, qualidade, abrangência e calendário, as empresas deverão encaminhar aos sindicatos dos empregados, todos os meses, os seguintes documentos e informações: guia de GSP, relação de admitidos e demitidos e relação de empregados atendidos em cada um dos serviços e cursos do PSE no mês em questão.

Parágrafo Sexto: No sentido de propiciar a avaliação do grau de satisfação dos empregados com o programa PSE, o sindicato dos empregados terá a autorização de realizar, a cada mês, uma assembleia geral dos empregados, com duração de 01 (uma) hora, nas dependências da empresa, em horário letivo, para que essa avaliação e, se for o caso, votação, seja realizado. As sugestões e/ou reclamações extraídas dessas assembleias serão encaminhadas às empresas a cada trimestre, que terá 30 (trinta) dias para corrigir os problemas ou implementar as sugestões, desde que bem fundamentadas e razoáveis.

Parágrafo Sétimo: O descumprimento de qualquer dos dispositivos desta cláusula nos prazos estabelecidos, acarretará à empresa multa de R\$ 10,00 (Dez Reais) por dia de atraso e/ou inadimplemento, por empregado.

90 – IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Que fique instituída uma Comissão Paritária, com representantes dos empregadores e dos trabalhadores com a participação de um orientador profissional, com o fim específico de criar oportunidades de elevação da escolaridade e a devida profissionalização dos trabalhadores.

91 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

a) Ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) dia de afastamento e o seu retorno ao trabalho, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitando sempre para efeito da complementação o limite máximo de 10 (dez) vezes o piso salarial vigente à época do evento;

b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência, exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) dia de afastamento e o 1º (primeiro) ano de afastamento, respeitando também o limite máximo de 10 (dez) vezes o piso salarial vigente à época do evento;

c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário no caso do item "a", a complementação deverá ser paga nos termos da letra "a" acima. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

d) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados;

e) As empresas ficarão obrigadas a manter por no mínimo 90 (noventa) dias iniciais do afastamento previdenciário o regular fornecimento da cesta básica e vale-alimentação.

92 - AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As Empresas deverão manter convênio com o INSS para que o empregado receba diretamente dos empregadores o valor correspondente ao benefício ao qual faz jus, sem prejuízo da "Complementação do Auxílio Previdenciário".

93 - ATESTADOS E SALÁRIOS

As empresas deverão fornecer, quando solicitados, atestados de afastamento e salários aos empregados demitidos por ocasião do ato de rescisão contratual.

94 – FUNDO DE ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho ficarão obrigadas a contratar e manter a suas expensas durante a vigência desta convenção, apólice de seguro junto à empresa do setor idônea e devidamente habilitada, que contemple todos seus empregados, visando à cobertura dos seguintes eventos:

Os trabalhadores contemplados pela apólice se beneficiarão das seguintes coberturas e valores a serem assegurados:

- A) PERDA DE RENDA POR DESEMPREGO: Em caso de dispensa do empregado, ficará assegurado um auxílio desemprego durante o período de 03 (três) meses com valor mensal de um salário mínimo. Para percepção deste benefício será exigida carência de 03 (três) meses.
- B) AUXÍLIO FUNERAL: Em caso de falecimento do empregado, ficará assegurado aos beneficiários indicados pelo mesmo, um auxílio funeral no valor de R\$ 1.500,00. Para percepção deste benefício não haverá carência.

95 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Os empregados das empresas abrangidas pela Convenção Coletiva de Trabalho, terão descontados de seu salário um percentual definido nas assembleias dos trabalhadores, que serão repassados ao respectivo sindicato profissional, a título de contribuição assistencial prevista no art. 513, “e”, da CLT e decisão do STF no ARE 1018459.

96 – PROGRAMA COMPLEMENTAR DE MEDICAMENTOS

Por esta cláusula, fica convencionado que as empresas contratarão operadoras de benefício farmacêutico, em comum acordo com o Sindicato da categoria, para dispor programas de benefícios farmacêuticos, com as seguintes coberturas mínimas:

- Cobertura de 100% para os medicamentos prescritos por médicos, destinados a tratamento de doenças agudas.

§ 1º - O programa será destinado ao empregado e seus dependentes legais.

§ 2º - O programa coletivo de benefício farmacêutico constará de custos mensais per capita, sendo facultativo às empresas a adesão aos mesmos.

a) – O custo per capita definido não deverá ultrapassar o valor de R\$ 12,00 por mês.

97 – CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA OU PERDA AUDITIVA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, poderão contratar empregados portadores de deficiência ou perda auditiva, sem que assumam qualquer responsabilidade civil, indenizatória ou de garantia de emprego.

Tais contratações para serem efetivadas, devem ser precedidas da assistência do sindicato da categoria, que emitirá documento, com base em exame audiométrico e conclusão médica, afirmando a isenção de responsabilidade da contratante pela deficiência ou perda consolidadas até aquele momento.

98 – CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, estarão obrigadas a preencher seus cargos com empregados portadores de deficiência, de acordo com o artigo 93 da Lei 8.213/91, na seguinte proporção:

	Empresas com:	
I)	Mais de 50 a 100 empregados.....	2%
II)	Mais de 100 a 200 empregados.....	3%
III)	Mais de 200 a 500 empregados.....	4%
IV)	Mais de 500 empregados.....	5%

99 - ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, as empresas signatárias comprometem-se em considerar este fator quando da concepção e implantação de projetos para construção, ampliação ou reforma de suas edificações, de maneira que neste tema seja observada a legislação pertinente em todos os seus aspectos.

100 - CONTRIBUIÇÃO PARA TREINAMENTO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APOIO À RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL, AÇÕES SÓCIO-SINDICAIS E PARA CONTRATAÇÃO DE SEGURO DE VIDA.

O propósito da presente cláusula é o de constituir um pacote de benefícios que possam ser usufruídos diretamente pelos empregados e seus familiares, além de garantir e dar eficiência ao cumprimento de várias cláusulas sociais da presente Convenção Coletiva de Trabalho com redução de encargos para as empresas.

Parágrafo Primeiro: Para os fins de treinamento, requalificação profissional, apoio à recolocação profissional, prática de ações sócio-sindicais (garantindo o cumprimento da cláusula 89) e para contratação de seguro de vida (garantindo o cumprimento das cláusulas 17 e 18), as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho às suas expensas, contribuirão para os sindicatos de empregados signatários ou para a Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, conforme a seguir definido, com a quantia anual única de R\$ xxx,xx (.....) por empregado, quantia esta que deverá ser paga da seguinte forma:

- a. R\$ xxx,xx (.....), até 15 de dezembro de 2026, em favor da Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo;
- b. R\$ xxx,xx (.....), até 15 de janeiro de 2027, em favor do sindicato respectivo;
- c. R\$ xxx,xx (.....), até 15 de março de 2027, em favor do sindicato respectivo;
- d. R\$ xxx,xx (.....), até 15 de abril de 2027, em favor do sindicato respectivo.

Parágrafo Segundo: Os custos para a prestação dos serviços indicados no Parágrafo Primeiro desta cláusula deverão ser cobertos pela contribuição ali prevista.

Parágrafo Terceiro: O seguro deverá englobar morte natural, morte acidental, invalidez permanente total por acidente, invalidez permanente parcial por acidente e auxílio funeral, garantindo o cumprimento das Cláusulas 17 (AUXÍLIO FUNERAL) e 18 (INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ) da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Nos casos em que a indenização destas duas cláusulas seja superior à cobertura do presente seguro, as empresas deverão pagar apenas a diferença correspondente. As coberturas serão as seguintes:

- a. Morte Natural: R\$10.000,00 (dez mil reais)
- b. Morte Acidental: R\$10.000,00 (dez mil reais)
- c. Invalidez Permanente Total por Acidente: R\$10.000,00 (dez mil reais)
- d. Invalidez Permanente Parcial por Acidente (Tabela SUSEP): até R\$10.000,00 (dez mil reais)
- e. Auxílio Funeral por morte por qualquer causa: R\$2.200,00 (dois mil e duzentos reais)

Parágrafo Quarto: A contratação da seguradora/corretora será feita diretamente pela Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo, que deverá apresentar aos Sindicatos Patronais a comprovação de tal contratação, por concorrência entre seguradoras idôneas, se assim restar formalmente solicitado.

Parágrafo Quinto: A empresa contratada pela Federação dos Metalúrgicos de São Paulo para prestar os serviços de seguro deverá ser idônea, ter comprovada capacidade econômica e financeira, ser especializada neste ramo e estar devidamente registrada na SUSEP.

Parágrafo Sexto: O seguro ora previsto deverá beneficiar todos os empregados representados pelos sindicatos signatários, independentemente da data de sua contratação, desde que dentro da vigência do presente instrumento.

Parágrafo Sétimo: O seguro ora previsto terá vigência retroativa a partir de 1º de novembro de 2026, de forma a não haver solução de continuidade em relação ao benefício equivalente previsto na Convenção Coletiva de Trabalho firmada em 01 de novembro de 2025 (Cláusula vigente da Convenção Coletiva).

Parágrafo Oitavo: A Federação dos Metalúrgicos do Estado de São Paulo e os Sindicatos Profissionais signatários comprometem-se a fornecer aos Sindicatos Patronais signatários e às empresas ora representadas todas as informações necessárias para o acesso à seguradora/corretora, de modo a garantir a efetividade do presente benefício em caso de sinistros cobertos pelas presentes disposições.

Parágrafo Nono: Excluem-se da aplicação desta cláusula os empregados pertencentes a categorias profissionais diferenciadas, assim como as empresas abrangidas pela presente CCT que cumpram, as suas expensas as cláusulas 17, 18 e 89 desta CCT.

Parágrafo Dez: A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação das Assembleias realizadas pelos Sindicatos Profissionais, ficando convencionado que toda e qualquer divergência, necessidade de esclarecimento ou dúvida ou ações, questionamentos ou investigações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas diretamente com os Sindicatos Profissionais signatários, bem como quaisquer ônus financeiros e/ou impostos incidentes sobre as referidas contribuições serão integralmente assumidos pelos Sindicatos Profissionais signatários, beneficiários, juntamente com os empregados, da contribuição mencionada, e que assumem toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, isentando os Sindicatos Patronais signatários, e as respectivas empresas representadas, de quaisquer ônus ou responsabilidades.

Parágrafo Onze: A contribuição ora prevista não terá natureza de salários para quaisquer fins de direito, não se incorporando à remuneração e não gerando qualquer reflexo trabalhista ou previdenciário.

101 - INCLUSÃO DIGITAL

As empresas devem destinar locais específicos para os trabalhadores e trabalhadoras, em seus momentos de folga, utilizarem computadores para agilizar compromissos, acessarem a internet, informações sobre serviços e as notícias gerais do sindicato

O objetivo desta nova e inovadora cláusula social é garantir o acesso ao conhecimento, a uma comunicação rápida e barata e a melhoria da qualificação profissional dos trabalhadores.

Os trabalhadores deverão ter ajuda de profissionais da área para ajudá-los ao acesso à internet e outros recursos da informática.

Os prazos e as condições necessárias para a implantação deste processo de inclusão digital (por intermédio da instalação dos equipamentos e programas de informática, treinamento, qualificação e melhoria da capacitação profissional) serão objeto de negociação direta entre as Empresas e o Sindicato.

102 - VALE-CULTURA EXTENSIVO À FAMÍLIA METALÚRGICA

As empresas poderão disponibilizar este benefício aos trabalhadores e trabalhadoras para que eles possam adquirir bens culturais como Livros, Dvd's, Cd's, Ingressos para Cinema, Teatro (adulto e infantil), Museus, eventos esportivos e musicais.

103 – VALE GÁS

As empresas ficarão obrigadas a fornecer gratuitamente à todos os empregados um vale ou valor equivalente em espécie para aquisição de um botijão de gás de 13 kg por mês.

DIREITOS
NA
RESCISÃO

104 - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, o aviso prévio será de 90 (noventa) dias e obedecerá aos seguintes critérios:

a) Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será efetivamente trabalhado ou indenizado;

b) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por um dia livre por semana, ou 7 (sete) dias corridos durante o período;

c) No caso de aviso prévio não indenizado, o empregador fica obrigado a manter o empregado trabalhando no exercício das mesmas funções, que terá que trabalhar somente 30 (trinta) dias optando por redução de duas horas diárias, um dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos, devendo indenizar os dias restantes;

d) Aos empregados com 45 anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 90 (noventa) dias, acrescido de mais um dia por ano ou fração superior a 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos, sem prejuízo, quando for o caso das demais garantias previstas nesta cláusula.

105 - ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, os empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente após a aposentadoria, receberá seus direitos como se tivesse sido demitido sem justa causa e, além disso, lhe será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco).

Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido esse abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo. Para os empregados com menos de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, será pago um abono correspondente a 5% (cinco por cento) para cada ano de serviço até o limite de 20% (vinte por cento).

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula as empresas que mantenham à suas expensas plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados.

O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI - art. 7º da Constituição Federal.

Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

106 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO CONTRATUAL

Eventuais diferenças, ou pagamentos suplementares, devidos por rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos até 48 (quarenta e oito) horas após o fato, ou legislação superveniente que os determinou.

107 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Concessão de férias proporcionais aos empregados com menos de um ano de empresa que solicita sua demissão.

108 - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

As rescisões de contrato de trabalho, independente do tempo de serviço, terão obrigatoriamente de ser homologadas na Entidade Sindical 1 (um) dia após o término do Aviso Prévio trabalhado, e, no

caso do Aviso Prévio indenizado 5 (cinco) dias após a comunicação do respectivo sob pena de não o fazendo, até o limite do prazo acima, responder por perdas e danos que se resolverá pelo pagamento dos valores a que faria jus o trabalhador, como se vigendo estivesse o contrato de trabalho.

A rescisão de contrato de trabalho deverá ser enviada ao Sindicato com pelo menos 3 (três) dias de antecedência à data da homologação.

109 - FORNECIMENTO DE RELAÇÃO DE SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO

A empresa fica obrigada a fornecer no ato da rescisão do contrato de trabalho ao empregado demitido, as últimas 60 (sessenta) contribuições previdenciárias para fins de aposentadoria ou outros benefícios previdenciários. No caso de o empregado ter menos de 60 (sessenta) meses de trabalho será fornecida a relação dos meses por ele trabalhado.

110 - DSS 8030 E PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

As empresas preencherão os formulários DSS 8030, com as peculiaridades de cada função exercida, devendo fornecer ao trabalhador cópia do laudo técnico dos períodos correspondentes à vigência do contrato de trabalho até 31/12/2003.

Para os períodos posteriores a 31/12/2003, as empresas preencherão o perfil profissiográfico previdenciário.

As empresas encaminharão cópia de todos os Laudos Técnicos elaborados ao Sindicato da Categoria Profissional.

DIREITOS SINDICAIS

111 - DELEGADOS SINDICAIS. REPRESENTAÇÃO NAS EMPRESAS.

As empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados determinarão a designação, eleição e escolha de Delegados Sindicais para atender as disposições do artigo 11 da CF/88, somente poderá ser realizada e instituída através de acordo específico entre empresa e entidade sindical profissional, sob pena de nulidade dos atos. (Artigos 5º e 8º, III, VI, cf).

O Acordo deverá estabelecer critérios de designação, escolha ou eleição dos Delegados Sindicais, período de atuação, bem como estabelecer critérios e limites de atuação na representação dos empregados no âmbito do local de trabalho.

Ao empregado eleito para o cargo de dirigente sindical, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até 01 (um) ano após o final do mandato.

112 - PROCESSOS DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS

As empresas que adotam ou venham a adotar inovações no processo de trabalho que acarretem racionalização e aumento do ritmo do trabalho com ou sem a introdução de equipamentos automatizados (máquinas de comando numérico, robôs, transportadores, etc.), devem:

I - Constituir comissão paritária da qual participem o sindicato dos trabalhadores e a comissão de representantes dos trabalhadores na empresa (quando houver), para discutir como preservar o nível de emprego, requalificação profissional dos trabalhadores, segurança e saúde no trabalho, e outras providências que se façam necessárias visando eliminar eventuais degradações das condições sócio-econômicas do conjunto dos trabalhadores, provocadas direta ou indiretamente por mudanças nos processos de trabalho, sem entretanto, obstaculizar o progresso técnico;

113 – CONTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES (ASSISTÊNCIA E NEGOCIAÇÃO COLETIVA)

As eventuais participações dos trabalhadores no custeio das despesas incorridas no processo de negociação coletiva, serão informadas às empresas, com as datas e percentuais do desconto, conforme definido pelas assembleias dos respectivos sindicatos profissionais, garantida a oposição na assembleia.

Parágrafo primeiro: As partes signatárias convencionam que todas e quaisquer divergências, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas direta e exclusivamente com os Sindicatos Profissionais, estando isentos os Sindicatos Patronais signatários da presente, bem como as empresas por eles representadas, sendo que essas contribuições foram aprovadas nas respectivas Assembleias realizadas pelos Sindicatos Profissionais.

Parágrafo segundo: As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho deverão proceder ao desconto ora referido apenas depois de formalmente notificadas pelos respectivos sindicatos profissionais dentro de prazos razoáveis e que permitam os necessários ajustes de folha de pagamento, tudo em conformidade com o negociado sobre o legislado, de acordo com artigo 611-A da CLT.

114 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

As empresas, em observância ao disposto no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, descontarão de todos os seus empregados, em folha de pagamento, a contribuição confederativa fixada pela assembléia geral da categoria.

Os montantes arrecadados na forma deste item, deverão ser recolhidos junto à agência local do Banco a ser designado pela entidade até o 3º (terceiro) dia útil de cada mês, em favor de cada uma das entidades representativas da categoria profissional, através de guias próprias, fornecidas pelo interessado.

115 - ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES

A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro dos prazos estipulados por este Contrato Coletivo de Trabalho, as contribuições associativas mensais, a contribuição assistencial e a contribuição confederativa, prevista neste Contrato Coletivo, incorrerá em multa no valor correspondente a 20% (vinte por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso, mais a atualização monetária pelos índices de correção dos débitos trabalhistas, revertida em favor da entidade sindical.

116 - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES E/OU CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS

a) Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço, até 24 (vinte e quatro) dias por ano sem prejuízo nos salários, nas férias, 13º salário, PLR e descanso semanal remunerado, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo sindicato, com antecedência mínima de 24 horas;

b) As empresas devem liberar seus funcionários, de acordo com a convocação feita pelo Sindicato representativo da categoria profissional, para que os mesmos possam participar de:

1. Cursos, Seminários e Palestras, sobre Prevenção de Acidentes e Segurança no Trabalho, sobre a Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente no local de trabalho;

2. Cursos, Seminários e Palestras sobre o Desenvolvimento Tecnológico, Programas de Qualidade e Produtividade e Programas de Formação, Complementação e Requalificação Profissional;

Parágrafo Único: Para a participação desses cursos, seminários ou palestras o trabalhador terá até 15 (quinze) dias por ano. O Sindicato após a realização do curso ou seminário comprovará a frequência do trabalhador no evento.

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

Este benefício observará os critérios abaixo:

1º - Para as empresas com mais de 50 (cinquenta) e até 100 (cem) empregados, no mínimo de 3 (três) pessoas por ano;

2º - Para as empresas com mais de 100 (cem) e até 500 (quinhentos) empregados no mínimo de 5 (cinco) pessoas por ano;

3º - Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1000 (Mil) empregados, no mínimo de 10 (dez) pessoas por ano;

4º - Para as empresas com mais de 1000 (Mil) empregados, no mínimo de 15 (quinze) pessoas por ano;

Parágrafo Único – Para as empresas a partir de 1000 (hum mil) funcionários, para cada acréscimo de 100 trabalhadores, corresponderá mais um trabalhador.

Todas as atividades voltadas à área de segurança e saúde do trabalhador, como cursos de capacitação, reciclagem e outras, desenvolvidas por cipeiros e/ou trabalhadores em geral, devem ser realizadas dentro do horário regular de trabalho, sob pena de pagamento de horas extraordinárias.

Os treinamentos específicos voltados à proteção adequada em máquinas, equipamentos e galvânicas, deverão obedecer aos conteúdos específicos, conforme cláusula de PROTEÇÃO EM PRENSA E SIMILARES, INJETORAS E GALVÂNICAS. ;

117 – PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E SINDICAL

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, deverão estabelecer regras e/ou condições com o respectivo Sindicato representativo da categoria profissional, para proporcionar a participação voluntária de seus empregados em Programas de Formação e Qualificação Profissional, e Política Sindical realizados pelo sindicato ou pela empresa, garantindo-se no mínimo 01 (um) dia por ano para cada empregado, devidamente remunerado pela empresa.

118 - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição do sindicato representativo da categoria profissional, sempre que solicitado, local e meios para esse fim. Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes, e a atividade a ser desenvolvida ocorrerá em recinto da empresa, em local de fácil acesso aos trabalhadores, fora do ambiente de produção, e, de preferência, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

119 - QUADRO DEMONSTRATIVO DE FUNÇÕES E SALÁRIOS

As empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de dezembro e junho, quadro demonstrativo de cargos, funções, padrões, salários, formas de acesso, reajustamentos compulsórios, aumentos de qualquer natureza, adicionais, prêmios e suas alterações.

120 - RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

As empresas fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até o prazo de 30 de junho de 2027, as informações completas contidas na RAIS-RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS relativas a todos os empregados do estabelecimento da base territorial referentes ao ano de 2026.

As empresas que fornecem os dados da RAIS que não na forma de formulários, deverão enviar essas informações ao sindicato representativo da categoria profissional na forma de meios magnéticos, obedecendo aos padrões de gravação definida no manual de orientação expedido pelo grupo coordenador da RAIS.

121 - PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO

As empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional, até o 5º dia útil do mês corrente, informações sobre o número de empregados existentes no primeiro dia do mês anterior, o número de admitidos e demitidos, e o número de empregados no último dia do mês, no estabelecimento da base territorial.

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

122 - FORNECIMENTO DE CÓPIA DA GFIP

As empresas serão obrigadas a fornecer ao Sindicato Profissional respectivo, mensalmente, cópia da GFIP (Guia de Recolhimento Unificada do Fundo de Garantia e Contribuição Previdenciária) no prazo de 10 (dez) dias após o recolhimento.

123 - TERCEIRIZAÇÃO

A atividade fim da empresa não poderá ser objeto de terceirização, ficando, portanto, terminantemente proibida esta modalidade de contratação, ressaltando as atividades consideradas pela legislação vigente como atividade meio, desde que previamente negociado diretamente com os sindicatos profissionais da categoria aqui convencionada, ressaltando a responsabilidade subsidiária da tomadora conforme Súmula nº 331 do TST.

124 - PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

As empresas signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a cumprir a legislação em vigor, visando eliminar na fonte as condições insalubres, perigosas e penosas nos seus ambientes, com a finalidade de garantir condições dignas de trabalho, a preservação da integridade física e a saúde do conjunto dos trabalhadores, no que diz respeito à saúde, segurança e higiene do trabalho.

125 - MÃO-DE-OBRA DO PRESIDÁRIO

As empresas que promoverem contratação de mão-de-obra de presos em cumprimento de pena em regime fechado, para os fins colimados na Lei nº 7.210 de 11 de julho de 1984, somente poderão fazê-lo mediante prévia negociação direta com o Sindicato Profissional, e desde que obedecida à limitação de até 10% (dez por cento) dos trabalhadores efetivos existentes na data da contratação, por analogia de direito ao Artigo 36, Parágrafo 1º, da referida lei.

§ Primeiro – Firmado o ajuste, as Empresas fornecerão ao Sindicato Profissional uma cópia do mesmo acompanhada da relação dos empregados dos assim contratados, respectivas funções, e local onde exercem as atividades (externa ou internamente);

§ Segundo – Para fins de enquadramento de piso salarial, de reajustes normativos, e de atendimento de disposições contidas na C.L.T., nas Convenções e Normas Coletivas de Trabalho, serão sempre considerados em sua totalidade, os contratados e os empregados efetivos.

§ Terceiro – As empresas que se utilizarem desta modalidade de contratação de mão-de-obra, ficarão obrigadas à contratação de no mínimo 10% (dez por cento) deste número de egressos (reeducando) com o fim da pena cumprida no quadro efetivo da empresa.

126 – INTERDITO PROIBITÓRIO - PROIBIÇÃO

- a) Fica considerado prática desleal de conduta anti-social e contrária à ética das relações coletivas de trabalho por parte das empresas, invocarem aplicação do instituto do interdito proibitório previsto na Lei Civil diante da realização de greve e/ou de mobilização dos trabalhadores pelo Sindicato, constituindo prática dirigida e destinada a inibir, impedir ou limitar o exercício do Direito de Greve e Atividade Sindical.
- b) Em situação de conflitos coletivos de trabalho as Empresas se absterão de invocar o Instituto do Interdito Proibitório em respeito ao exercício da liberdade sindical e do direito de greve assegurados na ordem jurídica, tendo em vista que a lei fixa responsabilidades por atos ilícitos praticados no curso da greve.
- c) Em caso de descumprimento desta cláusula a infratora arcará com pena de multa que reverterá em favor do sindicato no valor equivalente a 01 (um) salário normativo vigente e praticado na empresa na data do evento, por empregado existente registrado na empresa e por dia, até solução do conflito. Nas reincidências a multa será aplicada em dobro. A multa será paga pela empresa diretamente ao Sindicato vitimado pela conduta vedada nesta cláusula. Caso não paga diretamente, a multa será cobrada na Justiça do Trabalho, neste caso, em razão da necessidade da medida judicial, a multa passará a ser de 03 (três) salário normativo vigente e praticado na empresa na data do evento, por empregado existente registrado na empresa e por dia até o efetivo pagamento.

127 – FORNECIMENTO DA CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS TRABALHISTAS

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, quando solicitado pelo Sindicato Profissional, ficarão obrigadas a fornecer a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, conforme disposto na Lei 12.440 de 8 de julho de 2.011.

SEGURANÇA
E SAÚDE
DO TRABALHADOR

128 - NEGOCIAÇÃO DIRETA - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

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

b) Visando minimizar os riscos e manter o controle dos agentes agressivos à saúde dos trabalhadores, as partes concordam priorizar estudos e planejamento de programas de melhorias no Ambiente do Trabalho através de levantamento e Mapeamento de Riscos, monitoramento biológico, ambiental e outras providências que se fizerem necessárias, definindo as prioridades através da negociação direta;

c) Estes procedimentos deverão ser firmados através de termo de compromisso assumido entre empresas e Sindicato quando da constatação e evidências de riscos à integridade física e à saúde do trabalhador, realizando-se um cronograma de procedimentos, sempre que solicitado pelo sindicato representativo da categoria profissional;

d) Os acordos referidos na presente cláusula, não impedem ou atenuam as responsabilidades quanto a acidentes e doenças profissionais que porventura possam ocorrer.

129 - COMISSÃO TÉCNICA DE ESTUDOS PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

a) Será formada pelas partes, uma comissão técnica visando o acompanhamento, pesquisa, planejamentos, estudos sobre a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho, na categoria metalúrgica;

b) Um dos objetivos primordiais será a criação de subsídios prevencionistas que poderão ser inseridos nos futuros Contratos Coletivos de Trabalho, que venham a contribuir para a diminuição de acidentes e doenças profissionais e para a adequação dos ambientes de trabalho;

c) Essa comissão poderá solicitar a participação e/ou auxílio de instituições relacionadas a Segurança e Saúde do Trabalhador;

d) Poderá se reunir em âmbito regional ou no conjunto das bases, e no mínimo, uma vez por mês. Deverá apresentar relatórios de trabalhos, pelo menos nos meses de março, junho e um final, impreterivelmente até 30/09/2027, contendo os pareceres finais da comissão. Fica facultada a elaboração de pareceres técnicos da comissão, quando oportuno for.

e) Fica estabelecido que sua constituição se dará no máximo em 60 (sessenta) dias da assinatura deste, onde os nomes dos participantes de cada entidade serão devidamente divulgados.

130 – CIPA – LEI 14.457/2022

Com base na Lei 14.457/2022 que ampliou as obrigações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, além das obrigações já existentes, a empresa deverá atuar na prevenção e no combate aos assédios sexual e moral no ambiente de trabalho, promovendo cursos anuais sobre o tema, não só para os membros da CIPA como também para os empregados, incluídos os gestores, encarregados e supervisores em geral, devendo ser enviado ao sindicato de classe os comprovantes de certificado.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA tem como 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.

a) As empresas obrigadas ao cumprimento da NR-5 – CIPA, deverão realizar a eleição de forma presencial. Caso não seja possível, deverá haver negociação com a entidade sindical representativa da categoria do melhor formato para realização da eleição, antes da publicação do Edital;

- b) A empresa com 20 ou mais empregados no estabelecimento convocará eleições para a CIPA no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do início do pleito, dando publicidade do ato por intermédio de edital em locais de fácil acesso e visualização, enviando cópia à entidade sindical representativa da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.
- c) O edital deverá explicitar além da data da eleição, o local para inscrição dos candidatos e os nomes dos membros da Comissão Eleitoral (CE). A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 15 (quinze) dias a contar entre o 20º (vigésimo) e o 5º (quinto) dia em termos regressivos a eleição;
- d) No caso de primeira CIPA, o edital poderá ser com 30 (trinta) dias de antecedência;
- e) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos, que não poderão ser os técnicos e supervisores de saúde, segurança e medicina do trabalho. As empresas setorializarão, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos, mediante prévia anuência do Sindicato e regulamento explícito no Edital de Convocação;
- f) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Presidente e Vice-Presidente da CIPA em exercício, que integrarão a Comissão Eleitoral (CE), em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa;
- g) Os demais participantes da Comissão Eleitoral (CE) serão escolhidos, preferencialmente, dentre aqueles da CIPA, em exercício;
- h) A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, incluindo as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias deve ser encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores; no prazo de 10 dias contados a partir da data da posse;
- i) Deve ser encaminhada mensalmente à entidade sindical representativa da categoria cópia das atas de reuniões ordinária e extraordinária, até 10 (dez) dias após a realização da mesma.
- j) As empresas ficam proibidas de transferir o trabalhador cipeiro, salvo mediante prévia anuência do sindicato profissional;
- k) A empresa fornecerá aos cipeiros cópia das atas de eleição, posse, reuniões ordinárias e extraordinárias, bem como do calendário anual de reuniões ordinárias, e publicará cada um deles, ao seu devido tempo, nos quadros de avisos a fim de informar os demais trabalhadores;
- l) O curso de treinamento será obrigatório para os participantes das CIPA, titulares e suplentes, mesmo aos reeleitos, aos indicados pelo empregador e o designado, se for o caso, devendo ser concluído antes da posse, com acompanhamento obrigatório de um representante sindical;
- m) As empresas desobrigadas de implantar a CIPA (conforme preceitos da NR 5) deverão escolher 1 (um) representante para o cumprimento dos objetivos da CIPA, o qual deve ser informado à entidade sindical representativa da categoria;
- n) Fica estabelecido que o "tempo suficiente" de que trata o item 5.17 da NR-5 será o equivalente a 2 (duas) horas por semana, sem prejuízo do tempo gasto em análise de acidentes, vistorias oficiais e programadas e o destinado às reuniões periódicas da CIPA;
- o) Cabe a CIPA, em conjunto com o SESMT, onde houver, promover anualmente a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT;
- p) O não cumprimento dos termos constantes nesta cláusula tornará nulo o processo eleitoral, devendo ser realizada nova eleição, no prazo improrrogável de 30 dias e sob o acompanhamento da entidade sindical profissional.

131 - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

- a) As empresas deverão realizar controle dos riscos ambientais (conforme NR 9 da Portaria 3214/78 - "PPRA") e MAPA DE RISCOS, executado pela CIPA e SESMT, após ouvido os trabalhadores

de todos os setores, divulgando e afixando em local visível, respectivamente, para conhecimento e informação geral.

Cópias destes documentos deverão ser enviadas anualmente às entidades sindicais com os respectivos cronogramas de resoluções negociadas no âmbito dos trabalhadores.

b) Nas funções consideradas insalubres, cujo direito de aposentadoria especial seja reconhecido pela previdência, as empresas deverão fornecer, quando solicitado pelo Sindicato, Laudo Ambiental para atender a finalidade de direito.

132 - MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SEGURANÇA EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS – NR 12

As empresas em geral, deverão promover a proteção adequada de suas máquinas e equipamentos, conforme preceitos da NR 12, devendo desenvolver o PPMAQ (Programa de Prevenção em Máquinas e Equipamentos), por meio de documento que demonstre todo o perfil das máquinas, contendo:

a) Dados como: tipo de máquina, modelo, fabricante, ano de fabricação, capacidade, quando for o caso; definição dos sistemas de proteção (existentes ou a serem implantados) para cada máquina;

b) Os preceitos da NR 12, em especial os itens: manutenção (12.112 letras “f” e “g”): inventário (12.153); e manual de instruções (12.125). O PPMAQ, cronograma e toda sua documentação, deverá ficar disponível para o Sindicato e CIPA, que integram as obrigações contidas no item 12.154 da NR 12;

c) Cronograma geral contendo todas as etapas do desenvolvimento.

133 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

a) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado;

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

c) No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo. No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 10 (dez) dias;

d) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;

e) O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do EPI adequado.

134 - RISCO GRAVE IMINENTE

Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado ou à Cipa, interromper as atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação dos riscos.

135 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE E DOENÇA DO TRABALHO

As empresas deverão comunicar ao Sindicato todo acidente e doença do trabalho, conforme lei previdenciária nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Os acidentes graves (mutilação, esmagamento, fraturas, etc.) ou fatais deverão ser comunicados de imediato.

As comunicações deverão contemplar as respectivas cópias das CAT emitidas.

136 - REMÉDIOS

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

137 - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados serão obrigadas a garantir a presença de 01 (um) técnico de saúde e segurança do trabalho.

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

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

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

A prática de assédio e/ou constrangimento moral usadas como barreiras para impedir o livre exercício das atividades prevencionistas pelos membros das CIPAs e profissionais do SESMT ensejará em multa de cinco salários nominais em benefício do trabalhador prejudicado, sem prejuízo das penas culminadas no Código Penal e legislação vigente. .

138 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

Os exames médicos previstos na legislação de Saúde e segurança em vigor (periódicos, admissionais, demissionais, mudança de função, exames complementares) deverão ter cópia entregue ao empregado e conterão, obrigatoriamente, procedimentos clínicos e complementares que possibilitem a efetiva avaliação dos danos e agravos à saúde, decorrente das condições, métodos e organização do trabalho, mantendo ainda os trabalhadores informados dos riscos e da qualidade de sua saúde e informando-os sobre o desenvolvimento do PCMSO da NR 7 da Portaria nº 3214/78 (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional).

As empresas deverão fornecer, quando solicitado, cópia dos Programas de Prevenção como: PPRA (geral), PPRAG (galvânicas), PPRPS (prensas e similares) e PPRMIP (injetoras), bem como a FISPQ, Mapa de Riscos e Laudos, quando ocorrerem negociações diretas na área de SST.

Parágrafo Único - Entre outros previstos em Lei, serão obrigatórios os exames de eletroencefalograma, eletrocardiograma, acuidade visual para os trabalhadores envolvidos em movimentação de carga, operação de caldeira, trabalho em altura, trabalho em espaço confinado e trabalho com eletricidade, mediante expressa autorização do trabalhador.

139 - PREVENÇÃO A LESÃO POR ESFORÇOS REPETITIVOS

A) - Quando do exercício da função de digitador ou de atividades que exijam esforços repetitivos ou a função exponha o trabalhador a longos períodos em pé ou sentado o mesmo fará jus a intervalo para descanso da forma que segue: a cada 50 minutos trabalhados deverá ocorrer intervalo de dez minutos para descanso.

Parágrafo Primeiro - Os respectivos descansos não poderão coincidir com nenhum intervalo já existente por direito.

Parágrafo Segundo - Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, devem ser colocados assentos para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas.

Parágrafo Terceiro – As mulheres em período de gestação terão direito ao remanejamento para setor onde as tarefas são executadas sentadas, desde que em comum acordo entre as partes.

B) – A empresa deverá desenvolver e implantar um plano ou programa específico para estudar e equacionar as questões ergonômicas nos ambientes de trabalho nos moldes da legislação em vigor.

140 - PREVENÇÃO DO CÂNCER

As empresas que empregam mão de obra feminina proporcionarão às suas empregadas, desde que por elas formalmente requerido, a realização de exame preventivo do câncer gratuitamente, quando da realização do exame periódico anual.

Parágrafo Primeiro – Fica estendido, o direito de que trata a presente cláusula, aos homens nas mesmas condições mencionadas acima.

Parágrafo Segundo – A todo empregado que solicitar, durante o exame periódico, será garantido o exame de eletroforese e prova de falcização para prevenir ou controlar a anemia falciforme, através de requerimento médico

Parágrafo Terceiro – Será garantida intensa campanha preventiva e educativa contra o câncer a que alude a presente cláusula e seus parágrafos que realizar-se-á em dias não coincidentes com a Semana Interna de Prevenção à Acidentes do Trabalho - SIPAT.

141 - CONTROLE DA POTABILIDADE DA ÁGUA

As empresas deverão efetuar análise bacteriológica semestral na água potável oferecida aos trabalhadores. As coletas das amostras deverão ser realizadas sob rigoroso critério técnico.

Os resultados das respectivas análises e as manutenções dos reservatórios e caixas d'água deverão ser discutidos nas reuniões da CIPA e registrados em ata, além de divulgado aos trabalhadores, por meio de quadros de avisos, ou meios eletrônicos mais favoráveis.

Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza, sofrendo higienização periódica em intervalos não superiores a 6 (seis) meses.

142 - ADICIONAIS DE RISCO-ATIVIDADE DO TRABALHADOR

a) INSALUBRIDADE

As empresas signatárias da presente Convenção ficarão obrigadas a pagar o adicional de insalubridade em seu grau máximo, calculado impreterivelmente sobre o salário nominal, sem a necessidade de laudo pericial para os empregados que exercem funções consideradas por si só insalubres.

b) PERICULOSIDADE

As empresas pagarão adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) calculado sobre o salário nominal sem necessidade de laudo pericial, aos eletricitas e mecânicos e aos trabalhadores cujas atividades os exponham a substâncias inflamáveis, explosivas ou radioativas.

Este adicional será devido a todos os trabalhadores que estiverem no perímetro da área de risco.

143 – INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO E INTEGRAÇÃO SINDICAL

No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará a sua integração, informando os riscos inerentes ao seu posto de trabalho e sobre as áreas perigosas e insalubres, e providenciará o treinamento adequado para a realização das tarefas de forma absolutamente segura, bem como concederá tempo suficiente deste primeiro dia laboral para que o empregado seja internamente recebido e obtenha outras informações junto aos seus representantes sindicais.

144 - DEPENDÊNCIA QUÍMICA

As empresas, comprometem-se a realizar campanhas educativas e a prestarem assistência aos seus empregados, através de atendimento multidisciplinar, visando o tratamento contra a dependência química (álcool e drogas), quando da primeira incidência, bem como, oferecerá ao empregado serviços de apoio voltados à saúde mental.

145 - COMPROMISSO AMBIENTAL

As empresas signatárias da presente convenção, comprometem-se a realizar Campanhas Educativas de Conscientização Ambiental, bem como, promover as seguintes ações: coleta seletiva de resíduos, distribuição de mudas e plantio de árvores, armazenamento e utilização de água para re-uso e utilização de materiais recicláveis nos departamentos administrativos.

Parágrafo Único – A empresa deverá considerar a inclusão na programação da SIPAT de uma informação adequada sobre ações ou programas relacionados à proteção do meio ambiente, do qual torne parte ou considere necessário para conscientizar os empregados, podendo ainda, quando aplicável, adicionar às informações necessárias para a prevenção de acidentes

146 - EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES E ATENÇÃO À SAÚDE

As empresas, por meio de seus departamentos de saúde, deverão realizar os devidos exames médicos complementares previstos na NR 7, sempre na observância aos riscos de exposição existentes no ambiente de trabalho, contemplando procedimentos básicos de orientação, facilitação e acompanhamento, voltados aos programas de atenção à saúde da mulher, saúde do homem e, em especial, atenção à saúde da pessoa com deficiência em atividade ocupacional.

147 - CAPACITAÇÃO DOS TRABALHADORES

As empresas deverão elaborar programa de treinamento sobre segurança e saúde no trabalho específico para cada função, abrangendo: a integração do trabalhador – período anterior ao primeiro acesso ao posto de trabalho; após afastamentos ao trabalho por acidente ou doença, após 6 meses de ausência; nas ocasiões de mudança de função; nas alterações nos postos de trabalho, e, em máquinas, equipamentos e ferramentas, quando estas sofrerem alterações; e periodicamente, como reciclagem, em período não superior a 12 meses.

a) As atividades de capacitação, especificadas no item anterior, deverão ser destinadas aos trabalhadores envolvidos na operação, manutenção, inspeção, logística, apoio, conservação e limpeza, e demais envolvidos, direta e indiretamente nas atividades do estabelecimento, observando-se os diversos riscos existentes. Todas as atividades deverão ser realizadas durante o horário de trabalho.

b) A capacitação específica voltada à proteção adequada em máquinas e equipamentos deverá obedecer minimamente aos conteúdos específicos da NR 12 – anexo II e deverá conter uma carga horária mínima de 8 (oito) horas, para público alvo a seguir definido e obedecer ao seguinte conteúdo programático:

- Público alvo: Operadores, Montadores, Ferramenteiros, Mecânicos, Eletricistas, e Técnicos de Manutenção, Projetistas, Processistas, Técnicos e Engenheiros de Segurança, e outros trabalhadores com atividades afins em máquinas e equipamentos:
- Conteúdo Programático:
 - Objetivos do Curso;
 - Programa de Prevenção em Máquinas e Equipamentos;
 - Tipos de máquinas existentes na empresa;
 - Princípios de funcionamento;
 - Sistemas de Alimentação e proteção;
 - Riscos nas operações;
 - Ferramentais: riscos e responsabilidades no manuseio, troca, movimentação, armazenagem, checagem de montagem (check-list);
 - Responsabilidades da chefia e do operador de máquinas;

- Manutenção;
- Primeiros Socorros para Casos de Acidente de Trabalho Grave ou com Mutilações - Locais de Atendimento especializados no Estado de São Paulo;
- Interação com a CIPA;
- Aula Prática.

c) A capacitação específica para os trabalhadores em processos de tratamento de superfície (galvânicos) deverá obedecer ao seguinte conteúdo programático:

- Objetivos do Curso
- Tipos de processos e segurança aplicada
- Tipos de equipamentos utilizados e cuidados no manuseio
- Medidas de Controle no Manuseio, Armazenamento de Produtos Químicos
- Incompatibilidades (riscos de acidente fatal)
- Ações de Emergência – Vazamentos e Derramamentos
- Reconhecimento dos riscos de Acidentes e Doenças em Galvânicas
- Estudo das FISPQ e Fichas de Emergência
- Equipamentos de Proteção Coletiva e Individual
- Limpeza e Organização e Noções de Tratamento de Efluentes
- Primeiros Socorros específicos
- Interação com a CIPA e Mapa de Risco
- Aula Prática

d) Capacitação aos cipeiros e designados da CIPA, de acordo com a carga horária e conteúdo definidos pela NR 5, e as observações seguintes:

- Análise dos riscos oriundos de outros processos paralelos aos produtivos, tais como: logística, armazenamento, manutenção em geral e providências para a solução;
- Estudo interativo dos programas de prevenção e promoção à saúde;
- Estudo pormenorizado dos riscos existentes na empresa;
- Mapa de riscos ambientais, efetivamente construídos pela CIPA.

148 - REPRESENTANTES SINDICAIS NA FÁBRICA

Fica garantida a visita nas dependências da fábrica, dos representantes do Sindicato, na ocorrência de acidentes ou doenças do trabalho, e nas demais condições, mediante negociação, visando sempre a promoção da saúde e a integridade física do trabalhador, e a melhoria das condições de trabalho.

149 - PROGRAMAS DE PREVENÇÃO

As empresas deverão fornecer, quando solicitado, cópia dos Programas de Prevenção como: PPRA (geral), de Adequação de máquinas (NR 12) bem como a FISPQ, Laudos e Análise Ergonômica do Trabalho (AET), quando ocorrerem negociações diretas na área de SST.

Os referidos programas, no âmbito de suas análises de riscos, deverão contemplar o estudo do respectivo processo de adaptação compatível ao convívio laboral das pessoas com deficiência, promovendo as modificações necessárias nos ambientes de trabalho para que estes trabalhadores tenham livre acesso com segurança total, considerando como tal, além do ambiente de trabalho, as vias de acesso às demais instalações físicas, as instalações sanitárias em geral, locais de lazer e demais espaços comuns, observando a igualdade de todos os envolvidos no processo de trabalho

150 - MELHORIA DAS CONDIÇÕES NO TRATAMENTO GALVÂNICO DE SUPERFÍCIES

As empresas de tratamento galvânico de superfície, ou que mantenham setores que desenvolvem esta atividade, deverão observar os seguintes procedimentos:

a) Na utilização de tanques de desengraxamento eletrolítico, decapagens alcalina e ácida, cromo, cobre alcalino, anodização e zincagem eletrolítica cianídrica, estes deverão ser dotados de sistema de ventilação local exaustora, observando-se:

- a1) que o posicionamento do sistema de exaustão respeite as peculiaridades de cada processo;

- a2) que os tanques que contenham cianetos sejam dotados de sistema de exaustão separado daqueles de soluções ácidas;
- a3) que enquanto as medidas de proteção coletivas não estiverem definitivamente implementadas, deverão ser adotadas em caráter provisório, outras medidas para proteção da saúde do trabalhador, tais como tampas nos tanques galvânicos, espumas seladoras e esferas nos banhos galvânicos e máscaras respiratórias com filtros específicos para os contaminantes químicos, conforme a viabilidade técnica do processo.
- b) Os tanques de desengraxamento com organoclorados devem ser herméticos ou dotados de tampa e sistema de refrigeração, ou outro sistema de mesma eficácia.
- c) Todos os tanques necessitam de sinalização quanto ao tipo de banho e suas principais substâncias e produtos químicos, fixada em local adequado e de fácil visualização. Aqueles com borda inferior à altura da cintura do trabalhador devem dispor de guarda-corpo que atenda, minimamente, as disposições da NR 8.
- d) As lixadeiras, politrizes, esmeris e outros equipamentos similares devem ser dotados de sistema de ventilação local exaustora, coletor e anteparo contra a projeção de partículas e da própria peça. Nos casos de impossibilidade técnica do atendimento ao disposto no caput, devem ser disponibilizados ao trabalhador óculos de proteção e máscara respiratória com filtro para poeiras e fumos metálicos, que atendam às especificações técnicas e disposições contidas na NR 6.
- e) Devem existir procedimentos adequados para armazenagem, transporte e utilização das substâncias, produtos químicos e peças, que atendam as normas técnicas vigentes, bem como ficha de informações de segurança de produtos químicos - FISQP.
- f) O almoxarifado deve ser organizado de acordo com a compatibilidade das substâncias e produtos químicos, devendo os cianetos ser armazenados em local confinado, com ventilação adequada, separado das demais substâncias e produtos químicos. As prateleiras e pisos devem ser demarcados e sinalizados quanto aos locais destinados às substâncias e produtos químicos. Bombonas e recipientes que contêm líquidos devem ser armazenadas na prateleira de nível mais baixo. Deve haver no almoxarifado ventilação natural ou sistema de ventilação geral. As substâncias e produtos químicos devem ter rotulagem adequada, conforme disposições das normas técnicas da ABNT, inclusive com símbolos de advertência convencionados internacionalmente.
- g) Para a movimentação e transporte de peças e gancheiras que exijam grande esforço físico e posturas inadequadas, com peso igual ou superior a 25 kg, devem existir talhas ou guindastes, ou outro sistema equivalente, operados por trabalhador treinado e habilitado.
- h) Devem existir chuveiros de segurança e lava-olhos próximos aos banhos.
- i) As luvas e botas devem ter cano longo, e os aventais devem ser compridos, todos de borracha ou PVC, de modo a oferecerem proteção completa ao trabalhador.
- j) Caberá à empresa o fornecimento de vestimenta adequada para o trabalho, conforme cláusula específica desta convenção, observando-se a adoção de procedimentos específicos para sua higienização, limpeza e reposição, ficando vedada ao trabalhador a retirada e o transporte das vestimentas de trabalho para sua residência, de modo a impedir a contaminação de seus familiares ou de terceiros, devendo ser acondicionadas em vestiários dotados de armários duplos que evitem a contaminação das roupas pessoais.
- k) Os bebedouros e locais destinados a refeições devem estar fora dos locais sujeitos a contaminação.

151 - NANOTECNOLOGIA

As empresas deverão informar aos trabalhadores, à CIPA e ao Sindicato, quanto ao uso de Nanotecnologia nos processos industriais, consequentemente, informando riscos à saúde e medidas de proteção necessárias.

152 - ERGONOMIA

As empresas signatárias da presente convenção deverão oferecer condições adequadas de trabalho, de modo a proporcionar o máximo conforto, segurança e desempenho saudável, com o objetivo de preservar a saúde dos trabalhadores, e promover a qualidade de vida.

Fica estabelecido que, para o transporte e levantamento manual de cargas, o peso máximo é de 20 Kg para homens e 15 Kg para mulheres, respeitando-se as condições de cada indivíduo. Quando do desenvolvimento da AET - Análise Ergonômica do Trabalho, conforme preceitua a NR 17 a participação dos trabalhadores deverá ser permitida e facilitada pela empresa.

153 - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO FRENTE AO RISCO GRAVE E IMINENTE

Ao trabalhador será garantido o estabelecido no § 2º do artigo 229 da Constituição do Estado de São Paulo, a seguir transcrito: “Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco.

154 - ACESSO À INFORMAÇÃO DA SAÚDE AO TRABALHADOR

Será garantido o acesso aos exames médicos de qualquer natureza, previstos na NR 7, bem como o fornecimento de cópia do ASO (Atestado de Saúde Ocupacional) e quaisquer exames complementares a todos os trabalhadores.

155 - PROGRAMA DE ORDEM NUTRICIONAL

A empresa deverá apresentar a seus trabalhadores palestras ou informes voltados a alimentação dos trabalhadores, com objetivo de melhoria em sua qualidade de vida.

156 - EXERCÍCIOS ERGOMÉTRICOS

A empresa deverá disponibilizar tempo e local necessários, durante a jornada de trabalho e com a utilização de um profissional especialista, exercícios ergométricos para seus empregados com objetivo de evitar doenças profissionais.

157 - CAMPANHA EDUCATIVA CONTRA O CANCER

A empresa, periodicamente deverá promover campanha educativa, de prevenção contra o câncer.

SOLUÇÃO DE CONFLITOS

158 - FORMA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

As partes comprometem-se a esgotar os meios negociais para resolver os problemas decorrentes das relações trabalhistas. As controvérsias surgidas da aplicação do presente Contrato Coletivo de Trabalho serão resolvidas da forma abaixo:

I - Eventuais divergências individuais ou coletivas sofrerão obrigatoriamente um exame conciliatório por parte de uma comissão permanente, para esse fim, constituída por 3 (três) membros patronais e 3 (três) membros dos trabalhadores;

II - A comissão irá trabalhar mediante o regimento de funcionamento, cuja elaboração e aprovação se fará no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias desta data, com reuniões ordinárias e extraordinárias;

III - Os casos objeto de litígio, apreciados, debatidos e resolvidos pela comissão, de comum acordo, deverão ser submetidos à homologação sindical com os efeitos e validade do artigo 477, parágrafo primeiro, da C.L.T., e não mais poderão ser questionados quanto à matéria neles discutida;

IV - Havendo empate nas posições, a decisão será submetida ao mediador, escolhido, de comum acordo pelas partes, dentre elementos de notória capacidade em assunto no relacionamento capital e trabalho de qualquer parte do território nacional;

V - Não havendo conciliação ou acordo, inclusive quanto à escolha do mediador, será lavrado um termo com o resumo do caso apreciado, para ser utilizado pelas partes envolvidas, na esfera judicial, encaminhando-se o caso à apreciação da Justiça do Trabalho, em seus trâmites legais;

VI - Obrigam-se as partes a não propor ação judicial, referente ao cumprimento de quaisquer das cláusulas do presente Contrato Coletivo de Trabalho, sem antes submeter a divergência à tentativa de solução pacífica e direta, através da comissão de conciliação aqui prevista. O documento emitido pela comissão de conciliação, reconhecendo que a questão foi submetida a seu exame, é condição indispensável para a propositura de qualquer reclamação ou processo junto à Justiça do Trabalho.

159 - INTERAÇÃO CAPITAL/TRABALHO

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

- a) sua condição econômica e financeira;
- b) mudança de localização;
- c) as mudanças na planta ;
- d) a reestruturação salarial;
- e) as mudanças decorrentes do avanço tecnológico;
- f) a necessidade de pedido de concordata e respectivo acompanhamento do processo concordatário;
- g) estado pré-falimentar e falência.

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

160 - MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS

Fica estabelecida a multa de 20% (vinte por cento), ao mês, do salário normativo da categoria, por infração de qualquer das cláusulas do Contrato Coletivo, por empregado, revertendo-se em favor da parte prejudicada.

161 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os empregados ou seus respectivos sindicatos representativos da categoria profissional poderão intentar ação de cumprimento na forma deste, equiparando-se, para tanto o presente Contrato Coletivo de Trabalho ao acordo judicial, emprestando-lhe o artigo 611 da CLT em caráter normativo.

DISPOSIÇÕES FINAIS
E
TRANSITÓRIAS

162- GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de acordos coletivos, com relação a quaisquer das cláusulas vigentes neste Contrato Coletivo de Trabalho.

163 - NORMAS CONSTITUCIONAIS

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

164 - CUMPRIMENTO

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

165 - CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Implantação de Contrato Coletivo de Trabalho como forma de modernizar e democratizar as relações capital e trabalho.

166 - APLICABILIDADE DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

As cláusulas constantes deste Contrato Coletivo de Trabalho somente serão aplicadas aos trabalhadores associados aos Sindicatos Profissionais.

**CLÁUSULAS E DISPOSIÇÕES OBJETIVANDO A
NEGOCIAÇÃO DE REIVINDICAÇÕES VINCULADAS A
APLICAÇÃO DAS ALTERAÇÃO INSERIDAS PELA LEI
nº 13.467/2017 (NOVA CLT) OU (REFORMA
TRABALHISTA).**

167 - SOBREPOSIÇÃO DE NORMAS

Todas as cláusulas e disposições convencionadas através de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do artigo 444 e 611 da nova CLT, se sobrepõem a legislação vigente.

168 - DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E DO DIREITO ADQUIRIDO

As partes signatárias da Convenção Coletiva de Trabalho, reafirmam a prevalência do negociado sobre o legislado e a garantia aos direitos adquiridos e os atos jurídicos perfeitos anteriormente firmados em Acordo e ou Convenção Coletiva de Trabalho.

169 - EXTENSÃO E/OU COMPENSAÇÃO DE JORNADA – BANCO DE HORAS – INTERVALO INTRAJORNADA – FRACIONAMENTO DE FÉRIAS – PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV) E ACORDOS EXTRAJUDICIAIS

Só serão válidos os Acordos Coletivos de Fixação de Jornada de Trabalho e/ou Compensações de Horas, Banco de Horas e Redução do Horário de Repouso e Alimentação para 30 (trinta) minutos, Fracionamento das Férias, Programa de Demissão Voluntária (PDV) e Acordos Extrajudiciais, se firmados com o Sindicato Profissional.

170 – TERCEIRIZADOS

As empresas do setor metalúrgico só poderão contratar empresas de terceirização para atividade meio e desde que observada a representação sindical da categoria profissional da atividade preponderante da empresa tomadora.

Fica convencionado que as empresas abrangidas pela Convenção Coletiva de Trabalho, que todo e qualquer procedimento de terceirização será previamente discutido e negociado com o sindicato dos trabalhadores, observando-se a representação sindical da categoria profissional pertinente a atividade econômica preponderante da contratante, a isonomia salarial entre os trabalhadores da empresa tomadora e da prestadora, que serão vinculados ao sindicato da categoria profissional da atividade preponderante da empresa tomadora, aplicando-se integralmente os benefícios da pertinente Convenção Coletiva de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho à todos os trabalhadores da empresa contratante e da empresa contratada, assim sendo assegurados as mesmas condições relativas a alimentação, transporte, atendimento médico, medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho etc.

A empresa contratada se comprometerá contratualmente, ao fiel cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária, e da Segurança e medicina do trabalho, sendo certo que a empresa contratante será dotada de responsabilidade solidária, a empresa terceirizada que demitir e não pagar todos os direitos rescisórios dos demitidos dentro do prazo legal, previsto na CLT, a tomadora responderá solidariamente, assim como ocorrendo inadimplência de débitos trabalhistas das empresas prestadoras de serviços, a tomadora responderá de forma solidária pela devida quitação.

171 – HOMOLOGAÇÃO

A demissão, o pedido demissão ou rescisão em comum acordo, bem como o recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, forma de contratação, dissolução ou de tempo de serviço, só será válido quando firmado e homologado com a assistência do respectivo Sindicato profissional.

172 - QUITAÇÃO ANUAL – QUITAÇÃO DE DÉBITOS TRABALHISTAS

A quitação anual e a quitação de débitos trabalhista só terão validade se firmado e homologado perante o Sindicato profissional preservado o direito de ingressar com reclamação trabalhista.

173 - INTEGRAÇÃO DE VERBAS

As importâncias pagas habitualmente a título de gratificações de função, ajuda de custo, auxílio alimentação, assistência médica, diárias para viagem, prêmios e abonos integram a remuneração do empregado.

174 - MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO

As contratações de trabalhadores pelas modalidades de jornada parcial, prazo determinado, serviço temporário e trabalhador autônomo serão objeto de negociação coletiva com o respectivo sindicato profissional, sendo vedados o contrato individual de trabalho tácito e o contrato de trabalho intermitente.

175 - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR AUTÔNOMO PI/ ATIVIDADE FIM

Será nulo de pleno direito a contratação de trabalhador autônomo para exercer trabalhos vinculados a atividade fim da empresa, sendo considerado ato com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos consolidados. Ocorrendo esta hipótese, ficará caracterizado o vínculo empregatício, e o trabalhador será considerado empregado da contratante, com todos os direitos do vínculo decorrente. **CONTRATO INTERMITENTE**: Fica convencionado que as empresas não se utilizarão de mão de obra originária de contrato intermitente em quaisquer de suas atividades fabris.

176 - DISPENSAS PLÚRIMAS OU COLETIVAS

A demissão coletiva (em massa) somente poderá ser realizada por motivos econômicos, precedida de comunicação formal e negociação com o Sindicato profissional, sendo obrigatório a homologação das rescisões perante Sindicato profissional.

177 - NORMA DA ULTRATIVIDADE

Enquanto perdurarem as negociações coletivas e/ou até que nova convenção ou acordo venham a ser firmados deverão prevalecer com plena eficácia jurídica a última norma coletiva firmada (pré-existent).

178 - COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

Nas empresas com mais de 100 (cem) trabalhadores, a eleição dos representantes será obrigatoriamente organizada e realizada pelo Sindicato Profissional, vedada a interferência da empresa. Além dos empregados eleitos para compor a comissão dos representantes, está deverá ser integrada em sua composição e funcionamento, obrigatoriamente por Diretores do Sindicato, ainda que estes não sejam empregados da empresa.

179 - PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS E QUADROS DE CARREIRAS

As partes convencionam como obrigatória a assistência e a homologação pelo Sindicato da Categoria para elaboração e validade de quadros de carreira e planos de cargos e salários.

180 - DA ARBITRAGEM

As partes convencionam como obrigatória a assistência e a homologação pelo Sindicato da Categoria para a validade de cláusula compromissória de arbitragem.

181 - HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORME

Nas empresas onde as atividades obrigam o trabalhador a usar uniformes ou roupas especiais, sendo estas fornecidas ou não pela empresa, a mesma ficará obrigada a efetuar a higienização das referidas peças às suas expensas sem que haja qualquer tipo de desconto do trabalhador.

182 - EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Para os empregados independentemente do tempo quer exerçam a mesma função nas mesmas condições de trabalho têm direito garantido a mesma remuneração.

183 - HORAS *IN ITINERE*

Considera-se tempo de serviço a ser computado na jornada de trabalho e remuneradas as horas despendidas no transporte de ida e volta do empregado quando oferecido pela empresa.

184 - CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO ECONÔMICO

As empresas do ramo metalúrgico que pertençam ao mesmo dono e ou são comuns a um ou mais dos seus sócios, caracterizam-se como grupo econômico, podendo recair as execuções das dívidas trabalhistas decorrente da inadimplência de uma, sobre qualquer outra delas.

185 - SUCESSÃO EMPRESARIAL

Fica convencionado que em caso de sucessão empresarial, a empresa sucedida e seus sócios responderão solidariamente com a empresa sucessora pelos débitos trabalhistas decorrentes do período em que o empregado trabalhou na empresa sucedida.

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS EM RAZÃO DA COVID-19, DISCRIMINAÇÃO EM GERAL E MISOGINIA

186 – COMUNICAÇÃO COVID-19

- A) As Empresas encaminharão a Entidade Sindical profissional da base territorial, relação de trabalhadores diagnosticados com a COVID-19, inclusive com os períodos de afastamentos e setores que desempenhavam suas funções;
- B) Em igual período previsto no caput, as Empresas encaminharão à Entidade Sindical eventuais CATs emitidas.

187 – ABONO HOME-OFFICE

- A) As Empresas pagarão mensalmente, a todos os empregados representados pelos Sindicato profissionais, que estejam submetidos ao regime de trabalho em home office, e que não apresentarem qualquer oposição a referida representação, um adicional, a título de Indenização, no valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso da categoria correspondente;

Parágrafo Único – A indenização prevista no caput da presente Cláusula detém natureza especial, portanto não poderá ser compensada com qualquer outra indenização e/ou recomposição de custos.

188 - IGUALDADE SALARIAL

As empresas ficam obrigadas a criar uma Comissão entre Sindicato e Empresa, para discutir igualdade de gênero e, promover a igualdade de oportunidades para todos no acesso à relação de emprego ou na sua manutenção, independente do sexo, origem, raça, cor, estado civil, religião e situação familiar, que se abstenham de adotar ou permitir quaisquer práticas discriminatórias por ocasião da admissão dos trabalhadores e durante sua contratual idade, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal e no artigo 461 da CLT.

189 - PROMOÇÃO DO CUIDADO COMPARTILHADO

Reconhecendo que homens e mulheres com encargos familiares necessitam de igualdade de oportunidades e tratamento para seu ingresso, permanência e progressão nas atividades laborais, as partes acordam:

Parágrafo 1º - Licença parental – A empresa assegurará aos empregados Licença Parental Primária de 180 (cento e oitenta) dias e Licença Parental Secundária de 28 (vinte e oito) dias, para que os empregados possam permanecer com seus filhos após o nascimento.

I – Serão elegíveis à Licença Parental Primária:

- a) Mulher cisgênero e homem transgênero, em caso de parto;
- b) Mulher e homem (cisgênero ou transgênero) que opta por adoção unilateral;
- c) Mulher e homem (cisgênero ou transgênero), em caso de adoção em relacionamento conjugal (seja homoafetivo ou heterossexual), devendo estar devidamente documentado quem do casal irá receber a licença parental primária e quem receberá a licença parental secundária.

II – Serão elegíveis à Licença Parental Secundária:

Mulher cisgênero ou homem transgênero, em que a(o) funcionário(a) da Empresa não gere a criança; Mulher e homem (cisgênero ou transgênero) em relacionamento conjugal (seja homoafetivo ou heterossexual), na hipótese de adoção, devendo estar devidamente documentado quem do casal irá receber a licença parental primária e quem receberá a licença parental secundária.

190 - COMBATE A MISOGINIA

As partes acordam proteger e incentivar a igualdade de oportunidades para todos e todas no acesso à relação de emprego ou na sua manutenção, independente do sexo, origem, raça, cor, estado civil, religião e situação familiar, orientando os empregadores a se absterem de adotar ou permitir quaisquer práticas discriminatórias por ocasião da admissão dos(as) trabalhadores(as) e enquanto vigorar seu contrato de trabalho, orientado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, pela Convenção nº 111 da OIT e pela CF/88.

Parágrafo 1º - Será formada uma Comissão com representação do Sindicato e dos empregadores no prazo de 60 dias após a assinatura do presente instrumento, para promover ações de formação e de orientação com foco nos direitos humanos, na participação igualitária de gênero nas empresas, na promoção da igualdade salarial, visando também a inclusão, a diversidade e a promoção de ações que colaborem para eliminar os assédios moral e sexual.

191 - PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO, À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER, À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E PREVENÇÃO AO FEMINICÍDIO

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho deverão assegurar ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de todas as formas de assédio, discriminação e violência, reconhecendo que a violência contra a mulher, inclusive a violência doméstica e o feminicídio, constitui violação de direitos humanos, nos termos da Constituição Federal, da Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), da Lei nº 13.104/2015 (Lei do Feminicídio) e da Convenção nº 190 da OIT.

Parágrafo Primeiro – Prevenção e Campanhas Educativas

As empresas deverão promover, de forma permanente, ações de prevenção, conscientização e enfrentamento à violência contra a mulher, incluindo campanhas educativas periódicas, palestras, rodas de conversa, treinamentos e divulgação de materiais informativos e de canais oficiais de denúncia e acolhimento, como o Disque 180 e serviços públicos locais.

Parágrafo Segundo – Ambiente de Trabalho Seguro e Formação

As empresas deverão adotar medidas internas que assegurem ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio e violência de gênero, promovendo ações educativas sobre igualdade de gênero, diversidade e combate ao racismo, incluindo tais temas nos programas de integração, nas atividades das CIPAs, quando existentes, e incentivando a capacitação de lideranças, gestores e profissionais de recursos humanos.

Parágrafo Terceiro – Canais de Denúncia e Proteção Institucional

As empresas deverão instituir e manter canais internos para recebimento, acompanhamento e apuração de denúncias de assédio e violência, garantindo sigilo, anonimato da denunciante, confidencialidade das informações, proteção contra retaliações e a aplicação das medidas administrativas cabíveis.

Parágrafo Quarto – Acolhimento, Orientação e Encaminhamento

Sempre que houver manifestação ou solicitação da trabalhadora, a empresa deverá orientar e encaminhar, em conjunto com o Sindicato quando necessário, às redes públicas e comunitárias de saúde, assistência social e proteção às mulheres, preservando a confidencialidade e o respeito à vítima.

Parágrafo Quinto – Abono de Faltas e Medidas de Proteção

Nos casos em que a empregada for vítima de violência doméstica ou familiar e necessitar de afastamento do trabalho para cuidados médicos, psicológicos ou adoção de providências legais, a empresa abonará o período de ausência, sem prejuízo de salários, benefícios ou demais direitos trabalhistas.

A comprovação da situação de violência poderá ser realizada por boletim de ocorrência, medida protetiva, atestado médico ou psicológico, ou declaração de serviço público ou comunitário de atendimento à mulher, sendo vedada qualquer exigência que exponha a vítima.

Parágrafo Sexto– Flexibilização da Jornada

Sempre que necessário para atendimento médico, psicológico, social ou judicial relacionado à situação de violência, e mediante comunicação da trabalhadora, a empresa poderá flexibilizar a jornada de trabalho, sem prejuízo do emprego, na forma ajustada entre as partes.

Parágrafo Sétimo– Comissão e Parcerias Institucionais

Fica instituída a Comissão pela Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação, de composição paritária entre Sindicato e empresa, com atribuição de acompanhar denúncias, propor ações preventivas e zelar pela não discriminação. As ações previstas nesta cláusula poderão ser realizadas em parceria com o Sindicato, órgãos públicos, entidades especializadas ou organizações da sociedade civil.

Parágrafo Oitavo – Natureza da Cláusula

A presente cláusula possui natureza social, preventiva e educativa, integrando as ações de promoção da dignidade humana, da igualdade de gênero, da valorização do trabalho da mulher e da prevenção de situações extremas de violência, inclusive o feminicídio.

VIGÊNCIA

192 - VIGÊNCIA

O presente contrato vigorará, quanto às cláusulas de natureza temporárias, pelo prazo de 1 (um) ano, a partir de 1º de novembro de 2026 a 31 de outubro de 2027.

As cláusulas de natureza permanente terão sua vigência por 02 (dois) anos, a partir de 1º de novembro de 2026, e se estenderão renovadas anualmente, se não for denunciado, no todo ou em parte, ficando certo que permanecerá em vigor até que as partes o substituam por um novo contrato.

Na eventualidade das partes intensionarem qualquer modificação, extinção ou acréscimo quanto a essas cláusulas, deverão fazê-lo por ocasião das negociações, devendo as alterações fazer parte integrante da pauta entregue pelos sindicatos das categorias profissionais ou econômicas.

ÍNDICE DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

CLÁUSULAS PERMANENTES

- 01 - MARCAÇÃO DE CARTÃO PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO
- 02 - HORÁRIOS DE TRANSPORTE
- 03 - REVISTA
- 04 - DIÁRIAS
- 05 - PROMOÇÕES
- 06 - TESTE ADMISSIONAL
- 07 - PREENCHIMENTO DE VAGAS
- 08 - IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL / DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES
- 09 - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR E TIRO DE GUERRA
- 10 - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE
 - 10.A - ABONO DE FALTA
 - 10.B - HORÁRIO DE TRABALHO
 - 10.C - ESTÁGIO
- 11 - LICENÇA PARA CASAMENTO
- 12 - LICENÇA PATERNIDADE
- 13 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA
- 14 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO
- 15 - NECESSIDADES HIGIÊNICAS
- 16 - CONVÊNIOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO
- 17 - AUXÍLIO FUNERAL
- 18 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ
- 19 - CARTA DE REFERÊNCIA
- 20 - CARTA-AVISO DE DISPENSA
- 21 - PLANTÃO AMBULATORIAL EMERGENCIAL
- 22 - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS PREVIDENCIÁRIOS
- 23 - QUADROS DE AVISOS
- 24 - MENSALIDADES DO SINDICATO
- 25 - VIGILÂNCIA INTERNA

CLÁUSULAS TEMPORÁRIAS

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

- 26 - NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR
- 27 - RELAÇÃO DE EMPRESAS
- 28 - ENQUADRAMENTO
- 29 - REVISÃO PELO TRIBUNAL

CONDIÇÕES GERAIS DE TRABALHO

- 30 - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO
- 31 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS
- 32 - PROTEÇÃO AO TRABALHADOR – FORNECIMENTO E HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORMES, ROUPAS DE TRABALHO, EPCs E EPIS
- 33 - COMPENSAÇÃO DE HORAS / JORNADA DE TRABALHO
- 34 - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA
- 35 - FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRS. DE PRECISÃO
- 36 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO
- 37 - ADICIONAL NOTURNO
- 38 - ATUALIZAÇÕES NA C.T.P.S.

DA REMUNERAÇÃO

- 39 - REAJUSTE SALARIAL COM AUMENTO REAL

- 40 - VALORIZAÇÃO DO TETO DE APLICAÇÃO DO REAJUSTE SALARIAL
- 41 - AVALIAÇÃO CONJUNTURAL
- 42 - SALÁRIO NORMATIVO
- 43 - ISONOMIA SALARIAL E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
- 44 - SALÁRIOS
 - 44.I - DO PAGAMENTO
 - 44.I.A - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS
 - 44.I.B - PAGAMENTO DE SALÁRIOS (BANCOS)
 - 44.II - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)
 - 44.III - RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO
 - 44.IV - COMPROVANTE DE PAGAMENTO
 - 44.V - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO
 - 44.VI - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO
- 45 - ISENÇÃO DE TARIFAS BANCÁRIAS
- 46 - ATRASO DE PAGAMENTO
- 47 - CARGOS E SALÁRIOS
 - 47.I - NOMENCLATURA
 - 47.II - ESTRUTURA DE CARGOS
 - 47.III - PISO PROFISSIONAL
 - 47.IV - POLIVALÊNCIA
- 48 - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE
- 49 - DESCONTO DO D.S.R.
- 50 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

DIREITOS NA ADMISSÃO

- 51 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
- 52 - SALÁRIO ADMISSÃO
- 53 - EXAME MÉDICO ADMISSIONAL

GARANTIAS

- 54 - NÍVEL DE EMPREGO
- 55 - FÉRIAS
- 56 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VITIMA DE ACIDENTE DE TRABALHO OU DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL
- 57 - ASSÉDIO SEXUAL
- 58 - ASSÉDIO MORAL
- 59 - GARANTIAS À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA
- 60 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
- 61 - GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO DE CONCESSÃO DA APOSENTADORIA
- 62 - GARANTIA AOS APRENDIZES - SENAI
- 63 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA
- 64 - GARANTIA DE EMPREGO A TODOS OS DIRETORES E CONSELHEIROS DO SINDICATO PROFISSIONAL
- 65 - COMBATE A DEMISSÃO IMOTIVADA
- 66 - LICENÇA MATERNIDADE
- 67 - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE
- 68 - GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO
- 69 - LICENÇA EM CASO DE ABORTO
- 70 - AMAMENTAÇÃO
- 71 - SUBSTITUIÇÃO DE CARGO OU FUNÇÃO
- 72 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
- 73 - EXTRATO DO FGTS
- 74 - MULTA DE 40% DO FGTS AO APOSENTADO
- 75 - PIS
- 76 - HABEAS DATA
- 77 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM SITUAÇÃO PRÉ-CIRÚRGICA
- 78 - READMISSÃO DE EMPREGADOS
- 79 - TRABALHADORES COM HIV/AIDS E CÂNCER

80 - ESTABILIDADE DO PAI**ASSISTÊNCIA SOCIAL**

- 81 - CESTA BÁSICA OU VALE COMPRA
- 82 - AUXÍLIO CRECHE
- 83 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
- 84 - ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO
- 85 - ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO
- 86 - EXTENSÃO DOS BENEFÍCIOS
- 87 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE
- 88 - SUBSÍDIO EDUCACIONAL
- 89 - PROGRAMA DE TREINAMENTO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APOIO À RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL E AÇÕES SOCIO SINDICAIS- PSE
- 90 - IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL
- 91 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
- 92 - AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
- 93 - ATESTADOS E SALÁRIOS
- 94 - FUNDO DE ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR
- 95 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL
- 96 - PROGRAMA COMPLEMENTAR DE MEDICAMENTOS
- 97 - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA OU PERDA AUDITIVA
- 98 - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO COM DEFICIÊNCIA
- 99 - ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
- 100 - CONTRIBUIÇÃO PARA TREINAMENTO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APOIO À RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL, AÇÕES SÓCIO-SINDICAIS E PARA CONTRATAÇÃO DE SEGURO DE VIDA
- 101 - INCLUSÃO DIGITAL
- 102 - VALE-CULTURA EXTENSIVO À FAMÍLIA METALÚRGICA
- 103 - VALE GÁS

DIREITOS NA RESCISÃO

- 104 - AVISO PRÉVIO
- 105 - ABONO POR APOSENTADORIA
- 106 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO CONTRATUAL
- 107 - FÉRIAS PROPORCIONAIS
- 108 - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO
- 109 - FORNECIMENTO DE RELAÇÃO DE SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO
- 110 - DSS 8030 E PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

DIREITOS SINDICAIS

- 111 - DELEGADOS SINDICAIS. REPRESENTAÇÃO NAS EMPRESAS.
- 112 - PROCESSOS DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS
- 113 - CONTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES (ASSISTÊNCIA E NEGOCIAÇÃO COLETIVA
- 114 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA
- 115 - ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES
- 116 - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES E/OU CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS
- 117 - PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E SINDICAL
- 118 - SINDICALIZAÇÃO
- 119 - QUADRO DEMONSTRATIVO DE FUNÇÕES E SALÁRIOS
- 120 - RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS
- 121 - PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO
- 122 - FORNECIMENTO DE CÓPIA DA GFIP
- 123 - TERCEIRIZAÇÃO
- 124 - PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO
- 125 - MÃO-DE-OBRA DO PRESIDÁRIO
- 126 - INTERDITO PROIBITÓRIO – PROIBIÇÃO
- 127 - FORNECIMENTO DA CERTIDÃO NEGATIVA DE DÉBITOS TRABALHISTAS

SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

- 128 - NEGOCIAÇÃO DIRETA - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR
- 129 - COMISSÃO TÉCNICA DE ESTUDOS PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS
- 130 - CIPA – LEI 14.457/2022
- 131 - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS
- 132 - MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SEGURANÇA EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS – NR 12
- 133 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO
- 134 - RISCO GRAVE IMINENTE
- 135 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE E DOENÇA DO TRABALHO
- 136 - REMÉDIOS
- 137 - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
- 138 - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL
- 139 - PREVENÇÃO A LESÃO DE ESFORÇOS REPETITIVOS
- 140 - PREVENÇÃO DO CÂNCER
- 141 - CONTROLE DA POTABILIDADE DA ÁGUA
- 142 - ADICIONAIS DE RISCO-ATIVIDADE DO TRABALHADOR
 - 142.A - INSALUBRIDADE
 - 142.B - PERICULOSIDADE
- 143 - INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO E INTEGRAÇÃO SINDICAL
- 144 - DEPENDÊNCIA QUÍMICA
- 145 - COMPROMISSO AMBIENTAL
- 146 - EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES E ATENÇÃO À SAÚDE
- 147 - CAPACITAÇÃO DOS TRABALHADORES
- 148 - REPRESENTANTES SINDICAIS NA FÁBRICA
- 149 - PROGRAMAS DE PREVENÇÃO
- 150 - MELHORIA DAS CONDIÇÕES NO TRATAMENTO GALVÂNICO DE SUPERFÍCIES
- 151 - NANOTECNOLOGIA
- 152 - ERGONOMIA
- 153 - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO FRENTE AO RISCO GRAVE E IMINENTE
- 154 - ACESSO À INFORMAÇÃO DA SAÚDE AO TRABALHADOR
- 155 - PROGRAMA DE ORDEM NUTRICIONAL
- 156 - EXERCÍCIOS ERGOMÉTRICOS
- 157 - CAMPANHA EDUCATIVA CONTRA O CÂNCER

SOLUÇÃO DE CONFLITOS

- 158 - FORMA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS
- 159 - INTERAÇÃO CAPITAL/TRABALHO
- 160 - MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS
- 161 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

- 162 - GARANTIAS GERAIS
- 163 - NORMAS CONSTITUCIONAIS
- 164 - CUMPRIMENTO
- 165 - CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO
- 166 - APLICABILIDADE DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

CLÁUSULAS E DISPOSIÇÕES OBJETIVANDO A NEGOCIAÇÃO DE REIVINDICAÇÕES VINCULADAS A APLICAÇÃO DAS ALTERAÇÃO INSERIDAS PELA LEI nº 13.467/2017 (NOVA CLT) OU (REFORMA TRABALHISTA).

- 167 - SOBREPOSIÇÃO DE NORMAS
- 168 - DA PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E DO DIREITO ADQUIRIDO

- 169 - EXTENSÃO E/OU COMPENSAÇÃO DE JORNADA – BANCO DE HORAS – INTERVALO INTRAJORNADA – FRACIONAMENTO DE FÉRIAS – PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV) E ACORDOS EXTRAJUDICIAIS
- 170 - TERCEIRIZADOS
- 171 - HOMOLOGAÇÃO
- 172 - QUITAÇÃO ANUAL – QUITAÇÃO DE DÉBITOS TRABALHISTAS
- 173 - INTEGRAÇÃO DE VERBAS
- 174 - MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO
- 175 - CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR AUTÔNOMO P/ ATIVIDADE FIM
- 176 - DISPENSAS PLÚRIMAS OU COLETIVAS
- 177 - NORMA DA ULTRATIVIDADE
- 178 - COMISSÃO DE REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS
- 179 - PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS E QUADROS DE CARREIRAS
- 180 - DA ARBITRAGEM
- 181 - HIGIENIZAÇÃO DE UNIFORME
- 182 - EQUIPARAÇÃO SALARIAL
- 183 - HORAS *IN ITINERE*
- 184 - CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO ECONÔMICO
- 185 - SUCESSÃO EMPRESARIAL

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS EM RAZÃO DA COVID-19, DISCRIMINAÇÃO EM GERAL E MISOGINIA

- 186 - COMUNICAÇÃO COVID-19
- 187 - ABONO HOME-OFFICE
- 188 - IGUALDADE SALARIAL
- 189 - PROMOÇÃO DO CUIDADO COMPARTILHADO
- 190 - COMBATE A MISOGINIA
- 191 - PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO, À VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER, À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E PREVENÇÃO AO FEMINICÍDIO

VIGÊNCIA

- 192 - VIGÊNCIA