CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO



SINIEM

2026 / 2028

ÍNDICE

CLÁUSULAS:

1ª - VIGÊNCIA E DATA BASE

2ª - ABRANGÊNCIA

3ª - SALÁRIO NORMATIVO

4ª - REAJUSTE SALARIAL

5ª - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE E COMPENSAÇÕES

6ª – GARANTIAS INERENTES A PAGAMENTO DE SALÁRIOS

7ª – DESCONTO DO DSR

8ª – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

9ª - ADICIONAL NOTURNO

10 – PLR

11 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

12 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

13 – GARANTIAS INERENTES AS MULHERES EMPREGADAS - AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE – AMAMENTAÇÃO - PROTEÇÃO A GESTANTE E LACTANTE - GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO - VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E EXAME PREVENTIVO DE CÂNCER

14 - AUXÍLIO CRECHE

15 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA E LICENÇA PARA CASAMENTO

16 – DIÁRIAS

17 - PROMOÇÃO

18 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E SALÁRIO ADMISSÃO

19 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

20 - ADMISSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

21 - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS

22 - AVISO PRÉVIO

23 – HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

24 – GARANTIAS INERENTES AOS EMPREGADOS JOVENS – OPORTUNIDADES À NOVA FORÇA DE TRABALHO – PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO - EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR E EMPREGADOS ESTUDANTES

25 – APRENDIZES

26 – CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

27 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO – REAJUSTE

28 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

29 - GARANTIÁ DE EMPREGO AO EMPREGADO VITIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

30 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

31 - COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS

32 - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

33 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

34 – FÉRIAS

35 – PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS, FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABAHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO.

36 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

37 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

38 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

39 - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

40 - GARANTIAS INERENTES AS ENTIDADES SINDICAIS

41 - COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS EMPREGADOS

42 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADORES

43 – SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL

44 – PROGRAMA DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

45 - LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

46 – MULTA - JUÍZO COMPETENTE – INCENTIVO AO DIÁLOGO

47 – REGISTRO NO ORGÃO MINISTERIAL COMPETENTE

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2026 / 2028

Pelo presente Instrumento Particular de Norma Coletiva de Trabalho, de um lado o **SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE ESTAMPARIA DE METAIS,** doravante apenas - **SINIEM**, registro sindical 001 126 863 122-7, CNPJ 62.506.233/0001-18, com sede estabelecida na Av. Paulista 1313, 8º andar, cj 804, na cidade de São Paulo/SP, por seu Presidente e representante legal abaixo assinado, E DE OUTRO LADO, a **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE SÃO PAULO,** doravante apenas **FEM-CUT/SP**, Registro Sindical sob nº 24.000.008381/92-25, CNPJ sob nº 00.829.793.0001-56, com sede estabelecida na rua Cincinato Braga, nº 40, Jardim Planalto – São Bernardo do Campo/ SP CEP 09890-300, e **SUBSEDE REGIONAL** instalada na Rua Júlio Hanser, 140, 3º andar, sala 33, Jardim Faculdade, CEP 18030-320, Sorocaba / SP, por seu Presidente subscrito na forma estatutária, sendo a **FEM-CUT/SP** a representante legal e outorgada procuradora dos seus sindicatos profissionais filiados, quais sejam, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO **ABC** (São Bernardo do Campo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra), registro sindical nº 00413702236-3, CNPJ nº 71.535.520/0001-47, localizado na Rua João Basso, 231 – Centro – São Bernardo do Campo/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **BAURU** E REGIÃO (Agudos, Iacanga e Pirajuí), registro sindical nº 01113789312-0, CNPJ nº 50540699/0001-50, situado na Rua Araújo Leite, 2-25 – Centro – Bauru/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **CAJAMAR** E REGIÃO (Franco da Rocha, Francisco Morato e Caieira), registro sindical nº 24440009542-90, CNPJ nº 56347032/0001-12, sediado na Rua Estados Unidos, 173 – Jordanésia - Cajamar/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ITU** (Boituva, Porto Feliz e Cabreúva), registro sindical nº 24459001487/90-85, CNPJ nº 50.234.384/0001-85, estabelecido na Rua Euclides da Cunha, 127 – Centro – Itu/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **MONTE ALTO,** registro sindical nº 004.137.01519.7, CNPJ nº 51.816.064/0001-04, situado na Rua Duque de Caxias, 175 – Monte Alto/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINAS MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE **PINDAMONHANGABA** (e Distrito de Moreira César e Roseira),

registro sindical nº 044.137.02431-5, CNPJ nº 45.379.252/0001-01, estabelecido na Rua Sete de Setembro, 232/246 – Pindamonhangaba/SP; - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SALTO,** registro sindical nº 004.137.01673-8, CNPJ nº 48.988.398/0001-42, com sede localizada na Rua Antonio Vendramini, 258 – Centro – Salto/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SÃO CARLOS** (Ibaté e Analândia), registro sindical nº 24000.005898/92, com sede na Rua Riachuelo, 632, cento, São Carlos/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SOROCABA** E REGIÃO (Votorantim, São Roque, Iperó, Salto de Pirapora, Pilar do Sul, Piedade, Ibiúna, Araçariguama, Araçoiaba da Serra, Tapiraí, Itapetininga e Sarapuí), registro sindical nº 35443.007079/92, CNPJ nº 71.850.945/0001-40, estabelecido na Rua Júlio Hanser, 140 – Sorocaba/SP, e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **TAUBATÉ** e REGIÃO, (Tremembé; Caraguatatuba; Ubatuba; São Luiz do Paraitinga; Redenção da Serra; Santo Antônio do Pinhal; São Bento do Sapucaí e Campo do Jordão), registro sindical nº 128.171, CNPJ nº 72.307.267/0001-37, com sede localizada na Rua Urupês, 98 – Chácara do Visconde – Taubaté SP, resolvem de comum acordo CELEBRAR a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual reger-se-á pelas condições a seguir relacionadas:

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência das **cláusulas sociais** da presente Convenção Coletiva de Trabalho por um período de **02 (dois) anos**, ou seja, de 1º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2028, e, a vigência das **cláusulas de natureza econômica,** quais sejam, **Cláusula 3ª:** Salário Normativo; **Cláusula 4ª:** Reajuste Salarial; **Cláusula 41:** Cota de custeio da negociação coletiva dos empregados; **Cláusula 42:** Contribuição negocial dos empregadores; e **Cláusula 43:** Seguro de vida e auxílio funeral, por um período de **01 (um) ano**, isto é, de 01 de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027, mantendo-se a data-base da categoria em 1º de setembro.

Parágrafo único. Os signatários reconhecem e concordam que no período entre 1º/9/2024 e 31/8/2025 não houve Convenção Coletiva entre as partes, de forma que foi exigível para a categoria apenas a legislação, com a ressalva da validade de eventuais Acordos Coletivos de Trabalho e de convenções coletiva de trabalho regionais, respeitadas sempre as respectivas vigências.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

Pelo ordenamento legal, esta Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá do lado Patronal as Indústrias Metalúrgicas de Estamparia de Metais, representada no lado patronal pelo **SINIEM**, e do lado Laboral, os Trabalhadores empregados lotados nessas indústrias, cujos trabalhadores estão representados pela **FEM-CUT/SP** em suas respectivas bases territoriais correspondentes, que abrangem o município de Agudos/SP; Araçariguama/SP; Araçoiaba da Serra/SP; Bauru/SP; Boituva/SP; Cabreúva/SP; Caieiras/SP; Cajamar/SP; Campos do Jordão/SP; Caraguatatuba/SP; Diadema/SP; Francisco Morato/SP; Franco da Rocha/SP; Iacanga/SP; Ibaté/SP; Ibiúna/SP; Iperó/SP; Itapetininga/SP; Itu/SP; Lagoinha/SP; Monte Alto/SP; Natividade da Serra/SP; Piedade/SP; Pilar do Sul/SP; Pindamonhangaba/SP; Pirajuí/SP; Porto Feliz/SP; Redenção da Serra/SP; Ribeirão Pires/SP; Rio Grande da Serra/SP; Roseira/SP; Salto de Pirapora/SP; Salto/SP; Santo Antônio do Pinhal/SP; São Bento do Sapucaí/SP; São Bernardo do Campo/SP; São Carlos/SP; São Luís do Paraitinga/SP; São Roque/SP; Sarapuí/SP; Sorocaba/SP; Tapiraí/SP; Taubaté/SP; Tremembé/SP; Ubatuba/SP e Votorantim/SP.

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIOS NORMATIVOS

I. Fica assegurado, para os empregados (as) abrangidos (as) por esta Convenção Coletiva de Trabalho, um salário normativo, a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2026** em conformidade com a respectiva base territorial, obedecidos aos critérios abaixo:

I.a) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2026 com até 50 (cinquenta) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R$ 2.210,86** (dois mil, duzentos e dez reais e oitenta e seis centavos) por mês, à ser incorporado e pago retroativamente a partir de 01 de setembro de 2026.

I.b) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2026 com mais de 50 (cinqüenta) e até 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R$ 2.419,99** (dois mil, quatrocentos e dezenove reais e noventa e nove centavos) por mês, à ser incorporado e pago retroativamente a partir de 01 de setembro de 2026.

I.c) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2026 com mais de 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R$ 2.774,47** (dois mil, setecentos e setenta e sete reais e quarenta e sete centavos) por mês, à ser incorporado e pago retroativamente a partir de 01 de setembro de 2026.

Parágrafo Único: Estão excluídos da garantia desta cláusula os menores aprendizes na forma da Lei.

CLÁUSULA 4ª – REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados (as) das bases territoriais dos Sindicatos de Trabalhadores Metalúrgicos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão corrigidos pelo percentual ajustado entre as partes, à ser aplicado da seguinte forma:

I. Os salários vigentes em 31 de agosto de 2026, serão aumentados a partir de 01 de setembro de 2026, pelo percentual de **5,2%** (cinco virgula dois por cento), observado o **TETO** salarial de **R$ 11.046,00** (onze mil e quarenta e seis reais), a ser incorporado e pago a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2026**.

II. Para o salário igual ou superior a, **R$ 11.046,00** (onze mil e quarenta reais), o aumento corresponderá ao valor fixo de **R$ 574,39** (quinhentos e setenta e quatro reais e trinta e nove centavos), a ser incorporado e pago a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2026.**

1. O pagamento das diferenças referentes ao mês de setembro e outubro, bem como as diferenças de títulos rescisórios inerentes as eventuais demissões ocorridas após 01 de setembro de 2026 até a data de assinatura desta Convenção, será efetivado até o dia do pagamento referente ao mês de novembro de 2026, com os pertinentes títulos de direito corrigidos pelo percentual de **5,2%** (cinco virgula dois por cento).

2. FICAM RESSALVADAS AS CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS acordadas por empresas individualmente e Sindicato Profissional, através de acordos coletivos ou qualquer outro documento, no tocante ao teto, reajustes salariais e aos Pisos Salariais.

3. DA MESMA FORMA, AS EMPRESAS EM RAZÃO DE POSSÍVEIS DIFICULDADES FINANCEIRAS, poderão procurar os Sindicatos (profissional e Patronal) envolvidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, para acordar ajustes diferentes na Majoração Salarial, inclusive aquelas que possuem sistema de participação nos lucros ou resultados;

4. Por força do aumento salarial acima, as partes consideram fechados e encerrados, nada mais sendo devidos, para todos os fins de direito, os períodos de 01/09/2025 a 31/08/2026, já que estão sendo atendidos os termos das Leis vigentes.

Parágrafo Primeiro: Reconhecem as partes que as empresas representadas pelo Sindicato Patronal signatário desta Convenção Coletiva de Trabalho, têm participação de mão-de-obra no custo final dos produtos muito acima das empresas dos outros Sindicatos do setor metalúrgico. Com o objetivo de preservar a saúde econômica-financeira das empresas e a promoção do emprego no setor, as partes firmam o compromisso de considerar essa particularidade nas negociações futuras, de forma que, o reajuste da mão-de-obra tenha tratamento adequado na cláusula de "Reajuste Salarial.

Parágrafo Segundo: Na presente Convenção Coletiva de Trabalho não foi negociado a concessão de Abonos de qualquer espécie.

CLÁUSULA 5ª - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE E COMPENSAÇÕES

I. ADMISSÃO APÓS DATA BASE

Aos empregados (as) admitidos (as) em 01/09/2025 e até 31/08/2026 deverão ser observados os seguintes critérios:

a) No salário dos empregados (as) da categoria profissional admitidos (as) em funções com paradigma, e de admitidos por empresa constituída após a data-base (01/09/25), deverá ser aplicado o mesmo percentual ou valor fixo referente ao **REAJUSTE SALARIAL** concedidos ao paradigma até o limite do menor salário da função, considerando-se também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias:

b) No salário dos empregados (as) da categoria profissional admitidos (as) em funções sem paradigma, e de admitidos por empresa constituída após a data-base (01/09/25), deverão ser aplicados os percentuais proporcionais ao tempo de serviço, a base de 1/12 por mês trabalhado, considerando-se também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias:

Parágrafo Único: Ficam excluídos da aplicação da proporcionalidade supra os empregados (as) admitidos (as) a partir de 01/09/26.

II. COMPENSAÇÃO

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos inerentes ao período de 1º.09.2025 a 31.08.2026, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

CLÁUSULA 6ª – GARANTIAS INERENTES A PAGAMENTO DE SALÁRIOS

I. PAGAMENTO DE SALÁRIO

I.a) As empresas deverão proporcionar aos empregados (as), nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados em moeda corrente, depósito bancário ou cheque-salário.

I.b) Não se aplica o disposto na letra "I.a" acima, para as empresas que fornecem cartão bancário magnético aos seus empregados (as) para movimentação da conta salário ou possui posto bancário nas dependências da empresa.

II. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE

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

II.a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado (a) já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;

II.b) O adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

II.c) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento;

II.d) O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

III. ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento mensal de salários será efetuado até o dia 5(cinco) do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, nesse caso ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

III.a) O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta cláusula acarretará multa diária revertida ao empregado (a), conforme abaixo:

Parágrafo Primeiro - 1% (um por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa.

Parágrafo Segundo - 2% (dois por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial;

III.b) O não pagamento do 13º Salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em Lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado;

III.c) As multas previstas nos parágrafos 1º e 2º do subitem "**III.a**" acima, não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

IV. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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 e o valor do recolhimento do FGTS.

V. ERRO NO PAGAMENTO / ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/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 a contar do conhecimento do fato.

CLÁUSULA 7ª – DESCONTO DO DSR

A ocorrência de 2 (dois) atrasos ao trabalho durante a semana, desde que a sua somatória não seja superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

CLÁUSULA 8ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

a) 50% (cinqüenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado;

b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal aos domingos, feriados e dias pontes já compensados, além do pagamento do DSR quando devido.

Excetuam-se da remuneração estipulada neste item as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação semanal habitual, que serão remuneradas na forma da letra **"a"**.

c) Na prorrogação da jornada diária será também considerada como hora extraordinária o intervalo destinado a lanche ou refeição, que durante a mesma ocorrer;

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 restaurante 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;

CLÁUSULA 9ª - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00 e 5h00 será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados (as) admitidos (as) até 31.10.98, a remuneração do trabalho noturno será de 35% (trinta e cinco por cento), acrescido de 15% (quinze por cento) sob a rubrica "Prêmio", incidente sobre a hora noturna trabalhada.

Parágrafo Segundo: Não farão jus ao prêmio estabelecido no parágrafo anterior, os empregados (as) que, transferidos (as) ao período diurno, não retornarem ao trabalho em horário noturno por no mínimo 4 (quatro) meses.

Parágrafo Terceiro: Com a concordância do trabalhador (a), estarão definitivamente isentos do pagamento do prêmio de 15% (quinze por cento) previsto no parágrafo primeiro acima, as empresas que:

a) indenizarem com um salário nominal os empregados (as) que diária e permanentemente estejam trabalhando a totalidade das horas noturnas, ou

b) que indenizarem com um valor proporcional (base de cálculo igual a um salário nominal) a média dos últimos 6 (seis) meses das horas habitualmente trabalhadas no horário noturno.

CLÁUSULA 10 – PLR

Recomenda-se às empresas que venham implantar PLR (Programa de Lucros e/ou Resultados) observem o disposto na Lei nº 10.101/2000, principalmente no que se refere a planos de metas e objetivos.

CLÁUSULA 11 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

a) Ao empregado (a) em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre, para efeito da complementação o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento;

b) Quando o empregado (a) 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) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado também o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento;

c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso da letra "**a**", a complementação deverá ser paga em valores estimados. 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 (as).

CLÁUSULA 12 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Aos empregados (as) que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

b) Aos empregados (as) que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;

c) Caso o empregado (a) dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;

d) O contrato de trabalho destes empregados (as) 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.

CLÁUSULA 13 – GARANTIAS INERENTES AS MULHERES EMPREGADAS - AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE – AMAMENTAÇÃO - PROTEÇÃO A GESTANTE E LACTANTE - GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO - VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E EXAME PREVENTIVO DE CÂNCER

I. AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS

Reconhecendo que as mulheres, por seus próprios méritos e capacidade profissional têm hoje uma significativa e competente participação em qualquer atividade do mercado de trabalho, os Sindicatos Patronais signatários recomendam que se incentive a ampliação do efetivo de mulheres e ascensão das mesmas na hierarquia das empresas, devendo sempre ser usados apenas critérios de desempenho, formação, qualificação ou conhecimentos exigidos para o exercício da função.

II. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto;

b) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS;

c) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

d) No caso de rescisão de contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, o aviso prévio legal, ou previsto nesta Convenção, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

e) As empresas que contarem com mais de 120 empregados da categoria em 31.08.26 poderão prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da LICENÇA-MATERNIDADE prevista no inciso XVIII do caput do artigo 7º da Constituição Federal, devendo arcar com os salários e demais consectários do afastamento adicional, desde que obedecidos os critérios abaixo:

A presente prorrogação será garantida desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade prevista na Constituição Federal.

Durante a presente prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena de ser cancelado o direito à prorrogação.

As empresas poderão cumprir a presente obrigação por meio da aplicação das disposições da Lei nº 11.770, de 9.9.2008, e do Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009.

Este direito é extensivo às empregadas adotantes ou àquelas que obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança, pelos seguintes períodos, além daqueles previstos no artigo 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

i) por 60 (sessenta) dias, quando se tratar de criança de até um ano de idade;

ii) por 30 (trinta) dias, quando se tratar de criança a partir de um ano até quatro anos de idade completos, e

iii) por 15 (quinze) dias quando se tratar de criança a partir de quatro anos até completar 8 (oito) anos de idade.

A empregada em gozo de salário-maternidade na data de assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho poderá solicitar a prorrogação da licença até 60 (sessenta) dias após o parto, exceto nos casos das empresas que apliquem o disposto na Lei 11.770, de 9.9.2008, e no Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009, situação em que valerão as limitações previstas na legislação.

f) Ficam garantida as condições mais vantajosas praticadas pelas empresas.

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

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

IV. PROTEÇÃO A GESTANTE E LACTANTE

Fica convencionado que a trabalhadora gestante e ou lactante não trabalhará em local comprovadamente insalubre.

V. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, pelo período de 30 (trinta) dias após o gozo do repouso remunerado de que trata o artigo 395 da CLT.

VI. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Respeitadas as condições legais vigentes, a empresa oferecerá à sua empregada em situação de violência doméstica e familiar comprovada, 10 (dez) dias de licença não remunerada. A concessão dessa licença limitar-se-á a uma única vez por ano, e sua duração não prejudicará o direito de férias e 13º salário.

VII. EXAME PREVENTIVO DE 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.

CLÁUSULA 14 - AUXÍLIO CRECHE

a) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) 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 a empregada às 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 de 25% (vinte e cinco por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) até 24 (vinte e quatro) meses. Na falta do comprovante acima mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 15% (quinze por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 24 (vinte e quatro) meses;

b) O auxílio-creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

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

CLÁUSULA 15 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA E LICENÇA PARA CASAMENTO

I. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

a) Além do disposto no artigo 473 e incisos da CLT, o empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, até 2 (dois) dias consecutivos, nos casos de falecimento de sogro(a) e 1

(um) dia nos casos de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro (a), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação; 2 (dois) dias para acompanhamento de cônjuge e/ou filho (a), e/ou dependente hospitalizado para fins cirúrgicos, podendo optar pelo dia da internação hospitalar, dia da cirurgia ou dia da alta médica;

b) Ainda sem prejuízos nos salários, de acordo com a Lei, a Licença Paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados do dia seguinte ao nascimento, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473 da CLT, sem prejuízo da dispensa ao trabalho no dia do parto.

c) Nos casos de internação de filho (a), quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro (a) efetuá-la, a ausência do empregado (a) não será considerada para feito de desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário;

d) Quando for necessária ausência do empregado (a), durante o expediente normal de trabalho, para receber o PIS esta não será considerada para efeito do desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário.

II. LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado (a) a licença remunerada será de 3 (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.

CLÁUSULA 16 – DIÁRIAS

Caso ocorra prestação de serviços externos que resulte ao empregado (a) 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.

CLÁUSULA 17 – PROMOÇÃO

a) A promoção do empregado (a) para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90(noventa) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS;

b) Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência, o período experimental não poderá exceder a 150 (cento e cinqüenta) dias;

c) Será garantido ao empregado (a) promovido (a) para função ou cargo sem paradigma, após o período experimental previsto nesta cláusula, um aumento salarial de 4% (quatro por cento); para os demais após o período experimental previsto nesta cláusula, será garantido o menor salário da função.

CLÁUSULA 18 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E SALÁRIO ADMISSÃO

I. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no art. 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas observando-se um período, de 60 (sessenta) dias podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias.

Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados (as) para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

II. SALÁRIO ADMISSÃO

a) Será garantido ao empregado (a) admitido (a) para a mesma função de outro (a) cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais, excepcionando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado (a) no seu exercício;

b) Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, nos casos previstos no item "**a**" acima, será garantido o menor salário de cada função;

c) Ficam excluídos também do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno, para os quais se aplicará a cláusula PROMOÇÕES.

CLÁUSULA 19 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

a) A partir do 10º (décimo) dia de substituição que tenha caráter eventual, o empregado (a) substituto (a) passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de Chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 30(trinta) dias;

b) Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese, a cláusula intitulada "PROMOÇÕES";

c) Não se aplica a garantia da letra "b" acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto na letra "a" supra.

CLÁUSULA 20 - ADMISSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

a - As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de pessoas com deficiências em funções compatíveis.

b -Tendo em vista as necessidades especificas para acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, as empresas 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.

c - Com vistas a auxiliar no efetivo atendimento à lei de cotas quanto aos portadores de deficiência, recomendamos contatarem através dos sindicatos profissionais, entidades especializadas nestas atividades, tal como a Associação Brasileira de Emprego Apoiado – ABEA.

CLÁUSULA 21 - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS

Os empregados (as) com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, quando forem demitidos sem justa causa receberão uma indenização correspondente a 20 (vinte) dias de salário, acrescido de 1 (um) dia de salário por ano ou fração superior a 6 meses a partir de 45 anos de idade.

Parágrafo Único: Esta cláusula não se aplica aos empregados admitidos a partir de 01.11.98.

CLÁUSULA 22 – AVISO PRÉVIO

I. Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

a) Será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será 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 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;

c) Caso seja o empregado (a) impedido (a) pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer a empresa, fazendo, no entanto, jus a remuneração integral;

d) Ao empregado (a) que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego, e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias, previstas no art. 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção, conforme letra "b" desta cláusula;

e) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;

f) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos da Lei 12.506 de 11.10.2011. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis aos empregados.

CLÁUSULA 23 - HOMOLOGAÇÕES E QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

I. Havendo interesse manifesto por escrito do empregado, a homologação da sua rescisão contratual será efetivada no Sindicato da Categoria Profissional, desde que o sindicato preste este serviço homologatório.

Parágrafo Único: Recusando-se o Sindicato Laboral em homologar, a empresa efetivará o desligamento nos termos da Legislação vigente.

II. Caso haja interesse por parte do Sindicato Profissional de Base e Empresa, ambos, ajustando forma, métodos e custos, poderão facultativamente adotar boas práticas de quitação anual de obrigações trabalhistas.

CLÁUSULA 24 – GARANTIAS INERENTES AOS EMPREGADOS JOVENS – OPORTUNIDADES À NOVA FORÇA DE TRABALHO – PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO - EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR E EMPREGADOS ESTUDANTES

I. OPORTUNIDADES À NOVA FORÇA DE TRABALHO

Visando fortalecer o presente e o futuro dos jovens e das indústrias brasileiras, é necessário que se pense em aprimorar continuamente, a relação entre o moderno ambiente produtivo industrial e a nova força de trabalho.

II. PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO

As empresas ao promoverem a contratação de jovens entre 18 e 24 anos de idade, sem experiência no trabalho, e sendo comprovadamente o seu primeiro emprego registrado em CTPS, será permitido o pagamento inicial do Piso Salarial da empresa, e não o menor salário da função, por um período de 06 (seis) meses, incidindo posteriormente o regular quadro de carreira existente na empresa.

III. GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO SERVIÇO MILITAR

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

III.a) garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

III.b) Havendo coincidência entre o tempo decorrido para prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá o desconto das horas coincidentes, nem qualquer outro desconto em razão das horas não trabalhadas por este motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

III.c) Nos casos de plantão noturno no serviço militar, o empregado será dispensado do trabalho no dia seguinte e terá suas horas pagas pela empresa, devendo, para isso, apresentar atestado comprobatório da ocorrência.

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

IV. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

IV.a) ABONO DE FALTA

Serão abonadas as faltas do empregado (a) 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, porém, às duas primeiras inscrições, por empregado (a), comunicadas ao empregador;

IV.b) HORÁRIO DE TRABALHO

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado (a) estudante 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 desta Convenção ou da matrícula;

Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada;

IV.c) ESTÁGIO

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

CLÁUSULA 25 – APRENDIZES

a) Será assegurado aos aprendizes devidamente cadastrados em entidades regulamentadas, durante o treinamento teórico, uma remuneração, tendo por base o salário mínimo nacional por hora, e durante o treinamento prático na empresa, uma remuneração tendo por base o piso salarial da categoria por hora.

b) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, incluído o 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 representativo da categoria profissional;

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

d) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, e/ou qualquer outra instituição devidamente credenciada, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;

e) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI e em outras instituições credenciadas sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino.

CLÁUSULA 26 - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Fica convencionado que o contrato de trabalho em jornada intermitente, serão discutidos com o respectivo sindicato da categoria profissional de base, no prazo de 30 dias. Havendo recusa em negociar por parte do sindicato, aplica-se a legislação vigente.

CLÁUSULA 27 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO – REAJUSTE

a) As empresas que oferecem aos seus empregados (as) serviço de alimentação e de transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente poderão reajustar os preços cobrados na época dos reajustes ou aumentos gerais de salário, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

b) Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e transportes também o serão na mesma proporção.

c) Os serviços de transporte fornecidos pela empresa, deverão obedecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como deverão obedecer a legislação vigente a respeito.

d) Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e de transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, independente de vinculação e aumentos gerais de salários desde que mediante entendimento específico com o sindicato representativo da categoria profissional.

CLÁUSULA 28 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

1. O empregado (a) fará jus às condições estabelecidas nesta cláusula, sem prejuízo do salário-base antes percebido e que comprovadamente se tornar portador de doença ocupacional/profissional desenvolvida exclusivamente em razão das atividades exercidas na atual empresa, desde que atendidos cumulativamente os seguintes requisitos:

1.1) que apresente sequela permanente que reduza sua capacidade laborativa e que o torne incapaz de exercer a sua função, tendo sido assim determinado pela perícia médica do INSS;

1.2) que tenha participado e sido aprovado num programa de reabilitação profissional pelo INSS ou em centro credenciado pela autarquia, com condições de realizar qualquer outra atividade compatível com sua capacidade laboral residual e também compatível com as atividades já desenvolvidas pela empresa;

1.3) que se comprometa e participe, dos processos de treinamento e readaptação às novas funções na empresa indicadas pelo SESMT e/ou equivalente.

1.4) O nexo da causalidade da doença profissional ou ocupacional, garantidoras do benefício, bem como, as condições previstas nas alíneas acima descritas, deverá ser sempre e exclusivamente, comprovado mediante laudo ou certificado emitido pelo INSS;

2) O empregado que preencher os requisitos dessa cláusula terá direito a contar da data do retorno do afastamento, a garantia de emprego pelo período máximo de 48 (quarenta e oito) meses, já inseridos os 12 (doze) meses previstos no artigo 118 da lei nº 8.213/1991.

3) O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais. O contrato de trabalho poderá ser rescindido a qualquer momento por cometimento de falta grave, por pedido de demissão, ou mútuo acordo entre empregado e empresa com a assistência do sindicato.

4) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam:

4.1) ao empregado que comprovadamente não cumprir todas as exigências dos itens **"1.1"** a **"1.4"** do caput desta cláusula, e inclusive nos casos de renovação ou nova concessão de benefício;

4.2) ao empregado aposentado ou que tiver adquirido a direito a aposentadoria de acordo com a legislação vigente;

4.3) ao portador de doença profissional/ocupacional, cujas ocorrências não coincidirem com a vigência do contrato de trabalho na empresa;

5) Os empregados que adquiriram o direito a garantia de emprego por doença ocupacional ou profissional na vigência de acordo ou CCT anterior 01/09/2018, manterão o direito à garantia de emprego até a aposentadoria, de acordo com a legislação vigente, desde que preencham os requisitos dessa cláusula.

6) Os empregados que obtiverem o direito a garantia de emprego por doença ocupacional ou profissional, adquirida na empresa em período anterior a 01.09.2018, por decisão judicial ou administrativa do INSS, superveniente, e que preencha os requisitos dessa cláusula, manterão o direito à garantia de emprego, até a aposentadoria, de acordo com a legislação vigente, desde que preencham os requisitos dessa cláusula.

7) Para a caracterização da doença profissional e ou ocupacional dos empregados admitidos a partir de 01 de setembro de 2018, tal como previsto nos termos do **item "2"** supra, é necessário que o empregado tenha pelo menos 18 (dezoito) meses completos de serviços prestados a atual empresa.

CLÁUSULA 29 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VITIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

a) Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado (a) vitima de acidente no trabalho, e que em razão do acidente tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:

a1) que apresente redução da capacidade laboral;

a2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente;

a3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente.

b) As condições supra do acidente de trabalho garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

c) Está abrangido pela garantia desta cláusula, o já acidentado (a) no trabalho que atenda as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO;

d) O empregado (a) contemplado (a) com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindindo pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste caso com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido o direito a aposentadoria de acordo com a legislação vigente;

Está excluído da garantia supra o empregado (a) vitimado em acidente de trajeto a que der causa. Excepcionà-se desta hipótese, o acidente de trajeto ocorrido com transporte fornecido pela empresa;

e) O empregado (a) contemplado (a) com as garantias previstas nesta cláusula, se obriga 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 (a) do trabalho, o empregado (a) que, comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula;

g) A garantia desta cláusula se aplica ao acidente de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas na letra "a" acima.

Parágrafo único: Ao empregado (a) portador de doença profissional e/ou ocupacional, aplica-se a cláusula intitulada "GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL".

CLÁUSULA 30 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

a) Ao empregado (a) afastado (a) do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou nesta Convenção;

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

c) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados (as) 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 o empregado (a) e o empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

CLÁUSULA 31 - COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS

I. COMPENSAÇÃO DE HORAS

Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalhar 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 desta Convenção;

c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

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

Parágrafo Único: 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 dez horas diárias, ou inseridas no calendário anual de compensação de horas.

II. BANCO DE HORAS

Respeitados os parâmetros previstos no artigo 59 da CLT, poderá ser estabelecido Banco de Horas, desde que negociado com os respectivos sindicatos da categoria profissional preponderante e lavrado em competente Acordo Coletivo de Trabalho específico.

III. JORNADA DE TRABALHO ADEQUADA À E.C.141/2026

Ajustam as partes signatárias desta Convenção que, aquelas empresas que necessitarem de acordo específico para atender a produção, poderá de modo diferenciado e de forma conjunta, a luz do art. 1º § 2º da EC. 141/2026, ajustar a escala e a jornada de trabalho de seus empregados, sem que isso venha a prejudicar o disposto na legislação que trata da matéria, através de Convenção Coletiva de Trabalho e/ou Acordo Coletivo com anuência do SINIEM.

CLÁUSULA 32 - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

O intervalo para refeição e descanso, poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, para aquelas empresas que mantenham local apropriado para refeições, desde que ajustado com o Sindicato representativo da categoria profissional.

Parágrafo Único: As empresas poderão substituir o atual sistema de registro de hora de entrada e saída, adotando-se o sistema eletrônico, respeitada a Portaria MTE nº 373/2010. As empresas consideraram o cumprimento integral da jornada normal de trabalho, nos termos do Parágrafo Primeiro da citada Portaria.

CLÁUSULA 33 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, por responsabilidade da empresa, ou caso fortuito, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

CLÁUSULA 34 – FÉRIAS

a) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

b) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1 de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

c) A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas.

d) É vedado a empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados.

e) As empresas que cancelarem a concessão de férias, após sua comunicação formal ao empregado (a), ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo mesmo antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

f) Ao empregado (a), 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 nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

CLÁUSULA 35 – PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS, FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABAHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO.

I. Nestes temas, observe-se e cumpra-se todas as Normas Regulamentadoras da Portaria 3214/78, destacando-se entre elas especialmente, a NR 4 - que trata dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho; NR 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; NR 6 - Equipamento de Proteção Individual; NR 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional; NR 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais; NR 10 –Segurança em Instalações e serviços em eletricidade; NR 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos; NR 17 - Ergonomia e NR 24 - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.

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

b) 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;

c) No primeiro dia de trabalho do empregado (a), 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;

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

e) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado e fornecerão aos empregados (as) gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir.

CLÁUSULA 36 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, desde que obedecidas às exigências da Portaria MPAS-3370/84. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do respectivo sindicato representativo da categoria profissional e assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no parágrafo 4º do artigo 60 da Lei 8.213 de 24.07.91 e sua regulamentação constante no parágrafo 1º do artigo 73 do Decreto 611 de 21.07.92.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

Os atestados que retratem casos de urgência médica serão reconhecidos sempre.

CLÁUSULA 37 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de janeiro e julho, a relação das CAT's emitidas nos seis últimos meses respectivos e subseqüentes, para fins estatísticos.

No caso de acidente com mutilação ou fatal, ocorrido nas dependências da empresa, o respectivo sindicato deverá ser comunicado no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, com descrição sumária do acidente.

Na ocorrência de acidente de trajeto com mutilação ou fatal, a comunicação ao sindicato deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

CLÁUSULA 38 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social, quando solicitada pelo empregado (a) e fornecê-la nos seguintes prazos máximos:

a) Para fins de obtenção de auxílio doença - 5 (cinco) dias úteis.

b) Para fins de aposentadoria - 10 (dez) dias úteis;

c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial - 15 (quinze) dias úteis.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado (a), quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social, para fins de instrução do processo de aposentadoria especial.

CLÁUSULA 39 - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

a) Relação Mensal de Empregados (as) - Quando solicitado por escrito, às empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo de 5 (cinco) dias úteis informação sobre o número de empregados (as) existentes, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial. A informação abrangerá os empregados horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

CLÁUSULA 40 - GARANTIAS INERENTES AS ENTIDADES SINDICAIS

I.a) DIRIGENTE SINDICAL

I.a.1) O (A) dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com empresa de sua base territorial, terá garantido (a) o atendimento pelo representante que a empresa designar.

I.a.2) O (A) dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se à segurança e medicina do trabalho.

I.a.3) Nas localidades onde não existir sindicato reconhecido, a Federação dos Metalúrgicos indicará por carta o representante designado, tão somente para os efeitos desta cláusula.

I.b) SINDICALIZAÇÃO

I.b.1) Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados (as), as empresas colocarão a disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, 03 (três) vezes por ano, local e meios para esse fim.

I.b.2) Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

I.c) PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS

I.c.1) Os (As) dirigentes sindicais não afastados (as) de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 15 (quinze) dias por ano, sem prejuízo nos salários, nas férias, 13º salário, feriado, PPR/PLR e descanso remunerado, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo Sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;

I.c.2) Garantidas as condições acima, ficarão estendidas também ao dirigente sindical da FEM-CUT/SP. e/ou CNM, o direito de ausentar-se do serviço por mais 15 (quinze) dias por ano, mediante solicitação impressa da respectiva entidade.

I.c.3) Este benefício será estendido aos empregados (as) em geral, no limite de 12 (doze) dias por ano, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

1 - Para as empresas com mais de 50 (cinqüenta) e até 500 (quinhentos) empregados (as), limitado a 1 (um) empregado (a) por ano;

2 - Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1.000 (mil) empregados (as), limitado a 3 (três) empregados (as) por ano;

3 - Para as empresas com mais de 1.000 (mil) empregados (as), limitado a 5 (cinco) empregados (as) por ano.

I.d) POSTURA ANTISSINDICAL

Será evitado toda e qualquer conduta anti-sindical por parte da empresa em face do Sindicato da Categoria Profissional, respeitando-se a legislação pertinente em vigor e o Estado Democrático de Direito.

II. SINDICATO – ELEIÇÃO DE CIPA E SIPAT

Desde que formalizado o interesse do sindicato representativo da categoria profissional perante ajuste com a empresa, poderá o sindicato participar da organização e acompanhamento do processo eleitoral da CIPA, e da elaboração do programa e data da realização da SIPAT, neste caso, juntamente com os Cipeiros, e no mais, observe-se a NR 5 da Portaria 3.214/78.

III. QUADROS DE AVISOS

As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados (as), colocarão a 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 04 (quatro) horas de trabalho posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional.

IV. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

IV.a) ATRASO NO RECOLHIMENTO

A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

IV.b) RECIBOS

IV.b.1) As empresas deverão efetuar a entrega dos recibos de mensalidades, já descontadas dos associados (as) do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, juntamente com o pagamento geral dos empregados, ou no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data da entrega protocolada dos mesmos pelo sindicato.

IV.b.2) Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão à entidade sindical representativa da categoria profissional, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, uma relação com os nomes dos trabalhadores (as) sindicalizados (as) e os respectivos valores individuais descontados de seus salários a título de contribuição associativa e/ou taxas negociais/assistenciais.

CLÁUSULA 41 – COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS EMPREGADOS

De acordo com a legislação, com as decisões das assembleias individuais e com ofícios de comunicação do respectivo Sindicato de Trabalhadores signatário desta CCT, as empresas promoverão o desconto da correspondente Cota de Custeio da Negociação Coletiva de seus empregados, em cumprimento a Constituição Federal, reconhecedora expressa da Convenção Coletiva de Trabalho e da obrigatória participação dos sindicatos na negociação coletiva.

Como parte do princípio da solidariedade e da função social da negociação coletiva de trabalho, as empresas respeitarão os ofícios recebidos do Sindicato Profissional, proveniente da deliberação das suas Assembleias individuais, convocada legalmente nos termos dos seus estatutos, com aprovação de todo o conteúdo constante na presente Norma Coletiva, ficando convencionado que todo e qualquer questionamento administrativo ou judicial deverá ser atribuído exclusivamente ao signatário Sindicato Profissional de base, único beneficiário da pertinente Cota de Custeio, que assume toda e qualquer responsabilidade inerente a sua fixação, desconto, cobrança, datas de repasse, e outras questões do gênero, isentando de quaisquer ônus o Sindicato Patronal signatário e as suas respectivas empresas representadas.

As formas e condições para a apresentação de oposição ao desconto pelos empregados, serão definidas pela entidade sindical de primeiro grau signatária desta Convenção, em conformidade com as decisões adotadas por sua respectiva assembleia, nos termos legais, respeitando-se sempre outros eventuais compromissos administrativos ou judiciais pertinentes, cabendo ao sindicato informar aos empregados representados de suas bases com a devida antecedência a cerca deste exercício.

PARÁGRAFO ÚNICO: As partes, Entidades Sindicais Profissionais e Sindicatos das Categorias Econômicas, assumem o compromisso de durante as Negociações Coletivas de Trabalho inerente à data-base da categoria metalúrgica em 2027, rediscutirem uma adequada redação para esta cláusula, em observância à futura uniformização da jurisprudência do TST (IRDR 1000154-39.2024.5.00.0000) e do STF (ARE 1018459 e Tema 935) sobre o assunto.

CLÁUSULA 42 – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADORES

Vigência da cláusula: 1º/09/2026 a 31/08/2027

a) As empresas representadas e sediadas nas cidades cujos sindicatos profissionais subscrevem a presente, e pelo SINIEM – SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE ESTAMPARIA DE METAIS, deverão efetuar o recolhimento da contribuição assistencial, conforme deliberado em assembleia patronal, a importância única de R$1.000,00 (um mil reais);

b) A Contribuição em apreço, deverá ser recolhida, impreterivelmente até o dia 30 de de novembro de 2026, através de guias próprias fornecidas por esta Entidade, em conta especial, no Banco do Brasil S/A, sendo que sofrerá acréscimo de 1% (um por cento) ao mês, no caso de atraso no seu pagamento,

c) Do direito de Oposição: As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula, deverão se manifestar em carta entregue ao SINIEM – SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE ESTAMPARIA DE METAIS, até 10 (dez) dias após a data de assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 43 - SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL

1) Ratifica-se por força desta Convenção Coletiva de Trabalho o SEGURO DE VIDA COM AUXÍLIO FUNERAL, tendo como beneficiários os trabalhadores empregados das respectivas empresas metalúrgicas aderentes ao seguro, instaladas na base territorial dos Sindicatos filiados à FEM-CUT/SP.

2) O OBJETIVO deste seguro é garantir que TODAS as Empresas Metalúrgicas instaladas na base territorial sindical da **FEM-CUT/SP,** recolham em benefício de todos os seus trabalhadores empregados este Seguro de Vida / Auxílio Funeral, com coberturas indenizatórias e seus capitais segurados; no valor de R$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) por invalidez permanente do empregado, decorrente de acidente;

indenização por morte do empregado no valor de R$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); auxílio funeral por morte do empregado no valor de R$ 6.000,00 (seis mil reais), e uma indenização no valor de R$ 8.000,00 (oito mil reais), para o empregador como reembolso ou ajuda de parte do acerto rescisório inerente a rescisão contratual do empregado falecido.

2.1) Outros detalhes dos benefícios do pertinente seguro estão consubstanciados nas cláusulas da apólice.

2.2) As indústrias metalúrgicas do Grupo Empresarial signatário desta Convenção Coletiva de Trabalho deverão obrigatoriamente efetuar o recolhimento MENSAL de R$ **15,40** (quinze reais e quarenta centavos) por empregado.

2.2.1) O recolhimento se fará obrigatório a partir de 30 dias a contar do primeiro dia de vigência da presente CONVENÇÃO coletiva / data base 01/09/26 e as demais sucessivamente.

2.2.2) Os pagamentos deverão ser efetivados pelas empresas por meio de boleto emitido e encaminhado diretamente pelas empresas garantidoras deste seguro (Seguradora / corretora integradas formalmente aos anseios desta Convenção), que estará disponível para a apresentação de detalhes e esclarecimentos para as empresas, se necessário.

3) As empresas adimplentes receberão um "CERTIFICADO DE SEGURO" emitido pela pertinente Seguradora, com todas as condições gerais do seguro pactuado.

4) O recolhimento feito pelas empresas e os benefícios pagos pela Seguradora não terão natureza de salários para quaisquer fins de direitos, e não se incorporarão à remuneração, não gerando qualquer reflexo trabalhista ou previdenciário / tributário.

5) O não pagamento das parcelas do PRESENTE SEGURO implicarão ao empregador o risco de assumir diretamente o pagamento das indenizações correspondentes em caso de eventuais sinistros ocorridos com os seus empregados.

6) A vigência do seguro será de um ano, coincidindo com o vigor das cláusulas econômicas desta Convenção Coletiva de Trabalho, (01/09/2026 a 31/08/2027), possibilitando-se a eficácia do seguro por mais um ano, conforme vigor das cláusulas sociais, mediante simples renovação da apólice, por negociação entre as partes na data base 1º de setembro de 2027, e lavrando-se no momento oportuno em pertinente Norma Convencional.

7) As indústrias metalúrgicas do Grupo Empresarial signatário desta Convenção Coletiva de Trabalho, que já tenham seguro de vida com auxílio funeral para todos os seus empregados, com cobertura de benefício igual ou superior ao acima previsto, estão isentas do cumprimento desta cláusula, desde que comprovado em 45 (quarenta e cinco) dias após a assinatura da presente, podendo aderir a qualquer momento a este plano no decorrer de sua vigência.

Parágrafo único: Caso no seguro de vida tratado no caput deste item não tenha o auxílio funeral, obriga-se a empresa, em caso de falecimento de empregado, a pagar a título de auxílio-funeral, até 72 (setenta e duas) horas a contar do recebimento do pertinente atestado de óbito, 01 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental, e 2 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho, tal como previstos em Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho anteriores, firmados pelas partes.

CLÁUSULA 44 – PROGRAMA DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

Mediante Acordo Coletivo com o respectivo sindicato profissional, as empresas signatárias desta Convenção poderão estabelecer regras e/ou condições para a participação voluntária de seus empregados (as) em programas de formação e qualificação ministrados pelo sindicato.

CLÁUSULA 45 - LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

As empresas, que contavam em 31.08.26 com até 15 (quinze) empregados (as), não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas ou itens deste Acordo, adiante relacionadas: Salário Substituição - Transporte e Alimentação - Eleição de CIPA-SIPAT (até 20 empregados) - Aprendizes - Garantias Sindicais - Promoções - Ausência Justificada (letra "c") - Garantia ao Empregado Estudante - Comunicação de Acidente do Trabalho - Compensação de Horas - Diárias - Preenchimento de Formulários para a Previdência Social - Salário Admissão – Exame preventivo do Câncer.

CLÁUSULA 46 – MULTA E JUÍZO COMPETENTE

I. MULTA

Fica acordada, pelas partes, multa equivalente a 1% (um por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por infração e por empregado envolvido, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta Convenção coletiva de Trabalho, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuam cominações específicas.

II. JUIZO COMPETENTE - INCENTIVO AO DIÁLOGO

Enaltecendo os princípios da solidariedade e para maior Segurança Jurídica, adota-se uma conduta de incentivo ao diálogo, capaz de discutir temas importantes de interesse de ambas as partes, e de dirimir por meio da negociação coletiva de trabalho qualquer controvérsia decorrente de fatos relevantes e supervenientes, bem como, ressalvam conjuntamente, o direito de pleitear eventuais revisões e resolver controvérsias decorrentes da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho através da lealdade e boa-fé, sempre em busca do acordo, usando-se apenas como último recurso a apreciação COMPETENTE DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

CLÁUSULA 47 – REGISTRO NO ORGÃO MINISTERIAL COMPETENTE

Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 02 (duas) vias de igual teor e conteúdo, devendo ser requerido o seu competente registro, nos termos do que dispõe o parágrafo único do art. 613 da CLT, pelo Sistema Mediador, junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

São Paulo, 05 de novembro de 2026.

PELO SINDICATO DA CATEGORIA ECONÔMICA

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE ESTAMPARIA DE METAIS – SINIEM
PRESIDENTE – ANTONIO CARLOS TEIXEIRA ALVARES
RG 3.567.689-9 ; CPF 330.085.408-30

PELOS SINDICATOS DA CATEGORIA PROFISSIONAL

FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT NO ESTADO DE S. PAULO - FEM-CUT/SP
PRESIDENTE – ERICK PEREIRA DA SILVA,
RG 26.210.605-X; CPF 260.081.798-03

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO **ABC**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **BAURÚ**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **CAJAMAR**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **ITÚ**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **MONTE ALTO**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINA MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE **PINDAMONHANGABA**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SALTO**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SÃO CARLOS**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SOROCABA**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE **TAUBATÉ**

ADVOGADO RESPONSÁVEL PELA BANCADA DOS TRABALHADORES
RAIMUNDO P. DE OLIVEIRA - OAB/SP 101.380.