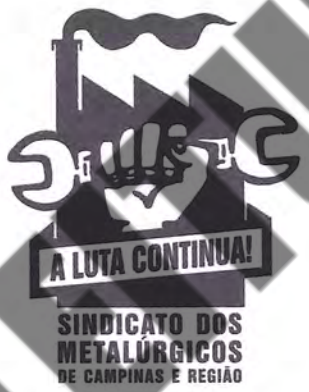
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO



SOMENTE LEITURA

2025 – 2026

"CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO"

SOMENTE LEITURA

Entre as partes, de um lado, **SIESCOMET - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ESQUADRIAS E CONSTRUÇÕES METÁLICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, registro sindical nº MTPS 306.243/70, CNPJ 62.548.771/0001-75, SR 05824, assembleia realizada em 23/08/2025, na Av. Paulista, 1313 – 8º andar – cj. 805, São Paulo – SP, e de outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO E FIBRA OPTICADE CAMPINAS** das bases territoriais de CAMPINAS (Americana, Hortolândia, Indaiatuba, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Sumaré, Valinhos), CNPJ 46.106.514/0001-27, registro sindical 46.000.007935/97, assembleia realizada em 14/09/2025, resolvem estabelecer 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 seguintes condições:

ÍNDICE ALFABÉTICO

CLAÚSULAS

30 - ABONO POR APOSENTADORIA
81 – ACESSIBILIDADE DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA
14 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE
08 - ADICIONAL NOTURNO
03 - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE
52 - ÁGUA POTÁVEL
06 - AJUSTE DE FOLHA
10 - APRENDIZES
55 - ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO
54 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
16 - ATRASO DE PAGAMENTO
33 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA
01 - AUMENTO SALARIAL
25 - AUXÍLIO CRECHE
26 - AUXÍLIO FUNERAL
23 - AVISO PRÉVIO
66 - CARTA AVISO DE DISPENSA
64 - CARTA DE REFERÊNCIA
45 - CIPA
19 - COMPENSAÇÃO DE HORAS
02 - COMPENSAÇÕES
28 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
29 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO
17 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO
48 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO
62 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
74 - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES
75 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL
73 - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS
53 - CONVÊNIOS MÉDICOS
18 - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
24 - DIÁRIAS
70 – DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES
15 - ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO
12 - ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS
22 – FÉRIAS
51 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO
43 – GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO
34 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA
35 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
38 - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DESERVIÇO MILITAR

CONSENTE E LEITURA

36 - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE
40 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL
41 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO
37 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE
76 - GARANTIAS GERAIS
39 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESC DO CONTRATO DE TRABALHO
42 - GARANTIAS SINDICAIS
67 - HOMOLOGAÇÕES
60 - HORÁRIOS DE TRANSPORTE
07 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS
82 – INCENTIVO A AMPLIAÇÃO DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS
27 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ
20 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO
21 - JORNADA DE TRABALHO – TOLERÂNCIA (INÍCIO/TÉRMINO)
77 - JUÍZO COMPETENTE
44 – LICENÇA EM CASO DE ABORTO
31 - LICENÇA PARA CASAMENTO
32 - LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS INCLUSIVE PARA EMPREGADA ADOTANTE
80 - LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA TRABALHO
65 - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA
61 - MARCAÇÃO DO CARTÃO-DE-PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO
47 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO
79 - MULTA
56 - NECESSIDADES HIGIÊNICAS
68 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
13 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS
57 - PLANTÃO AMBULATORIAL
58 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS P/ A PREVIDÊNCIA SOCIAL
46 - PREVENÇÃO ACIDENTES C/PRENSAS MEC E MÁQ OPERATRIZES
50 - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
11 - PROMOÇÕES
69 - QUADRO DE AVISOS
71 - RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES
72 – REVISTA
05 - SALÁRIO ADMISSÃO
04 - SALÁRIO NORMATIVO
09 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO
83 - SALVAGUARDA
78 - SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS
63 - TESTE ADMISSIONAL
59 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO
49 - VALE TRANSPORTE
84 - VIGÊNCIA

SOMENTE LEITURA

1) AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados (as) das bases territoriais do sindicato de trabalhadores metalúrgicos signatário desta Convenção Coletiva de Trabalho, serão corrigidos pelo percentual ajustado entre as partes, à ser aplicado da seguinte forma:

a) Os salários vigentes em 31.08.2025, serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2025, pelo percentual de **6,4%** (seis virgula quatro por cento), observado o **TETO** salarial de **R$ 10.109,44** (dez mil, cento e nove reais e quarenta e quatro centavos),à ser pago a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2024**.

b) Para o salário igual ou superior a **R$ 10.109,44** (dez mil, cento e nove reais e quarenta e quatro centavos), o reajuste corresponderá ao valor fixo de **R$ 647,00** (seiscentos e quarenta e sete reais), a ser incorporado e pago a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2025**.

c) 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;

d) 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 01/09/2024 a 31/08/2025, já que estão sendo atendidos os termos das Leis vigentes.

Parágrafo Primeiro: As partes ajustam que no decorrer da vigência da presente CCT, poderão compor agenda para discussões gerais das cláusulas da presente norma visando o seu aperfeiçoamento.

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

2) COMPENSAÇÕES

Serão compensados, todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos, inerentes ao período de 1º/09/2024 a 31/08/2025, 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.

3) ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O reajuste salarial dos empregados admitidos a partir de 1º/09/2024 até 31/08/2025, obedecerá os seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:

SOMENTE LEITURA

a) Nos salários dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual ou valor fixo, referente ao aumento salarial concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função;

b) Sobre os salários de admissão dos empregados da categoria profissional contratados para as funções sem paradigma, será aplicado o percentual de reajuste proporcional a razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo Único: Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos desde à admissão. Não serão descontados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, obtenção de maioridade e término de aprendizagem e aumento real, expressamente concedido a esse título.

c) Ficam excluídos da aplicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 1º/09/2025;

d) Nos salários dos empregados admitidos em empresas constituídas após a data-base serão aplicados os critérios do item "b" acima, e

e) Aos empregados transferidos entre empresas do mesmo grupo e categoria econômica, com a mesma data-base, serão aplicados os mesmos dispositivos das cláusulas – Do Reajuste Salarial e Compensações.

4) SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado, para os empregados (as) abrangidos (as) por esta convenção, um salário normativo, a partir de **01 DE SETEMBRO DE 2025** em conformidade com a respectiva base territorial, obedecidos aos critérios abaixo:

a) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2025 com até 100 (cem) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R$ 2.166,83** (dois mil, cento e sessenta e seis reais e oitenta e três centavos) por mês.

b) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2025 com mais de 100 (cem) e até 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R$ 2.319,04** (dois mil, trezentos e dezenove reais e quatro centavos) por mês;

c) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de agosto de 2025 com mais de 500 (quinhentos) empregados (as) da categoria profissional, o Salário Normativo será de **R$ 2.558,46** (dois mil, quinhentos e cinquenta e oito reais e quarenta e seis centavos) por mês.

SOMENTE LEITURA

Parágrafo Primeiro: Estão excluídos da garantia dos valores estabelecidos nas letras "a", "b" e "c" acima, os aprendizes na forma da Lei e desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Segundo: As diferenças salariais não pagas, relativas às letras "a", "b" e "c" acima, deverão ser pagas juntamente com os salários de novembro de 2025.

5) SALÁRIO ADMISSÃO

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

b) Nas empresas que possuam estrutura organizada de cargos e salários, nos casos previstos na letra "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.

6) AJUSTE DE FOLHA

As diferenças salariais decorrentes do índice acordado, referentes aos meses de setembro e outubro de 2025, deverão ser pagas, juntamente, com os salários do mês de novembro de 2025. O mesmo critério será utilizado para a diferença referente ao salário normativo e ao acréscimo do valor fixo para salário igual ou superior ao teto.

7) 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 até o limite de 8 (oito) horas diárias, aos domingos, feriados e dias já compensados, além do pagamento do DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com adicional de 150% (cento e cinqüenta por cento);

Excetuam-se da remuneração estipulada na letra "b", as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob o regime de compensação semanal habitual, que serão remuneradas na forma da letra "a"; exceto Baixada Santista.

SOMENTE LEITURA

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 horas de trabalho normal por horas extraordinárias;

e) 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;

f) As empresas que possuam restaurante e que habitualmente forneçam 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;

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

8) ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00 e 05h00 será acrescida do adicional de 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da hora normal.

9) SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

a) A partir do 10º (décimo) dia de substituição, de caráter eventual, o empregado substituto 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, na hipótese a cláusula - 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.

10) APRENDIZES

a) Será assegurada aos aprendizes, devidamente cadastrados em entidades regulamentadas, durante o treinamento teórico, uma remuneração, tendo por base o salário mínimo nacional/estadual por hora, e durante o treinamento prático na empresa, uma remuneração tendo por base 75% (setenta e cinco por cento) do menor salário normativo vigente para a categoria por hora.

SOMENTE LEITURA

b) O contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, não podendo ser estipulado por mais de 2 (dois anos);

c) Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos do SENAI número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento); no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional;

d) Na hipótese de os serviços nacionais de aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica;

e) O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 18 anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

1) Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
2) Falta grave;
3) Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, ou
4) A pedido do aprendiz.

f) Não se aplica o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato mencionadas no item "d" anterior.

g) Os contratos de aprendizagem terão a alíquota destinada ao depósito para o FGTS de 2% (dois por cento), de acordo com a Lei nº 10.097, de 19.12.00, que alterou dentre outros o artigo 15 da Lei nº 8.036, de11/05/90.

11) PROMOÇÕES

a) 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 aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS;

a1) Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência, o período experimental não poderá exceder a 120 (cento e vinte) dias.

b) Será garantido ao empregado promovido 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.

SOMENTE LEITURA

12) ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

As empresas com mais de 100 (cem) empregados e que possuam estrutura de cargos organizada, deverão definir cada cargo da mão-de-obra operacional numa carreira progressiva que não ultrapasse 3 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

13) PAGAMENTO DE SALÁRIOS

a) As empresas deverão proporcionar aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados por depósito bancário ou cheque-salário;

b) O acima disposto não se aplica às empresas que fornecem cartão bancário magnético ou pagamento em moeda corrente aos seus empregados para movimentação de conta salário ou ainda que possuam posto bancário nas dependências da empresa.

14) ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE

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

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

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;

c) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência do pagamento;

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

15) 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.

SOMENTE LEITURA

16) ATRASO DE PAGAMENTO

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

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

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;

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

17) 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 e o valor do recolhimento do FGTS;

b) As empresas que efetuarem o pagamento dos salários, férias e 13º salário de seus empregados através de depósito em conta corrente, estarão desobrigadas de obter assinatura dos empregados nos respectivos comprovantes.

18) DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de atrasos no trabalho durante a semana, desde que a 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.

19) COMPENSAÇÃO DE HORAS

I. Quando o feriado coincidir com o 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;

SOMENTE LEITURA

b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho;

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

II. 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 nos dias restantes da semana, respeitando sempre o limite de dez horas diárias.

20) INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

21) JORNADA DE TRABALHO – TOLERÂNCIA (INÍCIO/TÉRMINO)

Os minutos referidos no artigo 58 parágrafo 1º da CLT, alterado pela Lei nº 10.243/2001 que estabeleceu que não serão descontados nem computados como jornada extraordinária às variações no registro de entrada e saída, será tolerado em quinze minutos na entrada e quinze minutos na saída.

22) FÉRIAS

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

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

Parágrafo Primeiro: As férias individuais desde que conste o ciente expresso do empregado poderão, ter início em dia útil, exceto as sextas-feiras, devendo as horas já trabalhadas na semana, por força de compensação de sábados ou dias pontes, serem remuneradas como extraordinárias.

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

d) 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.

SOMENTE LEITURA

Essa parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

Parágrafo Segundo:Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á às férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

e) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra "a" acima;

f) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT;

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

h) As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme a letra "a" acima, 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 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.

23) AVISO PRÉVIO

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

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

b) A redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso.

c) Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;

SOMENTE LEITURA

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

e) Ao empregado 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 essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra "b" desta cláusula;

f) Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinqüenta) dias, acrescido de mais (1) um dia por ano ou fração superior a 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos de idade sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas nas letras "a", "b", "c", "d" e "e";

g) No caso do aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições da letra "f" supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizados pelo que exceder;

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

i) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o Inciso XXI, artigo 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

Parágrafo Único: A letra "f" acima não se aplica aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos ou mais admitidos a partir de 01.11.98.

24) DIÁRIAS

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

25) 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 à empregada 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 de 35% (trinta e cinco por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 36(trinta e seis) meses. Na falta do comprovante mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 25% (vinte e cinco por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 36 (trinta e seis) meses;

SOMENTE LEITURA

b) O auxílio-creche objeto dessa 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.

26) AUXÍLIO-FUNERAL

a) No caso de falecimento de empregado a empresa pagará, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 1 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental e 2 (dois) salários em caso de morte por acidente de trabalho.

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

27) INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

a) No caso de invalidez, atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a empresa pagará ao próprio empregado no primeiro caso e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do empregado. No caso de invalidez esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;

b) Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pela Previdência Social. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, 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. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

28) COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado 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 à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, limitado essa complementação ao valor máximo de 7 (sete) vezes o menor salário normativo, vigente na época do evento;

SOMENTE LEITURA

Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário por motivo de doença, 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;

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;

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

29) COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Ao empregado afastado a partir de 21/12/2025, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

A complementação será devida também 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 deste benefício previdenciário.

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

30) ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, por iniciativa do empregado 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) anos.

Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido este 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) do seu salário nominal.

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

SOMENTE LEITURA

a) As empresas que mantenham a 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;

b) Quando a rescisão do contrato de trabalho ocorrer por iniciativa do empregador com o pagamento de todas as verbas rescisórias;

O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, artigo 7º, da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

31) LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

32) LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS INCLUSIVE PARA EMPREGADA ADOTANTE

Recomenda-se que as empresas adiram ao Programa Empresa Cidadã, prorrogando-se a Licença Maternidade de 120 dias, prevista no Inciso XVIII do Art. 7º da Constituição Federal por mais 60 dias, inclusive, para a empregada adotante, tal como estabelece o parágrafo 2º do art. 1º da Lei nº 11.770 de 9 de setembro de 2008.

33) AUSÊNCIA JUSTIFICADA

a) Além do disposto no artigo 473 e incisos da CLT, o empregado 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 2 (dois) dias 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, e/ou dependente hospitalizado para fins cirúrgicos, podendo optar pelo dia da internação hospitalar, dia da cirurgia ou dia da alta médica, para consultas médicas para filhos menores de 12 (doze) anos, o empregado (a) que acompanhar a criança terão a ausência justificada e abonada mediante comprovação até o limite de 3 (três) ocorrências ao ano;

b) Ainda sem prejuízos nos salários, de acordo com o Inciso XIX, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, combinado com o parágrafo primeiro do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, 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.

SOMENTE LEITURA

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

d) Quando for necessária ausência do empregado, 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.

e) A mãe ou o pai empregado com filhos menores de 12 anos que estudam em escola pública ou privada, terão a ausência justificada e abonada em até 1 (um) dia por mês, quando sua presença for solicitada mediante comprovação em impresso oficial do estabelecimento de ensino.

34) GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA

a) Ao empregado afastado do serviço, por acidente do trabalho ou 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 Coletiva de Trabalho;

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, compreendidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS;

c) 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 o empregado e o empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

35) GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

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

b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;

SOMENTE LEITURA

c) Caso o empregado 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 somente poderá ser rescindido por mútuo acordo ou por pedido de demissão, ambos com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

36) GARANTIA DE EMPREGO A 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 no 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 do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, o aviso prévio legal, ou previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

e) De acordo com o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença maternidade da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, recomendando-se nos termos da cláusula 32 supra, que prorrogue-se para 180 (cento e oitenta) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

f) A empregada que estiver amamentando, poderá de comum acordo com o empregador converter as pausas previstas no Artigo 396 da CLT, para ausências seguidas correspondente a 10 (dez) dias úteis de trabalho.

37) GARANTIAS 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 porém às três primeiras inscrições por empregado, comunicadas ao empregador;

SOMENTE LEITURA

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 ensino fundamental, ensino médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Convenção Coletiva 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.

38) GARANTIA AOS EMPREGADOS EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

a) Serão garantidos emprego e salário aos empregados em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento e até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT;

b) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo no 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, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

39) GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

a) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do último dia trabalhado. A empresa comunicará ao empregado, por escrito, no decurso dos primeiros 10 (dez) dias do aviso prévio, a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho;

b) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio, e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não ocorrer antes desse fato;

c) Eventuais diferenças, ou pagamentos suplementares, devidos por rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos até 10 (dez) dias úteis após o fato, ou legislação superveniente que o determinou;

d) A multa por descumprimento desta cláusula, fica limitada ao salário nominal do empregado, vigente na época da rescisão, corrigido por índice oficial, até a data do seu efetivo pagamento, salvo por problemas da entidade homologadora ou pelo não comparecimento do empregado.

SOMENTE LEITURA

40) GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇAPROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

Está cláusula está sendo concebida nas condições abaixo:

a) O empregado, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, deverá sempre que exigido ser atestada pelo INSS, e que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, e que tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário, sem prejuízo do salário base antes percebido, 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;

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

b) As condições supra da doença profissional ou ocupacional, garantidoras do benefício, deverão, sempre que exigidas, ser atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

c) Está abrangido pela garantia desta cláusula, o já portador de doença profissional ou ocupacional, adquirida na atual empresa, que atenda as condições acima;

d) O empregado contemplado 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, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido o direito a aposentadoria, nos seus prazos máximos.

e) Os empregados garantidos por esta cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos quando necessários, serão, preferencialmente, aqueles orientados pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS;

f) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação às novas funções;

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

Parágrafo Único: Ao empregado vítima de acidente no trabalho aplica-se a cláusula 41.

SOMENTE LEITURA

41) GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

a) O empregado vítima de acidente no trabalho, e que em razão do acidente tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido sua permanência na empresa, sem prejuízo do salário base antes percebido, 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;

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

b) As condições supra do acidente do trabalho garantidoras do benefício, deverão, sempre que exigidas, ser atestadas 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 no trabalho que atenda as condições acima;

d) O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido 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 à aposentadoria, nos seus prazos máximos;

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

f) Os empregados garantidos por esta cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos, quando necessários, serão preferencialmente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS;

g) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação às novas funções;

h) 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 portador de doença profissional e/ou ocupacional aplica-se a cláusula nº 40.

SOMENTE LEITURA

42) GARANTIAS SINDICAIS

a) Dirigente Sindical

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

O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se a segurança e medicina do trabalho.

b) Sindicalização

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, duas vezes por ano, local e meios para esse fim.

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

c) Participação em Cursos e/ou Encontros Sindicais

I - Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 12 (doze) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriados e descanso remunerado, desde que pré avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;

II - Este benefício será estendido aos empregados em geral, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

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

2. Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) empregados e até 1000 (mil) empregados, limitado a 3 (três) empregados por ano.

3. Para as empresas com mais de 1000 (mil) empregados, limitado a 5 (cinco) empregados por ano.

III - Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

IV - Postura anti-sindical

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.

SOMENTE LEITURA

43) GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

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

44) LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto involuntário, a empregada que obtiver licença médica, devidamente comprovado através de atestado médico do convênio e/ou médico da empresa, por qualquer tempo necessário à sua completa recuperação não terá prejuízo à função e/ou ao direito de férias.

45) CIPA

a) As empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPAs com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

b) O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 15 (quinze) dias a contar do 20º (vigésimo) ao 5º (quinto) dia em termos regressivos à eleição.

c) 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. As empresas setorializarão, se for o caso, mediante acordo com o sindicato profissional a inscrição e a eleição dos candidatos;

d) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa;

e) No prazo máximo de 10 (dez) dias após a realização das eleições, será o sindicato representativo da categoria profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes, bem como os representantes indicados pelo empregador;

f) O não cumprimento do disposto nas letras "a", "b", "c" e "d", por parte do empregador tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

g) A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes antes da posse – NR 5 – CIPA – item 5.32. O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse – NR 5 – CIPA item 5.32.1;

SOMENTE LEITURA

h) O Cipeiro representante dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos na empresa;

i) As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional da base territorial, cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia após a realização da reunião;

j) A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

46) PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES

a) As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismos de segurança que impeçam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam essas máquinas;

b) As demais máquinas operatrizes industriais deverão sempre que possível, contar com equipamentos e/ou sistemas de proteção para evitar a ocorrência de acidentes;

c) No caso de acidente grave com afastamento do trabalho, o sindicato representativo da categoria profissional deverá ser comunicado em 48 (quarenta e oito) horas do evento.

47) 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 à empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação as 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.

d) No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 05 (cinco) dias;

e) 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;

f) O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do E.P.I. adequado.

SOMENTE LEITURA

48) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de abril, julho, outubro e janeiro, cópia do anexo 1, completo, previsto no item 5.22 letra "e" da NR-5, 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 48 (quarenta e oito) 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.

49) VALE TRANSPORTE

a) As empresas representadas pelos sindicatos patronais acordantes, que concedem aos seus empregados o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou fornecer o valor em dinheiro, na forma admitida no Decreto nº 4.840 de 17.09.2003, artigo 2º, parágrafo 1º, inciso IX até o prazo previsto na cláusula "Pagamento Mensal de Salários";

b) Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação no prazo de 5 (cinco) dias úteis através da próxima folha de pagamento;

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

50) PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da empresa especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, definidos pela NR-4 da Portaria nº 3.214/78, 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 destes profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes.

51) FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

As empresas fornecerão aos empregados gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos de proteção individual e de segurança, incluídos calçados especiais e óculos de segurança graduados, de acordo com receita médica, quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir.

SOMENTE LEITURA

52) ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida semestralmente a análise bacteriológica.

Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

53) CONVÊNIOS MÉDICOS

a) As empresas que mantêm convênio de assistência médica com participação dos empregados nos custos deverão assegurar-lhes o direito de optar pela sua inclusão ou não no convênio existente.

b) As empresas encaminharão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional o material orientativo das facilidades oferecidas pelo(s) convênio(s), quando editado.

c) As empresas citadas acima proporcionarão aos seus ex-empregados, afastados definitivamente por aposentadoria, facilidades para sua continuidade no plano de assistência médica, desde que os mesmos assumam o custo de sua participação no convênio.

54) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

I. A empresa que mantém serviço próprio de assistência médica e/ou odontológico, ou através de convênio, os atestados médicos e/ou odontológicos somente terão validade se fornecidos pelos facultativos credenciados por estes serviços. Na hipótese de atestado fornecido por profissional particular, o mesmo somente terá validade se endossado por facultativo credenciado pelo convênio ou serviço próprio.

II. Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato da categoria profissional, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do Sindicato e a assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no art. 27, parágrafo único, do Decreto nº 89312, de 23.01.84.

III. Os atestados médicos deverão ser encaminhados, pelo empregado, diretamente ao Departamento Médico da empresa.

IV. Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

55) ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

As empresas não exigirão prévia requisição de guia para encaminhamento do empregado ao convênio médico, quando este necessitar de atendimento de urgência.

SOMENTE LEITURA

56) NECESSIDADES HIGIÊNICAS

a) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

b) As empresas proporcionarão gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

57) PLANTÃO AMBULATORIAL

a) As empresas com 100 (cem) ou mais empregados no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também nesse período;

b) As empresas com menos de 100 (cem) empregados no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

58) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIASOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado e fornecê-la obedecendo os seguintes prazos máximos:

1. para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;

2. para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

3. 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, quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social para fins de instrução de processo de Aposentadoria Especial.

59) TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

As empresas que oferecem aos seus empregados serviços 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 salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

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

Os serviços de transporte fornecidos pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer à legislação vigente.

SOMENTE LEITURA

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

60) HORÁRIOS DE TRANSPORTES

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

61) MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

a) 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 e homologado pelo órgão competente.

b) As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que o horário de intervalo seja registrado no respectivo cartão ou folha de ponto.

c) 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, ajustado diretamente com o sindicato profissional.

62) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

b) Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados 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.

63) TESTE ADMISSIONAL

a) A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 2 (dois) dias;

b) As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com os horários de refeições.

SOMENTE LEITURA

64) CARTA DE REFERÊNCIA

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

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

65) MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, no segmento representado pela categoria 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, salvo nos casos definidos na Lei nº 6019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita.

66) 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.

67) HOMOLOGAÇÕES

a) Quando exigidas por lei, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados sindicalizados deverão ser realizadas no respectivo sindicato representativo da categoria profissional, gratuitamente para ambas as partes;

b) Havendo a recusa por parte do respectivo sindicato representativo da categoria profissional a homologação poderá ser feita na SRTE/SP., mesmo nas demissões ocorridas por falta grave;

c) Esta garantia só será aplicada quando existir na localidade do estabelecimento, sede ou sub-sede do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

68) OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, 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.

SOMENTE LEITURA

69) QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinqüenta) empregados, 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 e divulgação logo após o recebimento.

70) DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que doravante, nas novas contratações, seja observada a igualdade para os jovens entre 18 e 24 anos de idade, pessoas com idade superior a 40 anos, independente de sexo, origem étnica ou religiosidade.

71) RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES

a) Relação Mensal de Empregados - Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo de 5 (cinco) dias úteis informação sobre o número de empregados 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.

b) Relação Anual de Informações - As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 30 de abril de 2026 as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS referente a 2025. As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

72) REVISTA

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

73) CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

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.

b) Recibos

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas deverão efetuar a entrega dos recibos de mensalidades, já descontadas dos associados 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 protocolizada dos mesmos, pelo sindicato.

SOMENTE LEITURA

c) 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 sindicalizados e os respectivos valores individuais descontados de seus salários a título de contribuição associativa e/ou taxas negociais/assistenciais.

74) CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES

As empresas estabelecidas nas bases dos sindicatos de trabalhadores, representadas pelo SIESCOMET abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher, de uma única vez, às correspondentes entidades sindicais patronais, signatários do presente, uma Contribuição, de acordo com o seguinte critério:

CAPITAL SOCIAL - R$	CONTRIBUIÇÃO - R$
Até 9.600,00	570,00
De 9.000,01 a 19.200,00	750,00
De 19.200,01 a 36.000,00	1.320,00
De 36.000,01 a 48.000,00	1.700,00
De 48.000,01 a 72.000,00	2.100,00
De 72.000,01 a 120.000,00	4.000,00
De 120.000,01 a 300.000,00	6.000,00
De 300.000,01 a 600.000,00	8.100,00
De 600.000,01 a 900.000,00	9.500,00
De 900.000,01 a 1.200.000,00	11.000,00
Acima de 1.200.000,01	13.500,00

Parágrafo Único: as empresas não associadas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula, deverão se manifestar em carta entregue ao SIESCOMET, até 10 (dez) dias da data de assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

A Contribuição em apreço, deverá ser recolhida, através de guia própria a ser fornecida pelos Sindicatos de Indústrias signatários, em conta especial, em favor das respectivas entidades sindicais de empregadores, até o dia 10 (dez) de novembro de 2.025.

O não pagamento da mencionada Contribuição no prazo estabelecido, acarretará à empresa a obrigação da atualização monetária, multa de 2% (dois por cento), se paga nos primeiros 30 (trinta) dias e adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

75) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

O Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, considerando a transparência com que sempre pautou as suas negociações como representante dos trabalhadores, de tudo informando, apurando e discutindo com os trabalhadores que são aqueles que decidem sobre todas as questões envolvendo a presente convenção, através de Assembléias Gerais e Individuais que

SOMENTE LEITURA

são realizadas durante todo o processo da campanha salarial procurando envolver o maior número de integrantes da categoria.

Considerando também as inovações trazidas pela Lei 13.467 de 2017, que trouxe várias alterações introduzidas pela reforma trabalhista, onde foi dado destaque para a negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, de tal forma que firmamos a presente norma coletiva com todas as suas cláusulas direcionadas a aprimorar as relações entre as partes.

No tocante a **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL,** tratamos do assunto em nossas Assembléias Gerais, sendo ratificada e aprovada na Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia **14 de setembro de 2025** com pauta devidamente publicada através dos editais de convocação, para discutir a respeito do percentual a ser descontado dos salários reajustados dos trabalhadores, sendo que a proposta foi votada e aprovada, decidindo os trabalhadores pela celebração da presente Convenção e também pela Contribuição Assistencial, autorizando as empresas à realizar o desconto do percentual a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL restou** definido que as empresas descontarão dos salários já reajustados de todos os empregados abrangidos por este Acordo, a título de **Contribuição Assistencial Negocial no percentual de 3% (três por cento) em duas parcelas de 1.5% (um e meio por cento) com os recolhimentos, na folha de pagamento de novembro e dezembro de 2025 , respeitando o teto de R$ 141,56 (cento e quarenta e um reais e cinquenta e seis centavos), para cada uma das parcelas, será encaminhado correspondência do sindicato informando a respeito do referido desconto.**

Restou decidido ainda, que o trabalhador não associado terá o direito de se opor ao desconto de referida contribuição, dentro do prazo de 10 dias (úteis), ou seja, iniciando em 01, 02, 03, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11 **de outubro, sendo que de segunda a sexta** o atendimento será das **09h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00 – Sábado das 09h00 às 12h00.**

A Oposição poderá ser realizada desde que seja manifestada pessoalmente pelo trabalhador envolvido, através do preenchimento de um formulário fornecido pela entidade sindical no ato do atendimento, que ocorrerá sempre na sede central do Sindicato no endereço abaixo nos dias e horários acima apresentados.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS, Rua Dr. Quirino, 560 – Centro – CEP 13.015-080.

Fica pelas partes convencionadas que toda e qualquer divergência, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas direta e exclusivamente com o Sindicato profissional convenente, bem como qualquer ônus financeiro e/ou tributário incidente sobre referida cota será integralmente assumido pelo Sindicato representativo dos trabalhadores beneficiados, único beneficiário de referida cota, o qual assume toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando, portanto, totalmente isentos os Sindicatos patronais signatários do presente, bem como as empresas por ele representadas.

76) GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas condições mais favoráveis decorrentes de acordos coletivos, já firmados antes desta norma com relação a quaisquer das cláusulas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive em relação ao teto salarial.

77) JUIZO COMPETENTE

SOMENTE TEXTO

Será competente à Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

78) SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

79) 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.

80) LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As micro e pequenas empresas, entendendo-se como tal as que contem em 31/08/2025 com até 15 (quinze) empregados, além das cláusulas já especificadas, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, adiante relacionadas:

• Substituição de Função, Estrutura de Cargos Operacionais, Promoções, Profissionais de Segurança e Medicina do Trabalho, Diárias, Garantias ao Empregado Estudante, Garantias Sindicais, Participação em Cursos Profissionalizantes e/ou Cursos ou Encontros Sindicais, Medidas de Proteção, Convênios Médicos, Plantão Ambulatorial, Transporte e Alimentação, Teste Admissional, Abono por Aposentadoria e Quadros de Avisos.

81) 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 esse 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.

82) INCENTIVO A 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.

83) SALVAGUARDA

Fica salvaguardado o DIREITO e o DEVER recíproco dos signatários desta CONVENÇÃO, para, a qualquer momento, por iniciativa de qualquer das partes, retornarem a mesa de negociação coletiva, a fim de discutirem e ajustarem questões gerais decorrentes da entrada em vigência de

SOMENTE LEITURA

novas Leis, Medidas Provisórias, Decretos, Portarias e outros preceitos legais que venham alterar e ou conflitar com a regular aplicação dos termos pactuados neste Instrumento Coletivo de Trabalho.

Os eventuais e pertinentes ajustes que se fizerem necessários entre as partes, serão lavrados em Termos de Aditamentos à presente Convenção Coletiva de Trabalho, remetendo-se o instrumento à depósito para fins de registro e arquivo junto a Superintendência Regional do Trabalho Ministério do Trabalho e Emprego, em cumprimento ao Caput do artigo 614 da CLT.

84) VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, terá vigência pelo período de 1 (um) ano, ou seja, de 1º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026.

Por estarem justas e acertadas, e estando devidamente quitado todo o período, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

São Paulo, 18 DE SETEMBRO de 2.025.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPINAS E REGIÃO
Jair dos Santos
CPF.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ESQUADRIAS E CONSTRUÇÕES METÁLICAS DO ESTADO DE SÃO PAULO – **SIESCOMET**
Vanessa Garrido Accunzo
CPF:

SOMENTE LEITURA