

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027



Sindicato dos

METALÚRGICOS

Filiado a **CUT**

de Matão

SIND. METALÚRGICOS X BUSSOLA FERRAMENTAS

ÍNDICE

CLÁUSULAS

01. VIGÊNCIA E DATA BASE
02. ABRANGÊNCIA
03. SALÁRIO NORMATIVO
04. REAJUSTE SALARIAL
05. COMPENSAÇÕES E ADMISSÕES APÓS A DATA BASE
06. GARANTIAS INERENTES A PAGAMENTOS DE SALÁRIOS
07. DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO
08. PROMOÇÕES
09. HORAS EXTRAORDINÁRIAS
10. ADICIONAL NOTURNO
11. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR
12. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
13. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA
14. GARANTIAS INERENTES AS MULHERES EMPREGADAS
15. AUXÍLIO-CRECHE
16. AUSÊNCIA JUSTIFICADA E LICENÇA PARA CASAMENTO
17. DIÁRIAS
18. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SALÁRIO ADMISSÃO E INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO
19. AVISO PRÉVIO
20. INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS IDADE OU MAIS
21. HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTA
22. GARANTIAS INERENTES AOS EMPREGADOS JOVENS – APRENDIZES E EMPREGADOS ESTUDANTES
23. CONTRATOS DE TRABALHO INTERMITENTE
24. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS E SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO
25. FÉRIAS
26. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL
27. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA ACIDENTE TRABALHO
28. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO SERVIÇO POR MOTIVO ENFERMIDADE

DS
ABF

Rubrica
MPM

DS
EFDS

29. CONVÊNIOS MÉDICOS – ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO E ATESTADOS MÉDICOS ODONTOLÓGICOS
30. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA
31. VALE TRANSPORTE - HORÁRIOS DE TRANSPORTES - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO
32. MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO
33. COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS
34. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS
35. INTERRUPTÕES DO TRABALHO
36. NECESSIDADES HIGIÊNICAS – **UNIFORMES, ROUPAS E SERVIÇO DE SEGURANÇA NO TRABALHO, ÁGUA POTÁVEL E MEDIDAS DE PROTEÇÃO**
37. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO
38. REVISTA
39. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
40. PLANTÃO AMBULATORIAL
41. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO
42. GARANTIAS INERENTES AS ENTIDADES SINDICAIS
43. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL (CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL)
44. SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL
45. RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES
46. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO
47. ABONO SALARIAL
48. SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS
49. NACIONALIZAÇÃO DE COMPONENTES, MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS
50. ANTECIPAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO.
51. MANUTENÇÃO DE DIREITOS.
52. ABONO DE DESCANSO.
53. PROLONGAMENTO DE FERIADOS / DIAS PONTES
54. LIBERAÇÃO DE CIPEIROS
55. MULTA E JUÍZO COMPETENTE
56. REGISTRO NO ORGÃO MINISTERIAL COMPETENTE

DS
ABF

Rubrica
MPM

DS
EFDS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025-2027

Rubrica
MPM

DS
ABF

Pelo presente Instrumento Particular de Norma Coletiva de Trabalho, de um lado **SINDICATO dos TRABALHADORES nas INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS e de MATERIAL ELÉTRICO de MATÃO**, com sede social na Rua Sinharinha Frota, nº 798, Centro, nesta cidade de Matão-SP, CEP nº 15.990-060, inscrito no CNPJ sob nº 52.316.171/0001-28, devidamente autorizado pela Assembleia realizada no dia 15/09/2025, doravante denominado simplesmente SINDICATO e, de outro lado, **EMPRESA BUSSOLA FERRAMENTAS AGRICOLAS LTDA**, inscrita no CNPJ sob o número 53.247.425/0001-66, localizada na Avenida Anibal Ribeiro, nº 28, Paraíso III, CEP: 15991-348, Matão/SP; representada na forma de seu Estatuto Social, e doravante denominada **EMPRESA**, representada neste ato por sua representante legal, resolvem de comum acordo **CELEBRAR** o presente **ACORDO COLETIVO 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 1º - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência das **cláusulas sociais** do presente Acordo Coletivo de Trabalho por um período de **02 (dois) anos**, ou seja, de 1º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2027, ressalvadas as cláusulas que contrariam a Reforma Trabalhista, as quais vigorarão em seus efeitos a partir do dia 1º (primeiro) de Setembro de 2025, e a vigência das **cláusulas econômicas** por um período de **01 (um) ano**, isto é, de 01 de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026, e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá todos os empregados da empresa signatária, ora representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Matão/SP.

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO NORMATIVO

O Salário Normativo será de **R\$ 2.951,97** (dois mil, novecentos e cinquenta e um reais e noventa e sete centavos), devendo ser pago retroativamente a partir de 1º de setembro de 2025.

Parágrafo Primeiro: Estão excluídos da garantia dos valores estabelecidos acima, os menores aprendizes na forma da Lei e deste Acordo Coletivo de Trabalho.

DS
EFDS

DS
ABF**CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL**

a) Os salários dos empregados da Empresa, serão majorados em seus efeitos no dia 1º (primeiro) de Setembro de 2025, em benefício de todos os empregados, no percentual de 7,5% (sete, cinco por cento) sobre os salários vigentes no dia 31 de Agosto de 2025.

b) Assim sendo, o percentual fixado na letra “a” supra, terá aplicação pela Empresa independentemente do período admissional do tempo de serviço do empregado, precedente à data-base de 1º/09/2025, bem como também, independente de Teto, faixas salariais, cargos ou de funções.

c) Aos trabalhadores desligados da empresa, com data projetada do aviso prévio incidindo a partir de 1º/09/2025, será realizado o pagamento das diferenças nas verbas rescisórias por meio de TRCT complementar a ser realizado até o dia 15/10/2025.

CLÁUSULA 5ª – COMPENSAÇÕES E ADMISSÕES APÓS A DATA BASE**I. COMPENSAÇÕES**

Serão compensados, todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos antecipadamente no 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.

II. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O reajuste salarial dos empregados(as) admitidos(as) a partir de 1º/9/2024 até 31/8/2025 obedecerá aos seguintes critérios e condições:

a) Nos salários dos empregados(as) 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) Para as funções sem paradigma, será aplicado o percentual de reajuste proporcional a 1/12 avos por mês trabalhado, considerando como mês trabalhado fração igual ou superior a 15 dias.

c) Ficam excluídos da aplicação do item “b” acima os empregados admitidos a partir de 1º/9/2025;

d) Nos salários dos empregados admitidos em empresas constituídas após a data-base serão também aplicados os critérios desta cláusula.

DS
EFDS

Rubrica

MPM

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

Rubrica

MPM

CLÁUSULA 6ª – GARANTIAS INERENTES A PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

DS

ABF

I. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

a) A empresa deverá 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 por depósito bancário ou cheque-salário.

b) O acima disposto não se aplica à empresa se a mesma fornecer cartão bancário magnético para movimentação da conta salário, ou que possuam posto bancário nas dependências da empresa, ou que efetuem pagamento em moeda corrente aos seus empregados.

II. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE

A empresa concederá aos seus empregados (as) 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, o adiantamento 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.

III. 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.

IV. ATRASO DE PAGAMENTO

DS

EFDS

O pagamento mensal de salários será efetuado até o dia 5 do mês subsequente 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 “b” acima não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

V. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

b) Caso a empresa efetue o pagamento dos salários, férias e 13º salário de seus empregados(as) através de depósito em conta corrente, estará desobrigados de obter assinatura dos empregados(as) nos respectivos comprovantes.

CLÁUSULA 7ª - DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de atrasos no 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 - PROMOÇÕES

A promoção de empregado 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 aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS;

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

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) e para os demais, após o período experimental, previsto nesta cláusula será garantido o menor salário da função.

CLÁUSULA 9ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

a) 50% (cinquenta 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 cinquenta por cento);

Excetuam-se da remuneração estipulada nesta letra “b”, 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 horas 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) A empresa, uma vez que mantém restaurante e habitualmente fornece refeições aos empregados, quando programar jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas, fornecerá lanche ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsará a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado;

f) Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa ou acordo coletivo com assistência do sindicato representativo da categoria profissional.

CLÁUSULA 10 - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00 e 05h00 será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro: Os empregados (as) admitidos (as) até 30.10.98 e que já trabalhavam em horário noturno perceberão, além do adicional noturno de 35% (trinta e cinco por cento), um prêmio 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 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, quando a empresa – a) indenizar com um salário nominal os empregados que diária e permanentemente estejam trabalhando a totalidade das horas noturnas, ou b) indenizar 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 11 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR

DS
ABF

Recomenda-se à empresa que negocie a 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 12 - 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 à 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).

e) O benefício previsto nesta cláusula está limitado a três afastamentos por ano.

DS
EFDS

CLÁUSULA 13 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Aos empregados que comprovadamente estiverem, por meio de documento emitido pelo INSS, 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 emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

b) Aos empregados que comprovadamente estiverem, por meio de documento emitido pelo INSS, a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, 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;

c) Caso o empregado (a) dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 45 (quarenta e cinco) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no

caso de aposentadoria simples e de 75 (setenta e cinco) dias no caso de aposentadoria especial;

DS

ABF

d) O contrato de trabalho destes empregados (as) somente poderá ser rescindido por mútuo acordo ou por pedido de demissão, ambos com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

Rubrica

MPM

CLÁUSULA 14 - GARANTIAS INERENTES AS MULHERES EMPREGADAS

I. 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, o sindicato recomenda 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 A GESTANTE

II.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;

II.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;

II.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 sindicato representativo da categoria profissional;

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

II.e) A empregada que estiver AMAMENTANDO, poderá de comum acordo com o empregador converter as pausas previstas no Artigo 396 da CLT em ausências seguidas correspondentes a 10 (dez) dias úteis de trabalho.

III. LICENÇA MATERNIDADE

Se a empresa contar ou atingir número superior a 120 empregados ou empregadas da categoria em 31.08.2025 poderá prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do artigo 7º da Constituição Federal, alcançando-se 180 dias contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico, devendo arcar com os salários e demais consectários do afastamento adicional, desde que obedecidos os critérios abaixo:

DS

EFDS

III.a) 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.

Rubrica

MPM

III.b) 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.

III.c) A empresa poderá 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 23.12.2009.

III.d) 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.

III.e) A empregada em gozo de salário-maternidade na data de assinatura deste Acordo Coletivo 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.

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

IV. 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.

V. LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto **involuntário**, a empregada que obtiver licença médica, devidamente comprovada 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.

VI. PROTEÇÃO A GESTANTE E LACTANTE

Fica convencionado que a trabalhadora gestante e ou lactante não trabalhará em local comprovadamente insalubre em qualquer grau, independentemente de apresentação de atestado médico que recomende o afastamento pelo prazo de até 06 meses do nascimento do filho.

VII. SUPRIMENTO EMERGENCIAL ESPECÍFICO

DS

ABF

DS

EFDS

A empresa deverá manter junto à enfermaria e caixas de primeiros socorros absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

Rubrica

MPM

DS

ABF

CLÁUSULA 15 - AUXÍLIO-CRECHE

- a)** Se a empresa contar com pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderá 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 30% (trinta por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 24 (vinte e quatro) meses. Na falta do comprovante mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 20% (vinte 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 dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;
- c)** O cumprimento dessa cláusula deixa de ser obrigatório caso a empresa mantenha condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados junto ao sindicato sobre este tema.

CLÁUSULA 16 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA E LICENÇA PARA CASAMENTO

I. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

- I.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, e/ou dependente hospitalizado para fins cirúrgicos, podendo optar pelo dia da internação hospitalar, dia da cirurgia ou dia da alta médica;
- I.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.
- I.c)** Nos casos de internação de filho (a), quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro (a) efetuar-la, a ausência do empregado (a) não será considerada para feito de desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário;

DS

EFDS

I.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.

Rubrica

MPM

DS

ABF

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, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

CLÁUSULA 17 - DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos que resulte ao empregado (a) 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.

CLÁUSULA 18 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SALÁRIO ADMISSÃO E INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM CONTRATADO

I. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

I.a) O contrato de experiência, previsto no Art. 445, parágrafo único, da CLT, será estipulado pelas empresas observando-se um período de no máximo 90 (noventa) dias e uma prorrogação.

I.b) 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

II.a) Será garantido ao empregado (a) admitido (a) 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;

II.b) Na hipótese de a empresa possuir estrutura organizada de cargos e salários, nos casos previstos na letra "a" acima, será garantido o menor salário de cada função;

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

III. INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM-CONTRATADO

No primeiro dia de trabalho do (a) empregado (a), a empresa fará a sua integração, informando os riscos inerentes ao seu posto de trabalho e sobre as áreas perigosas e insalubres, e providenciará o treinamento adequado para a realização das tarefas de forma absolutamente segura.

DS

EPDS

Rubrica

MPM

DS

ABF

CLÁUSULA 19 - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte da empresa, 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 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.

Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos no final do período, a critério do empregado;

c) Caso o empregado (a) 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;

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 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;

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 ao empregado.

CLÁUSULA 20 - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS IDADE OU MAIS

Os empregados (as) com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais quando forem demitidos (as) 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 (seis) meses a partir de 45 anos de idade.

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

CLÁUSULA 21 – HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTA

I. A empresa se obriga a realizar a homologação da rescisão do contrato de trabalho no Sindicato dos empregados com mais de 06 meses de contrato, sem qualquer custo.

DS

EPDS

Rubrica
MPM

DS
ABF

II. b) No caso dos trabalhadores de categoria diferenciada e dos prestadores de serviços terceirizados nas atividades meio, a homologação será feita perante sindicato da categoria profissional ou no Ministério do Trabalho e, em caso de inexistência ou recusa, perante o Sindicato.

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 e da empresa, ambos, ajustando forma, métodos e custos, poderão facultativamente adotar boas práticas de quitação anual de obrigações trabalhistas.

CLÁUSULA 22 - GARANTIAS INERENTES AOS EMPREGADOS JOVENS – APRENDIZES E EMPREGADOS ESTUDANTES

I. OPORTUNIDADES A 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 AO PRIMEIRO EMPREGO

A empresa, ao promover 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 6 (seis) meses, incidindo posteriormente o regular quadro de carreira existente na empresa.

III. APRENDIZES

III.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.

III.b) A empresa não poderá 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;

III.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;

III.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;

DS
EFDS

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

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 48 (quarenta e oito) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitada porém às três primeiras inscrições por empregado, comunicadas ao empregador;

IV.b) HORÁRIO DE TRABALHO

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado (a) 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 deste Acordo Coletivo de Trabalho ou da matrícula. Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada;

IV.c) TURNO FIXO – PREFERÊNCIA ESTUDANTE

O (A) empregado (a) que ingressar em estabelecimento de ensino de primeiro grau, segundo grau, curso superior, de formação profissional, ou profissionalizante e trabalhar em turnos de revezamento, terá preferência nas vagas de turno fixo de trabalho mediante critérios de antiguidade na empresa,

IV.d) ESTÁGIO

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

V. GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

V.a) 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.

V.b) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

V.c) 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.

Rubrica

MPM

DS

ABF

DS

EPDS

V.d) 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.

V.e) 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.

CLÁUSULA 23 - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Fica convencionado que os contratos de trabalho intermitente serão discutidos com o sindicato no prazo de 30 dias. Havendo recusa `a negociação por parte da entidade aplica-se a legislação inerente.

CLÁUSULA 24 - ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS E SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

I. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

Contando a empresa com mais de 100 (cem) empregados (as) e possua estrutura de cargos organizada, deverá definir cada cargo da mão-de-obra operacional numa carreira progressiva que não ultrapasse 3 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

II. SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

II.a) Será efetivado (a) na função o (a) empregado (a) que substituir outro trabalhador (a) por período superior a 90 (noventa) dias, aplicando-se, na hipótese, a cláusula Promoções.

II.b) Não se aplica a garantia da letra “a” supra, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

CLÁUSULA 25 - FÉRIAS

a) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo obrigatoriamente ser concedida no primeiro dia útil da semana, vedado o início no período de 02 dias que antecede feriado.

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.

Rubrica
MPM

DS
ABF

DS
EFDS

e) Caso a empresa cancele a concessão de férias, após sua comunicação formal ao empregado, ressarcirá as despesas irreversíveis feitas pelo mesmo antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

DS
ABFRubrica
MPM

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 26 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO COM 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 nexos 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 da alta médica previdenciária, 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:

DS
EFDS

Rubrica
MPM

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;

DS

ABF

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 27 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE TRABALHO

a) Na vigência deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, o empregado (a) vítima 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 do trabalho garantidoras do benefício, deverão, ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes 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, com contrato em vigor na data de vigência deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

DS
EPDS

d) O (A) empregado (a) contemplado (a) 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 a aposentadoria de acordo com a legislação vigente;

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

e) O (A) empregado (a) contemplado (a) com as garantias previstas nesta cláusula, se obriga a participar do processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo, quando necessário, será preferencialmente, aquele orientado pelo centro de reabilitação profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele instituto;

f) Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do acidentado do trabalho, o empregado (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 (a) de doença profissional e/ou ocupacional aplica-se a cláusula GARANTIA DE EMPREGO AO (A) EMPREGADO (A) PORTADOR (A) DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL.

CLÁUSULA 28 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO SERVIÇO POR MOTIVO ENFERMIDADE

a) Ao empregado (a) afastado (a) do serviço, por motivo de enfermidade, 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 neste Acordo Coletivo 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 (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 e o empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

CLÁUSULA 29 - CONVÊNIOS MÉDICOS – ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO E ATESTADOS MÉDICOS ODONTOLÓGICOS

I. CONVÊNIOS MÉDICOS

Rubrica
MPM

DS

ABF

DS
EFDS

Rubrica

MPM

I.a) Caso a empresa mantenha convênio de assistência médica com participação dos empregados (as) nos custos deverão assegurar-lhe o direito de optar pela sua inclusão ou não no convênio existente.

DS

ABF

I.b) A empresa encaminhará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional o material orientativo das facilidades oferecidas pelo(s) convênio(s), quando editado.

I.c) A empresa proporcionará aos seus ex-empregados (as), 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.

II. ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

A empresa não exigirá prévia requisição de guia para encaminhamento do (a) empregado (a) ao convênio médico, quando este (a) necessitar de atendimento de urgência.

III. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

III.1 - Caso a empresa mantenha 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.

III.2 - 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.3 - Os atestados médicos deverão ser encaminhados, pelo empregado (a), diretamente ao Departamento Médico da empresa.

III.4 - Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

III.5 - Os atestados que retratem casos de urgência médica serão reconhecidos sempre.

CLÁUSULA 30 – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA

A empresa deverá preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo (a) empregado (a) e fornecê-la obedecendo os 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.

DS

EFDS

Rubrica

MPM

DS
ABF

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

A empresa fornecerá por ocasião do desligamento do empregado (a), quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social para fins de instrução de processo de Aposentadoria Especial.

CLÁUSULA 31 - VALE TRANSPORTE - HORÁRIOS DE TRANSPORTES - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

I. VALE TRANSPORTE

I.a) O vale transporte, poderá, a critério da empresa, ter o respectivo valor creditado por meio de folha de pagamento ou fornecido 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";

I.b) Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação através da próxima folha de pagamento;

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

II. 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.

III. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

a) Oferecendo a empresa aos empregados (as) 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.

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

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

d) 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.

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

DS
EFDS

Rubrica
MPM

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.

DS
ABF

b) A empresa poderá dispensar os empregados (as) 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) A empresa poderá 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 - COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS

I. COMPENSAÇÃO DE HORAS

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;
- b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos deste Acordo Coletivo de Trabalho;
- c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.
- d) A empresa comunicará aos empregados (as), 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, 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" para os empregados (as), desde que negociado com os respectivos sindicatos da categoria profissional preponderante e lavrado em competente Acordo Coletivo de Trabalho específico.

CLÁUSULA 34 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

A empresa não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado (a) motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário.

DS
EFDS

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 (as).

Rubrica

MPM

DS

ABF

CLÁUSULA 35 - INTERRUPTÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, por responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, salvo acordo com o sindicato, em caso específico, para compensação.

CLÁUSULA 36 – NECESSIDADES HIGIÊNICAS – UNIFORMES, ROUPAS E SERVIÇO DE SEGURANÇA NO TRABALHO, ÁGUA POTÁVEL E MEDIDAS DE PROTEÇÃO.

I. Nestes temas, observe-se e cumpra-se todas as Normas Reguladoras 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.

II. A empresa proporcionará gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados (as), de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

III. O sindicato oficiará à empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação as condições de trabalho e segurança;

III.a) 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.

III.b) No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 48 (quarenta e oito) horas;

III.c) 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;

III.d) O médico do trabalho da empresa ou o seu SESMT opinará sobre a utilização do E.P.I. adequado.

IV. A empresa adotará 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 37 - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

DS

EPDS

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.

CLÁUSULA 38 - REVISTA

Adotando a empresa o sistema de revista nos empregados (as), o fará em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

CLÁUSULA 39 - ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, a empresa compromete-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.

Com vistas a auxiliar no efetivo atendimento à Lei de Cotas, quanto aos portadores de deficiência, o sindicato recomenda que Entidades especializadas nestas atividades, tal como a Associação de Emprego Apoiado – ABEA sejam contatadas.

CLÁUSULA 40 - PLANTÃO AMBULATORIAL

- a) Contando a empresa com 100 (cem) ou mais empregados (as) no período noturno, deverá manter plantão ambulatorial também nesse período;
- b) Contando a empresa com menos de 100 (cem) empregados (as) no período noturno, deverá manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

CLÁUSULA 41 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

A empresa enviará ao sindicato, nos meses de julho e janeiro, 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 42 - GARANTIAS INERENTES AS ENTIDADES SINDICAIS

Rubrica
MPM

DS
ABE

DS
EPDS

Rubrica
MPM

I. DIRIGENTE SINDICAL

DS
ABF

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.

II. SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a empresa colocará a disposição do sindicato, três vezes por ano, local e meios para esse fim, mediante solicitação prévia e expressa.

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.

III. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS

III.1) Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até 15 (quinze) dias por ano, sem prejuízo nos salários, nas férias, 13º salário, feriados, 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;

III.2) Garantidas as condições acima, ficarão estendidas também ao dirigente da FEM-CUT/SP, da CNM ou da CUT que poderão afastar-se do serviço até o limite de mais 15 dias, mediante solicitação impressa da respectiva entidade.

III.3) Este benefício será estendido aos empregados em geral, até o limite de 12 dias por ano, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

a) Contando a empresa com mais de 50 (cinquenta) empregados (as) e até 500 (quinhentos) empregados (as), limitado a 1 (um) empregado (a) por ano;

b) Contando a empresa com mais de 500 (quinhentos) empregados (as) e até 1000 (mil) empregados (as), limitado a 3 (três) empregados (as) por ano.

c) Contando a empresa com mais de 1000 (mil) empregados (as), limitado a 5 (cinco) empregados (as) por ano.

IV. POSTURA ANTI-SINDICAL

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

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

DS
EFDS

Rubrica
MPM

V. SINDICATO – ELEIÇÃO DE CIPA E SIPAT

DS
ABF

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

VII. QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, contando a empresa com mais de 50 (cinquenta) empregados (as), fica obrigada a colocar à disposição do sindicato, 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.

VIII. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

VIII.a) ATRASO NO RECOLHIMENTO

Caso a empresa deixe 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.

VIII.b) RECIBOS

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, a empresa deverá efetuar a entrega dos recibos de mensalidades, já descontadas dos associados (as) do sindicato, juntamente com o pagamento geral dos empregados (as), ou no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data da entrega protocolizada dos mesmos, pelo sindicato.

Quando solicitado por escrito, a empresa fornecerá à ao sindicato, 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.

VIII.c) VALOR DAS MENSALIDADES

Na vigência deste Acordo, o desconto da mensalidade associativa passará de 1% para 0,25% ao mês, sendo que o percentual de desconto aqui estabelecidos, poderá ser alterado pelo Sindicato, a qualquer tempo, mediante notificação à empresa.

CLÁUSULA 43 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL (CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL)

I. DO DESCONTO DA TAXA DE CUSTEIO OU NEGOCIAL

DS
EFDS

A EMPRESA descontará mensalmente o quantum equivalente a 1% (um por cento) do salário nominal de cada empregado beneficiado por este Acordo Coletivo de Trabalho, a título de Taxa de Custeio/Negocial, em face da ativa participação sindical nas negociações coletivas de trabalho, tudo em cumprimento as condições aprovadas na

Rubrica
MPM

Assembleia Geral Extraordinária da categoria ocorrida no dia 03/04/2025 e ratificadas pela Assembleia Especifica dos empregados desta empresa que aprovou o presente Acordo.

DS
ABF

O desconto será aplicado limitado ao teto de R\$ 8.157,41 (oito mil, cento e cinquenta e sete reais e quarenta e um centavos).

A Empresa deverá repassar ao SINDICATO os valores referentes à Taxa de Custeio/Negocial até cinco dias após o pertinente desconto.

O atraso no recolhimento da Taxa incorrerá em multa correspondente a 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida em favor do Sindicato.

Ao receber o pagamento, o SINDICATO emitirá em favor da EMPRESA o competente recibo contábil de quitação referente ao valor quitado a título da Taxa de Custeio/Negocial fixada neste Acordo.

II. DO DIREITO E DO PRAZO PARA OPOSIÇÃO AO DESCONTO

Fica assegurado a todos os empregados o direito a oposição ao desconto da Taxa de Custeio ou Negocial, no prazo de 10 dias úteis a contar da data da Assembleia que aprovou este Acordo, ou seja, até o dia 29/09/2025, por meio de manifestação pessoal do trabalhador na Sede do Sindicato, tudo em cumprimento as condições aprovadas na Assembleia Geral Extraordinária da categoria ocorrida no dia 03/04/2025 e ratificadas pela Assembleia Especifica dos empregados desta empresa que aprovou o presente Acordo.

O SINDICATO entregará a EMPRESA à relação dos trabalhadores que fizeram a oposição e, conseqüentemente, não terão o respectivo desconto em folha.

A EMPRESA se obriga a não aceitar qualquer outra forma de oposição ao referido desconto e a deixar de realizá-lo somente para os trabalhadores constantes na relação apresentada pelo Sindicato.

Ao EMPREGADO relacionado na lista apresentada pelo Sindicato para o não desconto da taxa negocial, fica a empresa desobrigada a aplicar os benefícios conquistados neste Acordo.

DS
EFD

CLÁUSULA 44 - SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL

1) Ratifica-se por força deste ACORDO COLETIVO 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

Rubrica

MPM

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.

DS

ABF

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

2.2) A empresa, signatária deste Acordo Coletivo de Trabalho, deverá, confirmada a adesão ao seguro de vida e auxílio-funeral de que tratam esta cláusula, obrigatoriamente efetuar o recolhimento MENSAL de R\$ 14,00 (quatorze reais), por empregado.

2.2.1) O recolhimento se fará obrigatório a partir de 30 dias a contar do primeiro dia de vigência do presente Acordo Coletivo / data base 01/09/25 e as demais sucessivamente.

2.2.2) Os pagamentos deverão ser efetivados pela empresa por meio de boleto emitido e encaminhado diretamente pelas empresas garantidoras deste seguro (Seguradora / corretora indicada pela FEM/CUT), que estará disponível para apresentação de detalhes e esclarecimentos para as empresas, se necessário.

3) A empresa, adimplente, receberá um “CERTIFICADO DE SEGURO” emitido pela Seguradora, com todas as condições gerais do seguro pactuado.

4) O recolhimento feito pela empresa 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 implicará à empresa 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 deste Acordo Coletivo de Trabalho, (01/09/2025 a 31/08/2026), 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 2025, e lavrando-se no momento oportuno em pertinente Norma Convencional.

7) Caso a empresa já tenha 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 do presente acordo, podendo aderir a qualquer momento a este plano no decorrer de sua vigência.

CLÁUSULA 45 - RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES

DS

EFDS

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

Rubrica

MPM

b) Relação Anual de Informações - Contando a empresa com mais de 200 (duzentos) empregados (as) fornecerá ao sindicato, 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.

DS

ABF

CLÁUSULA 46 - PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

Mediante Acordo Coletivo com o sindicato, a empresa poderá estabelecer regras e/ou condições para a participação voluntária de seus empregados em programas de formação e qualificação ministrados pelo sindicato.

CLÁUSULA 47 - ABONO SALARIAL

Fica ajustado entre as partes o pagamento de Abono Salarial no importe de R\$ 1.100,00 (mil e cem reais), que será realizado no dia 16/09/2025 a todos os trabalhadores ativos, sendo que aos afastados ou em férias será pago por ocasião de seu retorno ao trabalho, durante a vigência deste acordo. O Abono, ora ajustado, não terá natureza salarial, sendo concedido em caráter eventual.

CLÁUSULA 48 - SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

I. SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho ressaltando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados (as), vedada em qualquer hipótese a acumulação.

II. INCENTIVO AO DIÁLOGO E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

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, ressaltam conjuntamente, o direito de pleitear eventuais revisões e resolver controvérsias decorrentes da aplicação deste Acordo Coletivo 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 49 - NACIONALIZAÇÃO DE COMPONENTES, MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

As partes, juntamente com a FEM-CUT/SP e SINAFER, SIMEFRE e SIAMFESP, ajustam o compromisso de interesse recíproco, para juntos, e em cooperação com

DS

EFD

reuniões a serem agendadas de comum acordo, discutir e estudar durante a vigência das cláusulas sociais desta Norma Coletiva, para a elaboração de um projeto que possibilite a plena produção no Brasil, com o aumento do índice de NACIONALIZAÇÃO de Componentes, Máquinas e Equipamentos.

CLÁUSULA 50 - ANTECIPAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A EMPRESA disponibilizará, a pedido do empregado e a título de empréstimo, a antecipação dos valores relativos ao auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário no importe do seu salário base, até sua regularização pelo INSS, limitado ao prazo de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo único: A solicitação será feita junto ao RH mediante formulário específico no qual constará autorização expressa de desconto, nos termos do art. 462 da CLT. Tão logo haja a regularização pelo INSS, os valores da antecipação serão devolvidos ou descontados conforme estabelecido em política interna da empresa respeitando os limites e critérios estabelecidos na Lei.

CLÁUSULA 51 – MANUTENÇÃO DE DIREITOS

Fica estabelecido entre as partes acordantes a manutenção de todas as cláusulas normativas que possuem natureza social até a formalização de novo ACT, ressalvadas aquelas de cunho econômicos, as quais serão objeto de negociação quando do ajuste de novo instrumento coletivo de trabalho a ser firmado.

CLÁUSULA 52 - ABONO DE DESCANSO

A Empresa dispensará do trabalho seus empregados por ½ (meio) período, nos dias 24 e 31 de dezembro, sem prejuízo do salário e do DSR.

Parágrafo primeiro: Caso o empregado esteja de férias, em afastamento ou ausente por qualquer outro motivo, o abono previsto nesta cláusula não será devido de forma cumulativa ou adicional.

Parágrafo segundo: No setor de manutenção, os empregados poderão gozar o período abonado em outro dia, respeitando a escala. Excetuam-se das condições dessa cláusula os empregados da segurança patrimonial ou que possuam jornada reduzida em relação aos demais trabalhadores.

CLÁUSULA 53 - PROLONGAMENTO DE FERIADOS / DIAS PONTES

Como forma de priorizar e resguardar a saúde dos trabalhadores, a empresa negociará com o Sindicato, preferencialmente no mês de janeiro de cada ano, o calendário anual de feriados e dias pontes que serão concedidos aos empregados a ser submetido à apreciação dos trabalhadores e firmado instrumento coletivo próprio, se for o caso.

Parágrafo primeiro: Dependendo da sazonalidade, as negociações poderão ser feitas de forma semestral ou trimestral, mediante solicitação da empresa ao Sindicato.

Parágrafo segundo: A ausência de pactuação do acordo não configurará descumprimento da presente cláusula.

CLÁUSULA 54 - DA LIBERAÇÃO DOS CIPEIROS

Aos empregados eleitos como membros da CIPA é garantida a liberação remunerada para participar de cursos de formação ou eventos similares, desde que limitada a 2 (dois) dias/ano por empregado.

Parágrafo único: O Sindicato notificará a empresa com antecedência mínima de 30 (trinta) dias para os ajustes necessários a participação dos cipeiros que deverão comprovar sua participação mediante certificado, declaração de presença ou documento equivalente.

CLÁUSULA 55 - 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 (a) envolvido (a), em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

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

II. JUIZO COMPETENTE

As partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho, ressalvam conjuntamente, o direito de proceder eventuais revisões e resolver controvérsias decorrentes da aplicação deste Acordo pela negociação coletiva, sempre em busca de entendimento e Segurança Jurídica, usando-se apenas como último recurso a apreciação competente da Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA 56 – REGISTRO NO ÓRGÃO MINISTERIAL COMPETENTE

Por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes o presente Acordo Coletivo 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 Eletrônico de Informação – sistema mediador - junto ao Ministério do Trabalho.

Matão/SP, 15 de setembro de 2025.

SINDICATO. TRABs. INDs. METALÚRGICA. MECÂNICA e MATERIAL ELÉTRICO de MATÃO-SP.

DocuSigned by:

Edna Francisco dos Santos

9118D95E643841E

Edna Francisco dos Santos

D. Presidente

CPF: [REDACTED]

BUSSOLA FERRAMENTAS AGRÍCOLAS LTDA.

Assinado por:

Marcia Perez Martins

AADD08281C53420

Marcia Perez Martins

CPF Nº [REDACTED]