ILUSTRÍSSIMO SENHOR DOUTOR SUPERINTENDENTE REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE SÃO PAULO/SP.

Pedido de Registro da Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027

De um lado, o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNILARIA E PINTURA DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIFUPI**, e de outro, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAIS ELETRICOS DE JAGUARIUNA, AMPARO, PEDREIRA, SERRA NEGRA E DE MONTE ALEGRE DO SUL**, por seus representantes legais, vem diante de V.Exa., com a devida vênia, requerer o depósito, registro e posterior arquivamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho **2026/2027**, autorizado pelas Assembleias Gerais acima citadas, que aprovou as reivindicações e concedeu poderes para a negociação e aprovou as cláusulas pactuadas e firmado pelos representantes abaixo assinados.

Nestes termos,
Pede Deferimento.

São Paulo, 25 de novembro de 2026.

gov.br Documento assinado digitalmente
JOSE FRANCISCO SALVINO
Data: 24/11/2026 17:18:57-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

gov.br Documento assinado digitalmente
ANGELO JOSE LEITE CARDOSO COELHO
Data: 25/11/2026 11:09:58-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAIS ELÉTRICOS DE JAGUARIÚNA, AMPARO, PEDREIRA, SERRA NEGRA E DE MONTE ALEGRE DO SUL
JOSE FRANCISCO SALVINO
RG: 22.950.017-1
CPF: 137.472.938-83

SINDICATO DA INDUSTRIA DE FUNILARIA E PINTURA DO ESTADO DE SÃO PAULO
Ângelo Coelho
- Presidente -
R.G 23.894.539-X
CPF 593.926.307-00

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE JAGUARIÚNA E REGIÃO.

**** SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNILARIA E PINTURA DO ESTADO DE SÃO PAULO***

NOVEMBRO 2026

SUMÁRIO

01 - Aumento Salarial — 3
02 - Compensações — 4
03 - Admissão Após Data-Base — 4
04 - Pisos Salariais — 5
05 - Adicional Noturno — 6
06 - Promoções — 6
07 - Salário Admissão — 7
08 - Salário Substituição — 7
09 - Horas Extraordinárias — 7
10 - Aprendizes Do Senai — 8
11 - Estrutura De Cargos Operacionais — 8
12 - Pagamento De Salários/Vales — 9
13 - Interrupções Do Trabalho — 9
14 - Férias — 10
15 - Aviso Prévio — 11
16 - Indenização Ao Empregado Dispensado Com Ou Mais De 45 Anos De Idade — 11
17 - Reembolsos — 12
18 - Auxílio Creche — 12
19 - Auxílio Funeral — 12
20 - Indenização Por Morte Ou Invalidez — 13
21 - Complementação Do Auxílio Previdenciário — 13
22 - Abono Por Aposentadoria — 14
23 - Licença Para Casamento — 14
24 - Ausência Justificada — 14
25 - Obtenção De Documentos — 15
26 - Atestados Médicos E Odontológicos — 15
27 - Exames Médicos Complementares — 16
28 - Garantia Ao Empregado Afastado Do Serviço Por Doença — 16
29 - Garantia Ao Empregado Em Vias De Aposentadoria — 16
30 - Garantias Ao Empregado Estudante — 17
31 - Garantias Sindicais — 17
32 - Cipa — 18
33 - Prevenção De Acidentes Com Prensas Mecânicas E Máquinas Operatrizes — 19
34 - Medidas De Proteção — 20
35 - Comunicação De Acidente Do Trabalho — 20
36 - Profissionais De Segurança E Medicina Do Trabalho — 20
37 - Fornecimento De Uniformes E Epis — 21
38 - Água Potável — 21
39 - Convênios Médicos — 21
40 - Atendimento Médico De Convênio — 21
41 - Necessidades Higiênicas — 22
42 - Plantão Ambulatorial — 22
43 - Atualizações Da Ctps — 22
44 - Preenchimento De Formulários Para A Previdência Social — 22
45 - Atestado De Afastamento E De Salários — 23
46 - Transporte E Alimentação – Reajustes — 23

47 - Horários De Transportes — 23
48 - Marcação Do Cartão De Ponto Nos Horários De Refeição — 23
49 - Contrato De Experiência — 23
50 - Teste Admissional — 24
51 - Carta De Referência — 24
52 - Aproveitamento De Deficientes Físicos — 24
53 - Carta Aviso De Dispensa — 24
54 - Mão-De-Obra Temporária — 24
55 - Quadros De Avisos — 25
56 - Revista — 25
57 - Contribuições Associativas — 25
58 - Contribuição Para Treinamento E Requalificação Profissional, Apoio À Recolocação De Pessoal E Ações Socio Sindicais. — 25
59 - Recolhimento De Contribuição Assistencial Patronal — 26
60 - Vale Transporte — 31
61 - Autorização Para Desconto Em Folha De Pagamento — 31
62 - Limites De Aplicação Desta Convenção — 31
63 - Normas Infraconstitucionais — 32
64 - Auxílio Escolar — 32
65 - Pesquisa De Emprego E Desemprego — 32
66 - Multa — 32
67 - Aplicabilidade — 32
68 - Garantia De Emprego Ao Empregado Acidentado Ou Portador De Doença Profissional - 32
69 - Programa Do Incentivo Ao Primeiro Emprego — 33
70 - Mão-De-Obra Do Presidiário — 34
71 - Terceirização — 34
72 - Isenção De Tarifas Bancárias/Conta Salário — 35
73 - Rais - Relação Anual De Informações Sociais — 35
74 - Contratação De Empregado Portador De Deficiência — 35
75 - Constrangimento Moral — 35
76 - Violência Doméstica — 36
77 - Garantia A Empregada Que Sofrer Aborto — 36
78 - Diversidade Nas Contratações — 36
79 - Amamentação — 36
80 - Reforma Trabalhista — 37
81 - Homologações — 37
82 - Proteção A Empregada Gestante E Lactante — 37
83 - Contribuição De Assistência Na Negociação Coletiva — 37
84 - Contribuição Sindical Patronal — 38
85 - Igualdade Salarial — 38
86 - Tratamento Tributário Dos Benefícios Concedidos — 38
87 - Compensação De Jornada - Adequação A Emenda Constitucional 141/2026 — 38
88 - Vigência — 39

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

De um lado, o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNILARIA E PINTURA DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIFUPI**, e de outro, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAIS ELETRICOS DE JAGUARIUNA, AMPARO, PEDREIRA, SERRA NEGRA E DE MONTE ALEGRE DO SUL**, por seus respectivos representantes legais, firmar a presente Convenção Coletiva de Trabalho **2026/2027**, a qual reger-se-á pelas seguintes cláusulas:

01 - AUMENTO SALARIAL

A - Os salários dos trabalhadores abrangidos pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO vigentes em 31 de outubro de 2026, serão aumentados em **5,85% (cinco vírgula oitenta e cinco por cento)** a partir de 01/01/2027.

B - As empresas concederão, em caráter especial e eventual, na forma do artigo 144 da CLT, combinado com o parágrafo 2º do artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação que lhe deu a Lei nº 13.467/2017, aos seus empregados, Abono Especial, totalmente desvinculado do salário, equivalente a **13,50% (treze e meio por cento)** do salário base vigente em 31 de outubro de 2026, em 02 (duas) parcelas, a primeira de **7,00% (sete por cento)** a ser paga até **04 de dezembro de 2026,** a segunda de **6,50% (seis e meio por cento)** a ser paga até **e até 18 de dezembro de 2026**.

C - Estes abonos são devidos apenas aos empregados com contrato de trabalho vigente em 31 de outubro de 2026 e que estejam trabalhando na empresa na época de seus pagamentos.

D - Os trabalhadores desligados nos meses de novembro e dezembro de 2026 terão aumento salarial constante na letra "A" a partir de 01 de novembro de 2026, com reflexos sobre os salários e verbas rescisórias, porém, não receberão os abonos constantes desta cláusula.

E – Os empregados que entrarem em férias cujo período de gozo coincida com os meses de novembro e dezembro de 2026, terão um abono complementar de 7,00% (sete por cento), aplicado somente sobre o valor do 1/3 constitucional, bem como, sobre o valor do abono pecuniário, se houver.

F - Fica facultado às empresas a aplicação do reajuste salarial de 5,85% (cinco vírgula oitenta e cinco por cento) a partir de 1º de novembro de 2026, neste

caso estarão isentas do pagamento do Abono Especial previsto na alínea "B" desta cláusula.

02 - COMPENSAÇÕES

Serão compensadas, antes da aplicação da majoração salarial referida na cláusula 01, todas as antecipações espontâneas ou compulsórias, reajustes e aumentos decorrentes de Acordos Coletivos ou Aditamentos concedidos no período de 1º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026, **EXCETO** os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem, aumento real ou abono especial, expressamente concedidos a este título.

03 - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

Aos empregados admitidos em 01.11.2025 e até 31.10.2026, deverão ser observados os seguintes critérios:

A) No salário dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma, será aplicado os mesmos percentuais referentes ao **ABONO ESPECIAL** concedidos ao paradigma até o limite do menor salário da função;

B) Sobre os salários dos empregados em funções sem paradigma e admitidos por empresas constituídas após a data-base (01/11/2025) deverão ser aplicados os percentuais referentes ao **ABONO ESPECIAL** de acordo com as tabelas abaixo, considerando-se também, como mês de serviço, as frações superiores a 15 dias.

Mês de admissão	Percentual referente ao Abono Especial sobre salário de admissão, a ser pagos até 04/12/2026, respeitado o teto salarial	Percentual referente ao Abono Especial sobre salário de admissão, a ser pagos até 18/12/2026, respeitado o teto salarial
Nov/25	7,00%	6,50%
Dez/25	6,42%	5,96%
Jan/26	5,83%	5,42%
Fev/26	5,25%	4,88%
Mar/26	4,67%	4,33%
Abr/26	4,08%	3,79%
Mai/26	3,50%	3,25%
Jun/26	2,92%	2,71%
Jul/26	2,33%	2,17%
Ago/26	1,75%	1,63%
Set/26	1,17%	1,08%

Out/26	0,58%	0,54%

A) No salário dos empregados da categoria Profissional admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual referente ao AUMENTO SALARIAL concedido ao paradigma até o limite de menor salário da função.

B) Sobre os salários de admissão de empregados contratados para funções sem paradigma serão aplicados a partir de 01/11/2026 o percentual referente ao AUMENTO SALARIAL, de acordo com a tabela abaixo, considerando-se também, como mês de serviço, as frações superiores a 15 dias.

Mês de Admissão	**Percentual a ser aplicado sobre o salário de admissão até 1º.01.2027 respeitado o teto de aplicação**
Nov/25	5,85%
Dez/25	5,36%
Jan/26	4,88%
Fev/26	4,39%
Mar/26	3,90%
Abr/26	3,41%
Mai/26	2,93%
Jun/26	2,44%
Jul/26	1,95%
Ago/26	1,46%
Set/26	0,98%
Out/26	0,49%

Parágrafo Primeiro – As empresas que concederam antecipação salarial poderão deduzir as antecipações concedidas.

Parágrafo Segundo – Ficam excluídos da aplicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 01/11/2026.

04 - PISOS SALARIAIS

A) Para empresas com até 20 (vinte) empregados em 31/10/2026, fica assegurado o piso salarial de **R$ 1.988,00** (um mil novecentos e oitenta e oito reais) a partir de 1º de janeiro de 2027;

B) Para empresas com mais de 20 (vinte) empregados em 31/10/2026, fica assegurado o piso salarial de **R$ 2.178,00** (dois mil e cento e setenta e oito reais) a partir de 1º de janeiro de 2027;

C) Na forma da Lei, estão excluídos destas garantias os menores aprendizes.

05 - ADICIONAL NOTURNO

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

B) Para os empregados admitidos até 31.10.98, a remuneração do trabalho noturno será de 35% (trinta e cinco por cento), acrescido de um 15% (quinze por cento) sob a rubrica "Prêmio", incidente sobre a hora noturna de trabalho;

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

D) Com a concordância do trabalhador, estarão definitivamente isentas do pagamento do prêmio de 15% (quinze por cento), previsto no item "A" acima, as empresas que:

- Indenizarem com um salário nominal os empregados que diária e permanentemente estejam trabalhando a totalidade das horas noturnas;

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

06 - PROMOÇÕES

A) 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 respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS;

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

C) Será garantido ao empregado promovido para a função ou cargo sem paradigma, aumento real de salário. Para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

07 - 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, excepcionando-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 no item acima, será garantido o menor salário de cada função;

C) Ficam excluídos do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno, para os quais se aplicará a cláusula 06 “PROMOÇÕES”.

08 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

B) A substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese a cláusula 06 - "PROMOÇÕES".

C) Não se aplica a garantia da letra "B" supra, 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" acima.

09 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A) As horas extraordinárias, quando prestadas de segunda a sábado, serão remuneradas da seguinte forma:

- Até 25 (vinte e cinco) horas extras mensais, terão 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;

- As horas extras excedentes de 25 (vinte e cinco) horas mensais e até 60 (sessenta) horas mensais, terão 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;

- As horas extras excedentes de 60 (sessenta) horas mensais, terão 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal;

B) As horas extraordinárias quando prestadas aos domingos, feriados e dias pontes já compensados, serão remuneradas com 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal;

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

10 - APRENDIZES DO SENAI

A) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do piso salarial vigente para a categoria;

B) Os menores aprendizes em empresas com 50 ou mais empregados em 31.10.2026, receberão 100% do piso salarial, nos últimos 6 meses de treinamento prático na empresa;

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

D) Se o aprendiz do SENAI for efetivado na empresa após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência de vagas, serão elas oferecidas preferencialmente aos aprendizes do SENAI;

E) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI deverão ser divulgadas nos quadros de aviso da empresa com antecedência;

F) Os sindicatos da categoria econômica e profissional integrantes deste acordo judicial encaminharão solicitação ao Conselho Regional do SENAI no sentido de oferecerem oportunidades de aprendizado e de formação profissional para mulheres. Reiterarão ao SENAI a fim de que seja proporcionado a estas, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para os cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas.

11 - 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 03 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

12- PAGAMENTO DE SALÁRIOS/VALES

A) As empresas que efetuam o pagamento de salários/vales, através de depósitos bancários ou cheques, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria n. º 3.281/84 do Ministério do Trabalho;

B) O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 05 (cinco) do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, devendo, neste caso, ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

C) As empresas concederão a seus empregados um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições:

- O adiantamento será de 40% do salário nominal mensal desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;

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

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

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

D) 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 de recolhimento do FGTS.

13 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

14 - 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 individuais e coletivas poderão ter início em dia útil, exceto às sextas-feiras, sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, devendo as horas já trabalhadas na semana, por força da 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 do adicional de 1/3 (um terço) das férias de que trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas:

- Corresponde a parcela de 1/3 (um terço) ao valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver;

- A remuneração adicional de 1/3 (um terço) 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, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra "A";

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 art. 143 da CLT;

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

H) As empresas que cancelarem as 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 para quem cumpriu 30 dias de férias, e proporcional a razão de 1/30 avos (um trinta avos) por dia para quem cumpriu período menor de férias. 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.

15 - AVISO PRÉVIO

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

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

B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;

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

D) 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 esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias, previstas no art. 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção, conforme letra "B";

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 que vierem a regulamentar o inciso XXI, do artigo 7º, da Constituição Federal.

16 - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DISPENSADO COM OU MAIS DE 45 ANOS DE IDADE

A) Os empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais quando dispensados 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;

B) Os empregados admitidos a partir de 01.11.94, somente farão jus à indenização da letra "A" supra desde que contem com mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados à mesma empresa;

C) Esta cláusula não se aplica aos empregados admitidos a partir de 01/11/98.

17 - REEMBOLSOS

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

18 - AUXÍLIO CRECHE

A) As empresas que não possuam creche própria e em que trabalhem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, 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, à sua escolha, até o limite do valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, por mês, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 06 (seis) meses. Na falta do comprovante supra mencionado será pago diretamente às empregadas o valor correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial da categoria, por mês, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 6 (seis) meses de idade;

B) O auxílio previsto nesta cláusula poderá ser pago à mãe, mediante sua opção, após o retorno ao trabalho;

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

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

19 - 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 nominais em caso de morte por acidente de trabalho;

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

20 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

A) No caso de invalidez e havida a rescisão contratual, 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;

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 pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na Lei n. º 6.858/80 e no Decreto n. º 85.845/81;

C) As empresas que mantêm plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa apenas cobrirá a diferença.

21 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio-doença 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 de complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária;

B) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio-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 contribuição previdenciária;

C) Não sendo conhecido o valor básico do auxílio-doença ou acidentário, no caso do item "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.

22 - ABONO POR APOSENTADORIA

A) Aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria, 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;

B) Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido este abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo;

C) 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;

D) Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula as empresas que mantenham às 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 ou quando a rescisão do contrato de trabalho ocorrer por iniciativa do empregador com o pagamento de todas as verbas rescisórias;

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

23 - 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, a critério do empregado, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

24 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

A) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra e 1 (um) dia em caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação. As internações para parto consumado não se incluem nas garantias previstas nesta cláusula;

B) De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º, do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473, da CLT;

C) No caso de internação de filho(a), quando houver impossibilidade de a esposa ou companheira acompanhá-lo(a), a ausência do empregado não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário;

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

25 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

A) As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13° salário;

B) 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.

26 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A) Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS-3370/84. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do respectivo sindicato representativo da categoria profissional e assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no parágrafo 4º do art. 60 da Lei 8.213, de 24/07/91 e sua regulamentação constante do parágrafo 1º do art. 73 do Decreto 611, de 21/07/92;

B) Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos;

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

27 - EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES

As empresas somente poderão solicitar do empregado exames médicos complementares quando requisitados por médicos.

28 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

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

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

C) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados 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.

29 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

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

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

C) Aos empregados que requererem sua aposentadoria em seus prazos mínimos, fica garantido emprego e o salário, durante um período de 90 (noventa) dias contados da data do protocolo do pedido junto ao INSS, que deverá ser comprovado à empresa no prazo de 48 horas. Esta garantia não se aplica aos casos de aviso prévio já notificado anteriormente à comprovação da requisição do benefício;

D) 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;

E) Inexistindo justa causa, o contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado e empregador ou por pedido de demissão, ambos com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

30 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

A) 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 apresentada a comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados, porém, às duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador;

B) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental, médio, superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, devendo a empresa ser notificada 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) As empresas assegurarão aos seus empregados estudantes, a realização de estágio na empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e às atividades da empresa.

31 - GARANTIAS SINDICAIS

A) 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;

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

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

D) Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, 2 (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;

E) Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão se ausentar do serviço até 8 (oito) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13° salário, feriado 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. Este benefício será estendido aos empregados em geral, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

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

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

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

32 - CIPA

A) As empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para a CIPA 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 10 (dez) dias a contar do 20°(vigésimo) ao 10° (décimo) 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 farão a setorização, se for o caso, da inscrição e da 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", "D" e “E” 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) O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, mesmo aos reeleitos e deverá ser concluído nos primeiros 60 (sessenta) dias, a contar da posse dos mesmos. A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional qual a entidade que ministrará esse curso e a data provável do seu início;

H) O Cipeiro, representante dos empregados, na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu;

I) As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional da base territorial cópia das atas de reuniões da CIPA, até o 35° (trigésimo quinto) dia após a sua realização;

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.

33 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES

A) As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismos de segurança que previnam 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.

34 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

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

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

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

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

35 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

A) 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-05, para fins estatísticos;

B) No caso de acidente fatal ou com mutilação, ocorrido nas dependências da empresa, o sindicato profissional deverá ser comunicado no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, com descrição sumária do acidente;

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

36 - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A) Aos técnicos da empresa, especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho, definidos pela NR-4 da Portaria n° 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;

B) Os contratos de trabalho destes profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes.

37 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EPIs

A) As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados uniformes e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidas na prestação do serviço ou assim a atividade determinar;

B) Serão também fornecidos gratuitamente, equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive luvas, calçados especiais e óculos de segurança graduados de acordo com receita médica, quando exigidos na prestação do serviço ou assim a atividade determinar.

38 - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida semestralmente à análise bacteriológica, bem como os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

39 - CONVÊNIOS MÉDICOS

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

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

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.

40 - 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.

41 - 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.

42 - PLANTÃO AMBULATORIAL

A) As empresas com 100 (cem) ou mais empregados no período noturno deverão manter plantão ambulatorial também neste período;

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

43 - ATUALIZAÇÕES DA CTPS

As empresas efetuarão na CTPS as anotações legais referentes às alterações salariais e às funções exercidas, desde que solicitado pelos seus empregados.

44 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

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

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

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

45 - ATESTADO DE AFASTAMENTO E DE SALÁRIOS

As empresas deverão fornecer, quando solicitado, atestados de afastamento e de salários, aos empregados dispensados no ato da rescisão contratual.

46 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO – REAJUSTES

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

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

C) Os serviços de transporte fornecidos pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como deverão obedecer à legislação vigente a respeito;

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

47 - HORÁRIOS DE TRANSPORTES

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

48 - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

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

49 - 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.

50 - 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 o horário de refeição.

51 - CARTA DE REFERÊNCIA

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

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

52 - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis.

53 - CARTA AVISO DE DISPENSA

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

54 - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

A) Na execução dos serviços de sua atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por esta Convenção 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 n. ° 6.019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita;

B) Nos casos de substituição de funcionárias em decorrência da licença maternidade, o prazo previsto na Lei n. º 6.019/74, a critério da empresa, poderá ser prorrogado pelo prazo do efetivo afastamento.

55 - QUADROS DE AVISOS

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

56 - 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.

57 - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A) A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o pagamento salarial, 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) 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 protocolada dos mesmos pelo sindicato.

58 - CONTRIBUIÇÃO PARA TREINAMENTO E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APOIO À RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL E AÇÕES SOCIO SINDICAIS.

As empresas, as suas expensas, contribuirão diretamente às respectivas Entidades Sindicais Profissionais, abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de treinamento, requalificação profissional, recolocação de

pessoal e ações sócio/sindicais, o equivalente a 13% (treze por cento), em quatro parcelas, na forma e condições a seguir explicitadas:

A – A base de incidência tem como referência o salário de outubro de 2025 dos empregados beneficiados por esta CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO, com contrato vigente em 31 de outubro de 2026 e em vigor nas datas de seus respectivos pagamentos.

B – A primeira parcela de 4% (quatro por cento) por empregado, será recolhida até o dia 20 de dezembro de 2026 em banco e conta corrente que serão informados pelo sindicato profissional;

C – A segunda parcela de 4% (quatro por cento) por empregado, será recolhida até o dia 20 de janeiro de 2027 em banco e conta corrente que serão informados pelo sindicato profissional;

D – A terceira parcela de 3,5% (três e meio por cento) por empregado, será recolhida até 20 de fevereiro de 2027, em banco e conta corrente que serão informados pelo sindicato profissional;

E – A quarta parcela de 1,5% (um e meio por cento) por empregado, será recolhida até o dia 20 de março de 2027, em banco e conta corrente que será em banco e conta corrente que serão informados pelo sindicato profissional

G – O não recolhimento dentro do prazo previsto nesta cláusula ensejará a propositura da medida judicial cabível, com cobrança de multa no valor correspondente a 2% (dois por cento) do montante não recolhido por mês de atraso, honorários advocatícios e custas processuais.

59 - RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A Contribuição Assistencial Patronal prevista nesta Convenção Coletiva decorre de deliberação aprovada em Assembleia Geral Extraordinária regularmente convocada por edital publicado em 26/08/2025, no jornal Folha de São Paulo — edição estadual, realizada em 19/09/2025, às 15h30, na Rua Dante Pellacani, nº 105, Bairro Tatuapé, São Paulo/SP.

Na referida Assembleia, foi expressamente autorizada a instituição, cobrança administrativa e emissão das respectivas guias de Contribuição Assistencial Patronal para as Convenções Coletivas de Trabalho correspondentes aos períodos 2025/2026, 2026/2027 e 2027/2028, bem como, em caso de inadimplemento, a adoção das medidas extrajudiciais e judiciais cabíveis, inclusive o encaminhamento do débito a protesto, observados os requisitos legais.

A) Aplica-se a presente cláusula às empresas, **associadas ou não**, integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato da Indústria de Funilaria e

Pintura do Estado de São Paulo — SINDIFUPI, **cuja atividade econômica preponderante seja a reparação automotiva, especialmente aquelas que prestem serviços em automóveis, motocicletas, caminhões e veículos similares, tais como funilaria, pintura, martelinho de ouro, embelezamento, restauração, alinhamento de monobloco, polimento, mascaramento, blindagem e aplicação de filme de proteção para pintura.**

B) O enquadramento sindical observará a atividade econômica preponderante efetivamente exercida pela empresa, entendida como aquela que caracteriza sua unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção as demais atividades convirjam em regime de conexão funcional, nos termos da legislação aplicável.

A indicação de CNAE, classificação cadastral, objeto social, inscrição fiscal ou registro perante órgãos públicos como atividade de comércio, inclusive comércio varejista ou atacadista de peças e acessórios, não será suficiente, por si só, para afastar o enquadramento na categoria econômica representada pelo SINDIFUPI quando a atividade efetivamente preponderante da empresa consistir na prestação de serviços de funilaria, pintura, reparação, embelezamento, restauração ou demais serviços abrangidos por esta Convenção Coletiva.

A comercialização de peças, acessórios, tintas, materiais ou produtos destinados ao reparo será considerada atividade exercida em regime de conexão funcional com a atividade preponderante de reparação automotiva, não descaracterizando o enquadramento sindical da empresa.

C) **A contribuição prevista nesta cláusula não se confunde com mensalidade associativa, filiação sindical, contratação de serviços ou com a antiga contribuição sindical compulsória, cuja exigibilidade obrigatória foi afastada pela Lei nº 13.467/2017.**

A condição da empresa como optante pelo Simples Nacional, Microempresa, Empresa de Pequeno Porte ou Microempreendedor Individual — MEI não constitui motivo para afastar o cumprimento das obrigações previstas nesta Convenção Coletiva, inclusive a Contribuição Assistencial Patronal, observadas, para o MEI, as condições e o valor reduzido previstos na letra S desta cláusula.

D) **Será assegurado às empresas o direito de oposição à Contribuição Assistencial Patronal, mediante manifestação escrita, assinada por seu representante legal ou por procurador com poderes específicos, acompanhada de cópia do Contrato Social e, quando for o caso, do respectivo instrumento de procuração ou documento que comprove os poderes de representação.**

E) **A carta de oposição deverá ser encaminhada no prazo de até 10 (dez) dias úteis**, contados da publicação do Edital de Divulgação e Comunicação à

Categoria Econômica no jornal Folha de São Paulo — edição estadual, ao e-mail financeiro@sindifupi.org.br, devendo a empresa solicitar e guardar o comprovante de recebimento.

Parágrafo Primeiro — A oposição regularmente apresentada produzirá efeitos exclusivamente em relação à Contribuição Assistencial Patronal instituída por esta Convenção Coletiva de Trabalho e durante a sua respectiva vigência, não se estendendo automática ou presumidamente a Convenções Coletivas futuras, seus aditivos, renovações ou novas contribuições assistenciais que venham a ser regularmente aprovadas.

Parágrafo Segundo — Para cada nova Convenção Coletiva de Trabalho que instituir Contribuição Assistencial Patronal, será assegurado novo prazo e procedimento de oposição, devendo a empresa, caso mantenha esse interesse, manifestar-se novamente nos termos da cláusula então vigente.

F) A manifestação apresentada fora do prazo não produzirá efeito de oposição em relação às contribuições instituídas por esta Convenção Coletiva, sem prejuízo do direito de a empresa buscar as medidas administrativas ou judiciais que entender cabíveis.

G) Quando a oposição for encaminhada por empresa de contabilidade, escritório contábil, contador ou terceiro, deverá ser acompanhada de autorização expressa e específica da empresa, assinada por seu representante legal, bem como de documento que comprove os respectivos poderes de representação, sob pena de não produzir efeitos.

H) As empresas de contabilidade, escritórios contábeis e profissionais da contabilidade que prestem à empresa serviços de folha de pagamento, departamento pessoal, assessoria trabalhista, escrituração ou acompanhamento de obrigações decorrentes de Convenções Coletivas de Trabalho deverão, no âmbito dos serviços contratados e observadas as normas profissionais aplicáveis, orientar seus clientes acerca da existência desta Convenção Coletiva e de suas obrigações econômicas e trabalhistas.

I) A orientação deverá abranger, especialmente, os reajustes salariais, pisos, benefícios, PLR, jornada, saúde e segurança do trabalho, contribuições previstas, prazos de vencimento e o direito de oposição à Contribuição Assistencial Patronal.

J) Para fins de ciência e adequada orientação às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, o SINDIFUPI mantém canais institucionais de orientação, representação setorial e mediação comercial relacionados às demandas da reparação automotiva, inclusive no relacionamento com seguradoras, reguladoras, prestadores de assistência e demais agentes envolvidos na cadeia de reparação de veículos.

K) A utilização dos referidos canais e ferramentas observará os critérios técnicos, regulamentos, condições de atendimento e disponibilidade definidos pelo SINDIFUPI, sem prejuízo da representação sindical legal da categoria.

L) As empresas de contabilidade, escritórios contábeis e profissionais da contabilidade deverão também orientar quanto ao prazo, à forma e aos requisitos para manifestação de oposição, bem como às consequências do inadimplemento, inclusive a possibilidade de cobrança administrativa, protesto em cartório e adoção das medidas judiciais cabíveis, na forma desta Convenção Coletiva.

M) A presente disposição não transfere às empresas de contabilidade ou aos profissionais da contabilidade a obrigação de pagar a contribuição devida pela empresa representada, **mas reafirma o dever de zelo, diligência, adequada orientação e comunicação de riscos inerente aos serviços profissionais contratados**.

N) O SINDIFUPI dará publicidade às Convenções Coletivas de Trabalho, às contribuições instituídas, aos prazos de oposição, aos vencimentos e às formas de recolhimento por meios idôneos, incluindo a disponibilização em seu site institucional e Jornal de grande circulação.

O) Cabe às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, com o apoio de seus setores administrativo, financeiro e contábil ou dos profissionais por elas contratados, acompanhar as negociações coletivas, a publicação das Convenções Coletivas aplicáveis e os comunicados divulgados pelos sindicatos signatários, mantendo atualizados seus dados de contato perante o SINDIFUPI quando fornecidos à entidade.

A ausência de recebimento de comunicação individual, de guia ou de aviso específico não afastará a eficácia das obrigações regularmente instituídas por esta Convenção Coletiva, desde que tenham sido disponibilizados canais acessíveis para consulta, solicitação de segunda via e esclarecimentos.

P) Quando necessário à verificação do enquadramento sindical ou do cumprimento das obrigações convencionais, e mediante solicitação fundamentada, as empresas deverão apresentar ao SINDIFUPI os documentos pertinentes, resguardados o sigilo empresarial, a legislação de proteção de dados e os limites da solicitação.

Q) O SINDIFUPI poderá, no exercício de sua representação institucional, comunicar o sindicato profissional competente e os órgãos públicos competentes acerca de indícios de descumprimento das normas coletivas, especialmente quanto a pisos salarias, PLR, jornada, saúde e segurança do trabalho e demais direitos convencionais, visando à preservação da concorrência leal no setor.

R) As Contribuições Assistenciais Patronais serão recolhidas em 4 (quatro) parcelas de R$ 288,00 (duzentos e oitenta e oito reais), nas seguintes datas:

21/12/2026 - R$ 288,00 (duzentos e oitenta e oito reais)
22/03/2027 - R$ 288,00 (duzentos e oitenta e oito reais)
21/06/2027 - R$ 288,00 (duzentos e oitenta e oito reais)
20/09/2027 - R$ 288,00 (duzentos e oitenta e oito reais)

S) Para as empresas enquadradas como Microempreendedor Individual — MEI, cada parcela será de R$ 25,00 (vinte e cinco reais), nos mesmos vencimentos abaixo:

- 21/12/2026 - R$ 25,00 (vinte e cinco reais)
- 22/03/2027 - R$ 25,00 (vinte e cinco reais)
- 21/06/2027 - R$ 25,00 (vinte e cinco reais)
- 20/09/2027 - R$ 25,00 (vinte e cinco reais)

T) Caso a empresa não receba a guia de recolhimento até 10 (dez) dias antes do respectivo vencimento, deverá solicitar a segunda via pelo e-mail financeiro@sindifupi.org.br, pelos telefones (11) 2673-4477 e (11) 2673-8888, ou pelo WhatsApp (11) 98818-3758. **O não recebimento da guia não afastará a exigibilidade da obrigação, desde que a empresa tenha condições de solicitar a segunda via pelos canais divulgados pelo SINDIFUPI.**

U) O atraso no pagamento implicará incidência de multa de 10% (dez por cento) sobre a parcela inadimplida, acrescida de atualização monetária pelo IPCA, ou índice que o substitua, a contar do vencimento.

V) Antes do encaminhamento do débito a protesto, o SINDIFUPI enviará comunicação de cobrança à empresa, por meio eletrônico, utilizando-se do e-mail cadastrado na junta comercial, concedendo prazo mínimo de 10 (dez) dias corridos para pagamento, regularização ou apresentação de documentação que demonstre eventual quitação ou inexigibilidade.

W) Persistindo o inadimplemento, poderá o SINDIFUPI encaminhar o débito para protesto em cartório e adotar as medidas judiciais cabíveis para sua cobrança, desde que observados os requisitos de liquidez, certeza e exigibilidade do crédito, bem como a documentação pertinente.

X) Na hipótese de cobrança judicial, incidirão as custas, despesas processuais e honorários advocatícios na forma fixada pela legislação e pela autoridade judicial competente.

60 – VALE TRANSPORTE

A) No atendimento às disposições da Lei n. º 7.418, de 16/12/85, com redação dada pela Lei n. º 7.619, de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto n. º 95.247 de 16/11/87 as empresas representadas pelo Sindicato Patronal Acordante, que concedem aos seus empregados o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou em dinheiro, até o prazo previsto na cláusula n. º 12 (pagamento de salários/vales).

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

C) A importância paga sob esse título não tem caráter remuneratório ou salarial.

61 - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médicos e/ou odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, outros convênios, alimentos, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e clube/agremiações, quando expressamente autorizado pelo empregado.

62 - LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

As empresas, que possuíam em 31/10/2026, até 20 (vinte) empregados, não estarão obrigadas ao cumprimento das seguintes cláusulas desta Convenção: 06-PROMOÇÕES; 07-SALÁRIO ADMISSÃO; 08-SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO; 10- APRENDIZES DO SENAI; 11-ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS; 20-INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ; 24-AUSÊNCIA JUSTIFICADA; 25-OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS; 30-GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE; 32-GARANTIAS SINDICAIS; 32-CIPA; 34-MEDIDAS DE PROTEÇÃO; 39-CONVÊNIOS MÉDICOS; 41-NECESSIDADES HIGIÊNICAS; 42-PLANTÃO AMBULATORIAL; 46-TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO– REAJUSTES; 50-TESTE ADMISSIONAL; 51-CARTA DE REFERÊNCIA; 54-MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA; 55-QUADROS DE AVISOS; 56-REVISTA.

63 - NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, vedada em qualquer hipótese a cumulação.

64 - AUXÍLIO ESCOLAR

Recomenda-se às empresas solicitarem os serviços do MEC ou do FENAME, para facilitar aos seus empregados à aquisição de material escolar.

65 - PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO

A) Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, informações sobre o número de empregados existentes, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial.

B) A informação abrangerá os empregados horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

66 - MULTA

A) Multa por infração e por empregado, em caso de descumprimento das cláusulas, contidas nesta Convenção será de 2% (dois por cento) do piso salarial da categoria, revertendo-se em benefício da parte prejudicada;

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

67 - APLICABILIDADE

Todas as condições ora estabelecidas serão estendidas indistintamente a todos os empregados das empresas representadas pelo Sindicato da Indústria de Funilaria e Pintura do Estado de São Paulo – SINDIFUPI, excetuando-se, apenas, as categorias diferenciadas.

68 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

A) Será garantida aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, a permanência na empresa sem prejuízo da remuneração antes percebida desde que dentro das seguintes condições:

- Que apresentem redução da capacidade laboral, ou;

- Que tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo,e;

- Que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente;

B) Garantia ao empregado acidentado ou portador de doença profissional, tanto nas condições supra do acidente do trabalho, quanto à doença profissional, sempre que exigidas poderão ser atestadas por hospitais próprios do SUS ou conveniados, facultando-se a perícia médica através da Justiça;

C) Estão abrangidos na garantia desta cláusula os já acidentados no trabalho com contrato em vigor nesta data, na empresa em que se acidentaram;

D) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiverem adquirido direito à aposentadoria, nos seus prazos máximos;

E) Os empregados garantidos por essa 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 desta cláusula se aplicam aos acidentados ou portadores de doença profissional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas na letra “A” acima.

69 - PROGRAMA DO INCENTIVO AO PRIMEIRO EMPREGO

a) Com o fim de incentivar o primeiro emprego no setor representado pelas entidades signatárias e propiciar treinamento prático-profissional, qualificação e ensinamentos a serem ministrados pelas empresas, estas poderão contratar empregados que estiverem ingressando no mercado de trabalho, pela primeira vez, após análise de sua CTPS, pagando um salário equivalente a 75% (setenta e cinco por cento) do menor piso salarial da categoria, desde que observadas condições mais favoráveis previstas na legislação vigente.

b) O período de validade para esse modelo de contratação será de seis meses, abrangendo no máximo 20% (vinte por cento) do efetivo da empresa e após o seu término, o empregado contratado nessa condição passará a receber o salário correspondente ao da função exercida.

70 - MÃO-DE-OBRA DO PRESIDIÁRIO

As empresas que promoverem contratação de mão-de-obra de presos em cumprimento de pena em regime fechado, para os fins colimados na Lei n. º 7.210 de 11 de julho de 1984, somente poderão fazê-lo mediante prévia negociação direta com o Sindicato Profissional, e desde que obedecida à limitação de até 10% (dez por cento) dos trabalhadores efetivos existentes na data da contratação, por analogia de direito ao Artigo 36, Parágrafo 1º, da referida lei.

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

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

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

71 - TERCEIRIZAÇÃO

A atividade preponderante da empresa não poderá ser objeto de terceirização, ficando, portanto, terminantemente proibida esta modalidade de contratação para as atividades fins.

Ressalvando as atividades consideradas como meio (secundárias), desde que previamente negociada diretamente com os sindicatos profissionais da categoria aqui convencionada.

As empresas do setor de funilaria e pintura que prestam serviços para concessionárias, dentro das dependências das mesmas, obrigam-se ao enquadramento e aplicação de todos os termos da Convenção Coletiva de Trabalho do SINDIFUPI.

As atividades principais das empresas não poderão em nenhuma hipótese, serem terceirizadas, sendo certo que na ocorrência de terceirização das atividades denominadas secundárias, a empresa tomadora dos serviços

responderá pela responsabilidade solidária e subsidiária, de que trata o Enunciado n° 331 do TST.

72 - ISENÇÃO DE TARIFAS BANCÁRIAS/CONTA SALÁRIO

As empresas que efetuam o pagamento de salários/vales através de depósitos bancários, o farão através de depósito em conta salário, a partir de 1º de janeiro de 2007, conforme Resolução n. º 3.402 de 6.09.2006 do Banco Central do Brasil.

73 - RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

As empresas fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até o prazo de 30 de junho de 2026, as informações completas contidas na RAIS-RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS relativas a todos os empregados do estabelecimento da base territorial referentes ao ano de 2025.

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

74 - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

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

Empresas com:

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

75 - CONSTRANGIMENTO MORAL

As entidades signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho manifestam seu repúdio a prática de quaisquer atos que resultem em constrangimento moral.

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

76 - VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Respeitadas as condições legais vigentes, a empresa oferecerá à sua empregada em situação de violência doméstica e familiar comprovada, 15 (quinze) dias de licença não remunerada. A concessão dessa licença limitar-se-á uma única vez por ano e sua duração não prejudicará o direito de férias e 13º salário.

77 - GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

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

78- DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

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

79 - AMAMENTAÇÃO

Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito durante a jornada de trabalho a 02 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. A pedido da empregada a empresa poderá conceder licença remunerada com duração de 12 (doze) dias úteis, a ser gozada a partir do término da licença remunerada e em continuidade a mesma.

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

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

80 - REFORMA TRABALHISTA

A partir de março de 2027, as partes se comprometem a discutir coletivamente os impactos da Reforma Trabalhista, bem como, as demais cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho.

81 - HOMOLOGAÇÕES

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal signatário da presente Convenção Coletiva de trabalho deverão efetuar a homologação das rescisões de contrato de trabalho no respectivo Sindicato Profissional, bem como o recolhimento das contribuições para custeio das entidades sindicais e deverão apresentar no ato da homologação das rescisões do contrato de trabalho de seus empregados, o comprovante de quitação do recolhimento da Participação Sindical nas Negociações Coletivas e da Contribuição de Assistencial dos Empregadores, ambas previstas na presente Convenção, além dos comprovantes de quitação do recolhimento das Contribuições Sindical Patronal e Profissional e a Contribuição de Assistência nas Negociações Coletivas.

82 - PROTEÇÃO A EMPREGADA GESTANTE E LACTANTE

Em observância ao princípio da proteção à saúde, fica convencionado que a trabalhadora gestante ou lactante não trabalhará em locais insalubres ou perigosos, nos termos dos laudos técnicos das empresas, devendo o empregador designar local de trabalho compatível para empregada enquanto perdurar a situação da gestante e/ou lactante, sem prejuízo da remuneração antes percebida.

83 - CONTRIBUIÇÃO DE ASSISTÊNCIA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

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

84 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

Na ocasião do recolhimento da contribuição sindical patronal (31/01/2027), as empresas que prestam serviços em automóveis, motocicletas e caminhões, tais como; **serviços de funilaria e pintura, martelinhos, embelezamento,**

restaurações, alinhamento de monobloco, polimento e mascaramento (filme de proteção para pintura), associadas ou não, instaladas no Estado de São Paulo, deverão efetuar o recolhimento em guia específica utilizando o CÓDIGO SINDICAL **558.418.91097-2**.

85 - IGUALDADE SALARIAL

As empresas deverão incentivar a ampliação do efetivo de mulheres e ascensão das mesmas na hierarquia das empresas, devendo sempre ser usados apenas critérios de desempenho, formação, qualificação, experiência e/ou conhecimentos exigidos para o exercício da função, inclusive observando-se, se vigente, a Lei 14.611/2023.

86 - TRATAMENTO TRIBUTÁRIO DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS

Serviços de planos de assistência à saúde, de vale refeição e/ou alimentação, o vale transporte e benefícios educacionais disponibilizados pelas empresas aos seus empregados, de qualquer modalidade existentes ou que venham a ser implementados na vigência desta CCT, produzem efeitos legais para os fins da legislação tributária introduzida pela Lei Complementar 214/2025, notadamente em seu inciso IV letra ”f” do artigo 57 e demais disposições aplicáveis”.

87 – COMPENSAÇÃO DE JORNADA - ADEQUAÇÃO A EMENDA CONSTITUCIONAL 141/2026

As empresas que trabalham 44h por semana, e precisarão se ajustar para 42h semanais no período de transição previsto no inciso I, do artigo 6º da Emenda Constitucional 141 de 16/10/26, poderão compensar duas horas com acréscimo de 24 minutos à jornada diária em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira. As empresas que trabalham menos de 44 horas e até 42 horas semanais, aplicarão a proporcionalidade de minutos para a compensação.

Parágrafo Primeiro: As empresas que adotarem compensação prevista nesta cláusula comunicarão expressamente sua implementação ao respectivo sindicato profissional até 10 de dezembro de 2026, para fins de ciência e acompanhamento, podendo a entidade sindical solicitar informações complementares relacionadas à jornada praticada, que deverão ser prestadas pela empresa no prazo de até 15 (quinze) dias úteis, contados do recebimento da solicitação.

Parágrafo Segundo: O período de transição previsto no caput, vai de 16 de dezembro de 2026 a 15 de dezembro de 2027.

Parágrafo Terceiro: Eventuais negociações sobre jornadas, escalas, entre outros aspectos relacionados a implementação da Emenda Constitucional 141/2026 poderão ser negociados entre empresas e sindicato e pautar-se-ão

pelos princípios da boa-fé, da razoabilidade para a aplicação das novas disposições combinada com a preservação da atividade econômica das empresas, destinando-se exclusivamente à adaptação operacional decorrente da nova legislação.

88 - VIGÊNCIA

A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO vigorará por 1 (um) ano, com início em 1º de novembro de 2026 e término em 31 de outubro de 2027.

São Paulo, 25 de novembro de 2026

gov.br Documento assinado digitalmente
ANGELO JOSE LEITE CARDOSO COELHO
Data: 24/11/2026 20:27:34-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

SINDICATO DA INDUSTRIA DE FUNILARIA E PINTURA DO ESTADO DE SÃO PAULO
ANGELO COELHO
CPF: 593.926.307-00 - R.G. 23.894.539-X

gov.br Documento assinado digitalmente
JOSE FRANCISCO SALVINO
Data: 24/11/2026 17:06:29-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JAGUARIÚNA, AMPARO, PEDREIRA, SERRA NEGRA E DE MONTE ALEGRE DO SUL
JOSÉ FRANCISCO SALVINO
CPF 137.472.938-83 – RG 22.950.017-1