

# **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027**

**“ACORDO GERAL”**



Sindicato dos  
**METALÚRGICOS**  
de Matão

Filiado a **CUT**

**SIND. METALÚRGICOS  
X  
EMPRESAS DE MATÃO**

Rubrica  
DMP

## ÍNDICE

DS  
ATCA

### **CLÁUSULAS**

DS  
RBF

1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE.

Rubrica  
SP

2ª - ABRANGÊNCIA.

3ª - SALÁRIO NORMATIVO.

Rubrica  
NJRDA

4ª - REAJUSTE SALARIAL.

5ª - COMPENSAÇÕES e ADMISSÕES APÓS A DATA BASE.

DS  
EFDS

6ª - GARANTIAS INERENTES A PAGAMENTO DE SALÁRIOS.

Rubrica  
JRDDN

7ª - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.

8ª - PROMOÇÕES.

Rubrica  
FRBL

9ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS.

10 - ADICIONAL NOTURNO.

Rubrica  
SST

11 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS.

12 - REEMBOLSO DE DESPESAS.

13 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO.

DS  
LAG

14 - AVISO PRÉVIO.

15 - UTILIZAÇÃO DE CONTRATOS INTERMITENTES.

Rubrica  
BBF

16 - CUMPRIMENTO DE COTAS PELO SISTEMA DE EMPREGO APOIADO.

17 - GARANTIAS INERENTES AOS EMPREGADOS JOVENS.

Rubrica  
GML

18 - GARANTIAS INERENTES AS MULHERES EMPREGADAS.

19 - AUXÍLIO CRECHE.

20 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA.

DS  
FFR

21 - SALÁRIO ADMISSÃO, SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO E ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS.

22 - DESLIGAMENTO E QUITAÇÃO ANUAL.

23 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E ORIENTAÇÕES ÚTEIS.

24 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL.

25 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO.

DS  
LAG

DMP

26 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE DOENÇA.

DS  
ATCA

27 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA.

DS  
ABF

28 - COMPENSAÇÃO DE HORAS.

Rubrica  
SST

29 - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO.

DS  
EFDs

30 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS - INTERRUPTÕES DO TRABALHO E LICENÇA PARA CASAMENTO.

Rubrica  
FABC

31 - FÉRIAS.

32 - SEGURANÇA NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO.

Rubrica  
JRDDV

33 - PLANTÃO AMBULATORIAL.

34 - CONVÊNIOS MÉDICOS, ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS E ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO.

Rubrica  
NJRDA

35 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL.

36 - GARANTIAS INERENTES AS ENTIDADES SINDICAIS.

Rubrica  
Sp

37 - COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS EMPREGADOS.

38 - VALIDAÇÃO ELETRÔNICA DE DOCUMENTO.

Rubrica  
BBF

39 - SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL.

40 - RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES.

Rubrica  
GML

41 - PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO.

42 - LIMITES DA APLICAÇÃO DESTE ACORDO COLETIVA DE TRABALHO.

DS  
HLB

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

44 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO.

45 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO.

DS  
FFR

46 - REVISTA PESSOAL.

47 - ANTECIPAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO.

48 - MANUTENÇÃO DE DIREITOS.

49 - ABONO DE DESCANSO.

50 - PROLONGAMENTO DE FERIADOS / DIAS PONTES

51 - MULTA - INCENTIVO AO DIÁLOGO E JUÍZO COMPETENTE

52 - REGISTRO NO ÓRGÃO COMPETENTE

Rubrica  
RLC

DMP

DS

LAG

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

## 2025-2027

DS

RBF

Rubrica

SST

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 Geral Extraordinária realizada no dia 03/10/2025 e pelas Assembleias Específicas de cada empresa signatária, doravante denominado simplesmente **SINDICATO** e, de outro lado, as EMPRESAS da base sindical: **AGRO MATAO LTDA EPP**, CNPJ: 03.411.483/0001-05, Rua Carlos Galli, nº 115, Nova Cidade, CEP: 15991-523, Matão/SP; **ANTONIOSI TECNOLOGIA AGROINDUSTRIAL LTDA**, CNPJ: 01.974.675/0001-02, Avenida Antonio Lopes, nº 200, Dist Ind Toriba, CEP: 15991-326, Matão/SP; **BALDAN IMPLEMENTOS AGRICOLAS S/A**, CNPJ: 52.311.347/0009-06, Avenida Baldan, nº 1.500, Nova Matão, CEP: 15993-000, Matão/SP; **BAMBOZZI ALTERNADORES LTDA**, CNPJ: 03.868.954/0001-09, Avenida XV de Novembro, nº 149, Centro, CEP: 15990-630, Matão/SP; **BAMBOZZI BRASIL INDUSTRIAL DE MAQUINAS LTDA**, CNPJ: 03.868.979/0001-02, Avenida XV de Novembro, 179, Centro, CEP: 15990-630, Matão/SP; **BAMBOZZI REFORMA DE MAQUINAS LTDA**, CNPJ: 03.869.017/0001-78, Avenida Marchesan, nº .1110, Centro, CEP: 15990-630, Matão/SP; **BRAZILIAN WELDING INDUSTRIA E COMERCIO DE MAQUINAS LTDA**, CNPJ: 03.868.938/0001-16, na Avenida Antônio da Silva Coelho, nº 645, CEP nº 15997-072 – Bairro Alto, Matão/SP; **CADIOLI IMPLEMENTOS AGRICOLAS LTDA**, CNPJ: 52.311.453/0001-32, Rua Jaboticabal, nº 386, Buscardi, CEP: 15990-464, Matão/SP; **MARCHESAN IMPLEMENTOS E MÁQUINAS AGRÍCOLAS TATU S/A**, CNPJ: 52.311.289/0001-63, Avenida Marchesan, nº 1.979, Nova Cidade, CEP: 15991-523, Matão/SP; doravante simplesmente denominadas EMPRESAS, por seus representantes legais sub-firmados, 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:

Rubrica

SP

DS

ATCA

Rubrica

BBF

Rubrica

GML

DS

HLB

### CLÁUSULA 1ª - 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, 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 das empresas signatárias, ora representados pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Matão/SP.

**Parágrafo único** – As demais empresas metalúrgicas sediadas na base do Sindicato poderão fazer sua adesão posterior mediante instrumento próprio com eficácia, validade e aplicação integral de todas as cláusulas de condições aqui contidas.

Rubrica

RLC

DS

EFDS

Rubrica

DMP

DS

LAG

DS

ABF

**CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO NORMATIVO**

Os Salários Normativos serão pagos retroativamente a partir de 1º de setembro de 2025 nas seguintes condições e valores:

a) Para cada estabelecimento que contava em 31/8/2025, com até 50 (cinquenta) empregados(as) da categoria, o Salário Normativo será de **R\$2.235,28** (dois mil, duzentos e trinta e cinco reais e vinte e oito centavos).

b) Para cada estabelecimento que contava, em 31/8/2025, de 51 (cinquenta e um) empregados(as) até 500 (quinhentos) empregados(as) da categoria, o Salário Normativo será de **R\$2.371,21** (dois mil, trezentos e setenta e um reais e vinte e um centavos).

c) Para cada estabelecimento que contava, em 31/8/2025, com mais de 500 (quinhentos) empregados(as) da categoria, o Salário Normativo será de **R\$2.612,80** (dois mil, seiscentos e doze reais e oitenta centavos).

**Parágrafo Primeiro:** Estão excluídos da garantia dos valores estabelecidos nas letras "a", "b", e "c" acima, os(as) menores aprendizes na forma da Lei e deste Acordo Coletivo de Trabalho.

**CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL**

a) Os salários dos empregados(as) das empresas signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho, vigentes em 31/8/2025, serão corrigidos pelo percentual de **7,15%** (sete, quinze por cento), observado o teto salarial de **R\$12.203,16** (doze mil, duzentos e três reais e dezesseis centavos), reajuste este a ser incorporado nos salários e pago a partir de 1º/9/2025.

b) Para o salário igual ou superior a **R\$12.203,16** (doze mil, duzentos e três reais e dezesseis centavos), o reajuste corresponderá ao valor fixo de **R\$495,44** (quatrocentos e noventa e cinco reais e quarenta e quatro centavos), a ser incorporado e pago a partir de 1º/9/2025.

c) Por força do aumento salarial ora previsto, as partes consideram fechados e encerrados para todos os fins de direito, o período de 1º/9/2024 a 31/8/2025, já que estão sendo atendidos os termos das Leis vigentes.

d) As diferenças salariais decorrentes da aplicação do reajuste aqui previsto poderão ser pagas até em conjunto com os salários relativos ao mês subsequente ao da assinatura deste acordo coletivo de trabalho. O mesmo critério será utilizado para a diferença referente ao salário normativo e ao acréscimo do valor fixo para salário igual ou superior ao teto salarial, bem como a diferença das verbas rescisórias de eventual desligamento já efetivado a partir de 1º/9/2025 até a data da assinatura do presente Acordo.

e) Prevalecerão sobre as condições aqui estipuladas aquelas negociadas e celebradas em instrumento próprio de cada empresa.

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

DS

EFDS

Rubrica

RLC

DS

FFR

DS  
LAG

DMP

DS  
RBFRubrica  
SST

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos antecipadamente no período de 1º/9/2024 a 31/8/2025, 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.

Rubrica  
FRBC

## II. ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

Rubrica  
MRDDV

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

Rubrica  
NJRDA

**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;

Rubrica  
Sp

**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.

DS  
ATCA

**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.

Rubrica  
BBF

**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.

**f)** Prevalecerão sobre as condições aqui estipuladas aquelas negociadas e celebradas em instrumento próprio de cada empresa.

## CLÁUSULA 6ª – GARANTIAS INERENTES AO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Rubrica  
GML

### I. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

DS  
HLB

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

**b)** O acima disposto não se aplica às empresas que fornecem 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(as).

DS  
FFR

### II. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO-VALE

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

Rubrica  
RLC

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

DS  
EFDS

DS  
LAGRubrica  
DMPDS  
ABFRubrica  
SST

b) O adiantamento deverá ser efetuado no 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;

Rubrica  
FABC

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

Rubrica  
JRDDV

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.

Rubrica  
NJRDARubrica  
Sp

### IV. ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento mensal de salários será efetuado no 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.

DS  
ATCA

a) As empresas poderão fazer o fechamento das folhas de pagamento antes do final do mês civil, sendo que as remunerações, incluindo variáveis, horas extraordinárias e ausências apuradas neste período, poderão ser pagas ou implementadas no mês posterior ao subsequente.

Rubrica  
GML

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

DS  
HLB

**Parágrafo Primeiro:** 1% (um por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independentemente 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.

c) O não pagamento do 13º salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado;

DS  
FFR

d) 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 compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS;

Rubrica  
RLCDS  
EFDS

LAG

DMP

DS  
ABF

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

Rubrica  
SST

### **CLÁUSULA 7ª - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

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

Rubrica  
FABCRubrica  
JRDDV

### **CLÁUSULA 8ª - PROMOÇÕES**

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

Rubrica  
NJRDARubrica  
Sp

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

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

DS  
ATCA

### **CLÁUSULA 9ª - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

DS  
EFDS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

Rubrica  
BBF

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

Rubrica  
GML

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);

DS  
HLB

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;

DS  
FFR

Excetuam-se deste item as situações previstas em Lei e os acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com assistência deste sindicato representativo da categoria profissional nos casos determinados por Lei;

e) As empresas que possuam restaurante e que habitualmente forneçam refeições aos empregados(as), quando programarem jornadas extraordinárias inteiras aos sábados,

Rubrica  
RLC

LAG

DMP

DS

RBF

domingos, feriados e/ou folgas, fornecerão lanche ou refeição aos empregados(as) envolvidos(as), dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado;

Rubrica

SST

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

Rubrica

FRBC

Rubrica

MRDDV

### 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.

Rubrica

NJRDA

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados(as) admitidos(as) até 30/10/1998 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.

Rubrica

SP

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

DS

ATCA

**Parágrafo Terceiro:** Com a concordância do trabalhador(a), estarão definitivamente isentos do pagamento do prêmio de 15% (quinze por cento) previsto no parágrafo primeiro acima, as empresas que – a) indenizarem com um salário nominal os empregados que diária e permanentemente estejam trabalhando a totalidade das horas noturnas, ou b) que indenizarem com um valor proporcional (base de cálculo igual a um salário nominal) a média dos últimos 6 (seis) meses das horas habitualmente trabalhadas no horário noturno.

Rubrica

BBF

### CLÁUSULA 11 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Recomenda-se a negociação coletiva para os fins de estabelecimento de Programas de PLR, observando-se sempre as disposições da Lei nº 10.101/2000, principalmente no que se refere à definição e ao atingimento de metas e objetivos.

DS

HLB

### CLÁUSULA 12 – REEMBOLSO DE DESPESAS

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.

DS

FFR

### CLÁUSULA 13 – 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;

Rubrica

RLC

DS

EFDS

LAG

DMP

DS  
RBF

b) Quando o empregado(a) não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado também o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor salário normativo vigente na época do evento;

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

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

#### **CLÁUSULA 14 - 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 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(a), no início ou fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado(a) por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso.

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

c) 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;

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

#### **CLÁUSULA 15 – UTILIZAÇÃO DE CONTRATOS INTERMITENTES**

Fica convencionado que a utilização de contratos de trabalho intermitente deverá ser discutida previamente com o sindicato profissional dentro de um prazo de até 30 (trinta) dias.

**Parágrafo único** - Em não havendo qualquer forma de ajuste, as empresas poderão fazer a contratação na forma da legislação pertinente, salvo se houver acordo específico que veda tal modalidade contratual.

#### **CLÁUSULA 16 - CUMPRIMENTO DE COTAS PELO SISTEMA DE EMPREGO APOIADO**

Com vistas a auxiliar no efetivo atendimento das determinações da Lei 8.213/91 quanto ao cumprimento das cotas de portadores de deficiência ou reabilitados, assim como para incentivar a sua permanência no emprego, recomenda-se que as empresas

DS  
LAG

DMP

DS  
ABF

estabeleçam conversações com o sindicato profissional, para, de comum acordo, atuarem de forma conjunta para o atendimento deste compromisso social, inclusive por meio de contatos com entidades especializadas nestas atividades, tal como a Associação Brasileira de Emprego Apoiado – ABEA.

Rubrica  
SST

**Parágrafo único** - Mediante negociação com o sindicato profissional, o cumprimento das cotas legais de pessoas com deficiência poderá ser feito por meio de investimentos em projetos de inclusão ou de qualificação dessas pessoas em instituições especializadas.

Rubrica  
FABCRubrica  
JRDDV

## **CLÁUSULA 17 – GARANTIAS INERENTES AOS EMPREGADOS JOVENS**

### **I. PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO**

As empresas ao promoverem a contratação de jovens entre 18 e 24 anos de idade, sem experiência no trabalho, e sendo comprovadamente o seu primeiro emprego registrado na CTPS, poderão pagar o piso salarial aplicável à empresa, e não o menor salário da função, por um período de seis meses, sendo aplicáveis, na sequência, as regras do quadro de carreira eventualmente existente.

Rubrica  
NJRDARubrica  
SP

### **II. OPORTUNIDADES À NOVA FORÇA DE TRABALHO.**

Visando fortalecer o presente e o futuro dos jovens e das indústrias brasileiras, é necessário que se pense em aprimorar continuamente a relação entre o moderno ambiente produtivo industrial e a nova força de trabalho, recomendando-se refletir sobre formas para um novo quadro de carreira de modo que venha a contemplar os anseios profissionais dos empregados jovens.

DS  
ATCARubrica  
BBF

### **III. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

#### **III.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 a 1 (uma) prova do ENEM e aos exames vestibulares, limitados porém às 4 (quatro) primeiras inscrições, por empregado(a), comunicadas ao empregador.

Rubrica  
GMLDS  
HLB

#### **III.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;

DS  
FFR

#### **III.c) Estágio**

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

Rubrica  
RLCDS  
EFDS

DS  
LHGRubrica  
DMPDS  
ABF**IV. HORÁRIO FIXO DO ESTUDANTE**

Havendo trabalho em mais de um turno, as empresas buscarão conciliar os horários de trabalho com a possibilidade de acesso à escola por parte de seus empregados(as) regularmente matriculados em cursos de primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante.

Rubrica  
SSTRubrica  
FABCRubrica  
JEDDVRubrica  
NJRDARubrica  
SpDS  
ATCARubrica  
BBFRubrica  
GMLDS  
HLB**V. APRENDIZES – SENAI**

**V.a)** Será assegurado aos aprendizes, devidamente cadastrados em entidades regulamentadas, durante o treinamento teórico, uma remuneração baseada no salário mínimo nacional por hora, e, durante o treinamento prático na empresa uma remuneração baseada no piso salarial da categoria por hora.

**V.b)** As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, incluído o que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares, ou por mútuo acordo entre as partes e, neste caso, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional;

**V.c)** Se efetivado(a) na empresa, após a conclusão do aprendizado, e, caso inexista vaga na função para a qual recebeu treinamento, o aprendiz poderá ser aproveitado(a) em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência das vagas qualificadas na pertinente aprendizagem, elas serão, preferencialmente, dirigidas para os(as) aprendizes;

**V.d)** As condições, prazos e inscrição para seleção de candidatos(as) a aprendizes, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;

**V.e)** A entidade sindical integrante deste Acordo Coletivo, encaminhará solicitação e promoverá entendimento junto ao Conselho Regional do SENAI, bem como outras escolas técnicas, no sentido de oferecer oportunidades de aprendizado e formação profissional para mulheres. Reiterarão ao SENAI e as diretorias de outras escolas técnicas, reivindicação da categoria profissional, a fim de que seja proporcionado a estas, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas.

**V.f)** O contrato de aprendizagem caracteriza-se como contrato especial, aplicando-se todos os direitos previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho, exceto onde expressamente consignado de forma diversa.

**VI. PLANTÃO NOTURNO NO SERVIÇO MILITAR**DS  
FFR

**VI.a)** Nos casos comprovados de plantão noturno no serviço militar, assim entendido o serviço que terminar depois das 23h, o empregado será dispensado pelas horas equivalentes no dia seguinte, com o pagamento de tais horas pela empresa.

**VI.b)** Para ter direito ao benefício do item “**VI.a)**”, o trabalhador deverá apresentar, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas contadas do final da prestação de serviços, o documento comprobatório emitido pela autoridade militar e comprovando a sua ocorrência, sob pena de não ter direito à ausência justificada.

**VI.c)** As horas abonadas serão computadas entre às 23h e o término do serviço obrigatório.

DS  
EFDSRubrica  
RLC

UAG

DMP

Rubrica

SST

**CLÁUSULA 18 – GARANTIAS INERENTES AS MULHERES EMPREGADAS**

DS

ABF

**I. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER**

Rubrica

FABE

**I.a)** Recomenda-se às empresas que, na medida de suas possibilidades, ofereçam os seguintes cuidados ou benefícios no que tange ao trabalho da mulher:

Rubrica

JRDDV

**I.b)** Apoio, assistência social, orientação jurídica e afastamentos compensáveis para as empregadas que forem comprovadamente vítimas de violência doméstica ou familiar, conforme pedido da trabalhadora e depois de registrada a respectiva ocorrência policial;

Rubrica

NJRDA

**I.c)** Proteção e incentivo à ampliação do efetivo das mulheres e à sua progressão profissional, reconhecendo a importância da participação das mulheres no mercado de trabalho, e nas contratações ou no preenchimento de cargos as empresas comprometem-se a não praticar qualquer tipo de discriminação em razão de sexo, raça, cor, idade, orientação sexual, estado civil, orientação religiosa ou existência de filhos, devendo sempre ser usados apenas critérios de desempenho, formação, qualificação ou conhecimentos exigidos para o exercício da função.

Rubrica

SP

**II. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

DS

ATCA

**II.a)** Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto;

Rubrica

BBF

**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;

Rubrica

GML

**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;

DS

HLB

**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.

DS

FFR

**II.f)** Durante a gravidez, a empregada poderá solicitar a transferência de função, passando a exercer temporariamente atividades compatíveis com a sua condição física, mediante solicitação expressa sua e com amparo em recomendação escrita do médico que cuida do pré-natal da gestante.

**III. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO**

**III.a)** Fica vedada a dispensa sem justa causa da empregada gestante que sofrer aborto, pelo prazo de 60 (sessenta) dias contados do retorno do afastamento, mediante comprovação por atestado médico da rede conveniada ou do serviço público.

DS

EFDS

Rubrica

RLC

LAG

DMP

DS  
RBF

**Parágrafo Único:** A empregada afastada por motivo de aborto, ao retornar ao trabalho depois do prazo indicado no caput, não terá prejuízo no cargo e na função antes exercida.

Rubrica

SST

#### IV. LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS

Rubrica

FRBC

**IV.1)** As empresas que contarem com mais de 100 (cem) empregados ou empregadas da categoria em 31/8/2025 deverão prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do artigo 7º da Constituição Federal, devendo arcar com os salários e demais consectários do afastamento adicional.

Rubrica

MRDDV

**IV.1a)** 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

NMRDA

**IV.1b)** 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.

Rubrica

SP

**IV.1c)** As empresas poderão cumprir a presente obrigação por meio da aplicação das disposições da Lei nº 11.770, de 9.9.2008, e do Decreto. nº 7.052, de 23.12.2009.

DS

ATCA

**IV.1d)** 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:

Rubrica

BBF

**IV.1d i)** Por sessenta dias, quando se tratar de criança de até um ano de idade;

**IV.1d ii)** Por trinta dias, quando se tratar de criança a partir de um ano até quatro anos de idade completos; e

Rubrica

GML

**IV.1d iii)** Por quinze dias, quando se tratar de criança a partir de quatro anos até completar oito anos de idade.

DS

HLB

**IV.1e)** A empregada em gozo de salário-maternidade na data de assinatura deste Acordo poderá solicitar a prorrogação da licença até 60 (sessenta) dias após o parto, exceto nos casos das empresas que apliquem o disposto na Lei nº 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.

**IV.1f)** O tempo de afastamento a título de licença maternidade, não prejudicará a PLR, abono e outras gratificações e vantagens existentes, tampouco o plano de carreira, e o plano de cargo e salário da empregada afastada, devendo ser aplicado regularmente sem lapso temporal os referidos planos para a empregada em licença, como se trabalhando estivesse, garantindo-se o retorno no exercício da função anteriormente exercida, ou em outra semelhante de sua anuência, sem experimentos e remanejamentos, ou outros atos que assemelha-se a perseguição ou assédio.

**IV.1g)** Ficam garantidas as condições mais vantajosas praticadas pelas empresas.

DS

FFR

DS  
EFDS

#### V. SUPRIMENTO EMERGENCIAL ESPECÍFICO

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

#### VI. PROTEÇÃO À GESTANTE E À LACTANTE

Rubrica

RLC

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – SIND. DOS METALÚRGICOS & EMPRESAS DE MATÃO – 2025/2027

DS  
LHG

Rubrica

DMP

DS

RBF

Rubrica

SST

Fica vedado o trabalho da gestante em locais comprovadamente insalubres enquanto durar a gestação.

Rubrica

FRBC

**Parágrafo primeiro** - A presente vedação se aplica, nos mesmos termos, para a mãe lactante, pelo prazo até seis meses, contados do parto.

Rubrica

JRDDV

**Parágrafo segundo** - O empregador terá um prazo de até dez dias úteis para promover a transferência da empregada para local apropriado.

Rubrica

NJRDA

**Parágrafo terceiro** - O referido prazo de dez dias será contado a partir da entrega do respectivo atestado ou exame que comprove a gestação ou da declaração de lactação.

### CLÁUSULA 19 – AUXÍLIO CRECHE

Rubrica

Sp

**a)** As empresas com **o total de** pelo menos 30 (trinta) empregados(as), e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 18 (dezoito) 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 18 (dezoito) meses;

DS

RTU

Rubrica

BBF

**a.1)** O auxílio creche, nas mesmas condições previstas no Item "a" desta cláusula, também será concedido ao pai adotivo ou biológico, que detenha a guarda judicial do filho (a), ou ao pai que mantenha o filho (a) sob sua dependência econômica comprovada, e nesse caso, para fazer jus a referido benefício, deverá comprovar que a mãe trabalha e NÃO possui o benefício, bem como já retornou da licença maternidade.

Rubrica

GMD

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

DS

HLB

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

### CLÁUSULA 20 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário e demais consectários legais:

DS

FFR

**a)** 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;

**a.1)** Até 3 (três) dias consecutivos, no caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou irmã ou pessoa que, declarada na CTPS, viva sob sua dependência econômica, a que aduz o Inciso I do artigo 473 da CLT.

**b)** A licença paternidade será de 20 (vinte) dias corridos para as empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã, conforme previsto na Lei nº 11.770/2008, com as

Rubrica

RLC

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – SIND. DOS METALÚRGICOS & EMPRESAS DE MATÃO – 2025/2027

DS  
EFDS

LAG

DMP

DS

RBF

alterações da Lei nº 13.257/2016, ou de 5 (cinco) dias corridos para as demais empresas, afastamento este contado desde a data do parto, nele incluídos os dias previstos no inciso III, do artigo 473 da CLT, e no parágrafo primeiro do artigo 10, do ADCT.

Rubrica  
SST

**b.1)** O pai adotante terá direito à mesma licença, contada da data de apresentação do termo judicial de guarda.

Rubrica  
FIBL

**c)** Nos casos de necessidade de acompanhamento de internação de filho(a), de necessidade de acompanhamento de consultas médicas de filho(a), inclusive quanto aos dependentes com deficiência ou idosos, desde que exijam cuidados permanentes, ou para comparecimento à escola do(a) filho(a), desde que comprovadamente solicitada em papel oficial da escola, e quando houver a impossibilidade de atendimento destas necessidades pelo cônjuge ou companheiro, a ausência do empregado não será descontada para qualquer fim, até o limite total de 3 (três) eventos em cada ano, incluindo internações, consultas ou reuniões escolares;

Rubrica  
JRDDVRubrica  
NJRDA

Nos casos da letra "c", serão abonadas apenas as horas comprovadamente gastas com as internações, consultas e reuniões escolares;

Rubrica  
SP

Se ultrapassado o limite total de 3 (três) eventos da letra "c", e exclusivamente para os casos de internação de filho(a), a ausência do empregado não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário, desde que não seja possível o comparecimento do cônjuge ou companheiro;

DS  
RTU

**c.1)** Quando for necessária ausência do empregado, durante o expediente normal do trabalho, para receber o PIS esta ausência não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário;

Rubrica  
BBF

## **CLÁUSULA 21 – SALÁRIO ADMISSÃO, SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO E ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS**

### **I. SALÁRIO ADMISSÃO**

Rubrica  
GML

**I.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(a) no seu exercício;

DS  
HLB

**I.b)** Nas empresas que possuam estrutura organizada de cargos e salários, nos casos previstos na letra "a" acima, será garantido o menor salário de cada função;

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

DS  
FFR

### **II. SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO**

**II.a)** Será efetivado na função o 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(a) estiver sob amparo da Previdência Social.

Rubrica  
RLCDS  
EFDS

DS

LHG

Rubrica

DMP

DS

RBF

### III. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

Rubrica

SST

**III.a)** As empresas com mais de 80 (oitenta) empregados(as) e que possuam estrutura de cargos organizada, deverão definir cada cargo da mão-de-obra operacional numa carreira progressiva que não ultrapasse 3 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

Rubrica

FABC

**III.b)** Excepcionalmente, os níveis por cargo do que trata este item, poderão ser elevados para 4 (quatro), mediante justificativa patronal e negociação coletiva específica com o sindicato da categoria profissional preponderante.

Rubrica

JADDN

### CLÁUSULA 22 – DESLIGAMENTOS E QUITAÇÃO ANUAL

Rubrica

NJRDA

Na forma dos artigos 507-B e 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, as partes poderão estabelecer, livre e facultativamente, medidas para assistência e orientação por ocasião do desligamento e/ou para quitação anual de obrigações trabalhistas.

Rubrica

Sp

**Parágrafo único** - Na ausência de qualquer forma de ajuste sobre estas matérias, prevalecem as disposições legais.

DS

ATCA

### CLÁUSULA 23 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E ORIENTAÇÕES ÚTEIS

#### I. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Rubrica

BBF

**I. 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.

**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(as) que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

Rubrica

GML

#### II FORNECIMENTO DE INFORMAÇÕES AOS EMPREGADOS

DS

HLB

Recomenda-se às empresas que, na medida de suas possibilidades, ofereçam aos seus empregados orientações a respeito dos seguintes assuntos:

- a) Combate a quaisquer formas de discriminação ou assédio;
- b) Prevenção ao câncer.

DS

EFDS

Estas orientações poderão ser oferecidas por meio de treinamentos, cursos, seminários, apostilas, ou qualquer outro meio assemelhado, inclusive durante os procedimentos de recebimento dos novos empregados(as) ou durante as Semanas Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT).

DS

FFR

### CLÁUSULA 24 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

**1.** O empregado(a) fará jus às condições estabelecidas nesta cláusula, sem prejuízo do salário-base antes percebido, e que comprovadamente se tornar portador de doença ocupacional/profissional desenvolvida exclusivamente em razão das atividades

Rubrica

RLC

DS  
LAGRubrica  
DMPDS  
RBF

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 ou equivalente, tendo sido assim determinado pela perícia médica do INSS;

**1.2)** que tenha obtido o benefício previdenciário, concedido pelo INSS, e o comunicado à empresa no prazo máximo de 15 (quinze) dias a partir da concessão do benefício;

**1.3)** 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;

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

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

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

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

**4)** As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam:

**4.1)** ao empregado que comprovadamente não cumprir todas as exigências dos itens "1.1" a "1.5" do caput desta cláusula, e inclusive nos casos de renovação ou nova concessão de benefício;

**4.2)** ao empregado que for aposentado ou se aposentar;

**4.3)** ao empregado que tiver adquirido direito à aposentadoria nos seus prazos mínimos;

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

**5)** Os empregados que adquiriram o direito a garantia de emprego por doença ocupacional ou profissional na vigência de Acordo ou CCT anterior 31/8/2018, manterão o direito à garantia de emprego até a aposentadoria, desde que preencham os requisitos dessa cláusula;

**6)** Os empregados que obtiverem o direito à garantia de emprego por doença ocupacional ou profissional, adquirida na empresa em período anterior a 31/8/2018, por decisão judicial ou administrativa do INSS, superveniente, manterão o direito à garantia de emprego até a aposentadoria, desde que preencham os requisitos dessa cláusula.

DS  
EFDS

DS  
LAGRubrica  
DMPDS  
RBF

7) Para a caracterização da doença profissional e ou ocupacional dos empregados admitidos a partir de 1º de setembro de 2018, e para ter direito à garantia de emprego prevista nesta cláusula, 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 25 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO 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;

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

e) 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;

f) O empregado(a) contemplado(a) com as garantias previstas nesta cláusula obriga-se 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;

g) Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do acidentado(a) do trabalho, o empregado(a) que, comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula;

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

Rubrica  
RLCDS  
EFDS

DS  
LAGRubrica  
DMPDS  
ABF

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

### **CLÁUSULA 26 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE DOENÇA**

a) Ao empregado(a) afastado(a) do serviço, por motivo de doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou 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(a) e o empregador com assistência do sindicato representativo da categoria profissional.

### **CLÁUSULA 27 - 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) Como forma de permitir a atualização dos prontuários de seus trabalhadores e de viabilizar a aplicação adequada dos direitos previstos nesta cláusula, as empresas poderão exigir que seus empregados com idade igual ou superior a 52 anos, se mulher, ou idade igual ou superior a 55 anos, se homem, com mais de 5 (cinco) anos de contrato de trabalho, que informem dentro de um prazo de 30 dias sobre a sua condição de pré-aposentado.

d) A partir do momento em que o empregado(a) comunicar formalmente a empresa de que ele está dentro do período da garantia, ele terá um prazo de até 30 dias (em caso de aposentadoria normal) e de até 60 dias (no caso de aposentadoria especial) para apresentar a documentação comprobatória, em especial a(s) Carteira Profissional(is) e, quando aplicável, o(s) laudo(s) para contagem de tempo de contribuição obtidos no sítio do INSS, como condição para que o empregado(a) tenha direito às garantias previstas nas letras "a" e "b" acima.

e) O contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por ocorrência de justa causa, por mútuo acordo ou por pedido de demissão, os dois últimos

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – SIND. DOS METALÚRGICOS & EMPRESAS DE MATÃO – 2025/2027**

Rubrica  
SSTRubrica  
FABCRubrica  
JRDDVRubrica  
NJRDARubrica  
SpDS  
ATCARubrica  
BBFRubrica  
GMDDS  
HLBDS  
FFRRubrica  
RLCDS  
EFDS

LAG

DMP

DS

ABF

com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional;

Rubrica

SST

f) A garantia de emprego prevista nesta cláusula cessará a partir do momento em que o empregado tiver completado o tempo para aposentadoria em seus prazos mínimos, independentemente de ter solicitado ou não a aposentadoria;

Rubrica

FABC

g) Caso advenha legislação nova alterando e disciplinando a matéria prevista nesta cláusula ou em havendo dificuldade em sua interpretação, as partes comprometem-se a negociar as devidas revisões às presentes disposições.

Rubrica

JRDDV

### CLÁUSULA 28- COMPENSAÇÃO DE HORAS

Rubrica

NJRDA

I) Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente:

Rubrica

SP

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;

DS

ATCA

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

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

Rubrica

BBF

**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.

Rubrica

GML

### CLÁUSULA 29 – MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO.

#### I. HORÁRIO DE REFEIÇÃO

DS

HLB

As empresas poderão 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.

As empresas que utilizarem registro eletrônico de ponto, na forma da Portaria nº 1.510/2009 do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de Acordo Coletivo de Trabalho específico firmado com o Sindicato Profissional de base poderão adotar as condições previstas na Portaria nº 373/2011, também do MTE, inclusive no que diz respeito a deixarem de emitir comprovantes impressos das marcações de ponto.

DS

FFR

#### II - TOLERÂNCIA (INÍCIO/TÉRMINO DE JORNADA DE TRABALHO)

DS

EFDS

Nos termos do art. 58, parágrafo primeiro da CLT, não serão descontadas nem computadas como jornadas extraordinárias as variações de registro de até 10 (dez) minutos na entrada e na saída do trabalho e também na saída e no retorno do intervalo intrajornada, devendo as empresas oferecer meios para que os trabalhadores possam registrar os horários dentro dos limites aqui previstos, sendo vedada a punição dos empregados por irregularidades que decorram de falta de equipamentos suficientes.

Rubrica

RLC

DS

LAG

Rubrica

DMP

DS

BBF

## **CLÁUSULA 30 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS - INTERRUPTÕES DO TRABALHO E LICENÇA PARA CASAMENTO**

### **I. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS**

As empresas não descontarão 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.

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

### **II. INTERRUPTÕES DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho, por responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, ressalvando-se os acordos coletivos específicos em vigor.

### **III. LICENÇA PARA CASAMENTO**

No caso de casamento do empregado(a) a licença remunerada será de 4 (quatro) dias úteis, podendo ser dividido entre dias imediatamente anteriores e dias imediatamente posteriores, a critério do empregado(a) e mediante aviso à empresa.

## **CLÁUSULA 31 - FÉRIAS**

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

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

b) 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;

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

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

d) O empregado(a) poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista no art. 135 da CLT;

e) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o empregado(a) poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário,

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – SIND. DOS METALÚRGICOS & EMPRESAS DE MATÃO – 2025/2027**

Rubrica

SST

Rubrica

FRBC

Rubrica

JRDDV

Rubrica

NJRDA

Rubrica

Sp

DS

ATCA

Rubrica

BBF

Rubrica

GML

DS

HLB

DS

EFR

Rubrica

RLC

DS

EFDS

Rubrica

DMP

DS

LAG

conforme previsto no artigo 143 da CLT;

DS

RBF

f) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados(as);

g) As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme o art. 135 da CLT, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado(a) antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

h) Ao(À) 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 32 – DA LEGISLAÇÃO DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

As empresas deverão cumprir a legislação de proteção ao trabalho, incluindo as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme for exigível.

**Parágrafo único** – A verificação do cumprimento destas normas e a aplicação das eventuais penalidades cabíveis serão feitas exclusivamente na forma prevista na legislação.

### CLÁUSULA 33 - PLANTÃO AMBULATORIAL

a) As empresas com 80 (oitenta) ou mais empregados(as) no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também nesse período;

b) As empresas com menos de 80 (oitenta) empregados(as) no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

### CLÁUSULA 34 - CONVÊNIOS MÉDICOS, ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS E ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

#### I. CONVÊNIOS MÉDICOS

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

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

I.c) As empresas citadas acima proporcionarão 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. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

II.a) Nos casos de empresas que mantêm 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

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – SIND. DOS METALÚRGICOS & EMPRESAS DE MATÃO – 2025/2027

DS

EFDS

Rubrica

SST

Rubrica

FABC

Rubrica

JADDV

Rubrica

NJRDA

Rubrica

SP

DS

ATCA

Rubrica

BBF

Rubrica

GML

DS

HLB

DS

FFR

Rubrica

RLC

Rubrica

DMP

DS

RBF

DS

LAG

hipótese de atestado fornecido por profissional particular, o mesmo somente terá validade se endossado por facultativo credenciado pelo convênio ou serviço próprio.

Rubrica

SST

**II.b)** Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato da categoria profissional, ou pelo SUS. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o carimbo do Sindicato e a assinatura do seu facultativo.

Rubrica

FABC

**II.c)** Os atestados médicos deverão ser encaminhados, pelo empregado(a), diretamente ao Departamento Médico da empresa.

Rubrica

JRDDV

**II.d)** Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

**II.e)** Os atestados que retratem casos de urgência médica serão reconhecidos sempre.

Rubrica

NJRDA

### III. ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

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

Rubrica

Sp

### CLÁUSULA 35 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

- a) para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;
- b) para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c) para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

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

Rubrica

GML

DS

HLB

### CLÁUSULA 36 - GARANTIAS INERENTES AS ENTIDADES SINDICAIS

#### I) DIRIGENTE SINDICAL:

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

DS

FFR

#### II) SINDICALIZAÇÃO:

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados(as), as empresas colocarão a disposição do sindicato representativo da categoria profissional, quatro vezes por ano, local e meios para esse fim. Ressalve-se as condições mais favoráveis já

DS

EFDS

Rubrica

RLC

DS  
LHGRubrica  
DMPDS  
ABF

existentes.

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

**III.2** - Garantidas as condições acima, se o diretor sindical de base for também dirigente da **FEM-CUT/SP e ou CNM**, poderá afastar-se do serviço até o limite de mais **15** (quinze) dias por ano, mediante solicitação impressa da respectiva entidade.

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

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

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

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

**III.4)** - Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

### IV) CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

#### IV.1) Atraso no Recolhimento

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

#### IV.2) Recibos

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas deverão efetuar a entrega dos recibos de mensalidades, já descontadas dos associados(as) do sindicato representativo da categoria profissional, 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.

#### IV.3) Valor da mensalidade

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

Rubrica  
RLCDS  
EFDS

DS  
LAGRubrica  
DMPDS  
ABF

alterados pelo Sindicato, a qualquer tempo, mediante notificação à empresa.

## V. REALIZAÇÃO DE ASSEMBLEIAS

Recomenda-se às empresas que na medida de suas condições e com a manutenção de suas condições normais de produção, negociem previamente com entidade sindical a possibilidade de realização de assembleias pacíficas de empregados(as) em local apropriado para este tipo de ato.

O comparecimento dos empregados(as) às assembleias negociadas na forma desta cláusula será sempre facultativo, preservando-se o direito de qualquer empregado(a) de permanecer trabalhando durante tais assembleias.

## VI. SINDICATO – ELEIÇÃO DE CIPA E SIPAT

A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA e a programação da SIPAT deverão ser encaminhados ao sindicato profissional, na forma prevista na NR-5.

## VII. QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados(as), colocarão a disposição do 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.

## CLÁUSULA 37 - COTA DE CUSTEIO DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

1. As empresas metalúrgicas estabelecidas na base territorial do sindicato profissional e signatárias deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, descontarão dos salários já reajustados de todos os empregados abrangidos por esta Norma Coletiva, a COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, com fundamento no princípio da representação do sindicato, a quem constitucionalmente cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, conforme preconizado no **inciso III do artigo 8º da Constituição Federal**; e **nos incisos IV e VI do mesmo artigo**, que combinados outorgam poderes às Assembleias laborais para fixar contribuição para o custeio da representação sindical, que será descontada em folha, tornando obrigatória a participação do sindicato nas negociações coletivas de trabalho, bem como, no **artigo 7º, inciso XXVI** da citada Carta Magna, que assevera o reconhecimento dos acordos coletivos de trabalho, e ainda, com fundamento legal preciso nos termos do **artigo 513, alíneas “b” e “e” dos Dispositivos Consolidados, e nos princípios da solidariedade e na função social da negociação coletiva de trabalho** sendo a referida COTA DEVIDAMENTE APROVADA JUNTO COM AS DEMAIS CLÁUSULAS DE DIREITOS E BENEFÍCIOS CONSTANTES NO PRESENTE INSTRUMENTO NORMATIVO, conforme lavrado nas Atas das ASSEMBLEIAS GERAIS do Sindicato, todas regularmente convocadas na forma prevista em seu estatuto, com ampla divulgação nos editais e boletins pertinentes.

1.1) Recordando que os benefícios da norma coletiva regularmente negociada e aprovada atinge a todos os trabalhadores representados, independentemente de filiação ou não às entidades sindicais representativas, registra-se que a COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA é ora estabelecida para que o SINDICATO possam exercer de forma eficaz e eficiente as atribuições de representação legítima e insubstituível dos

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – SIND. DOS METALÚRGICOS & EMPRESAS DE MATÃO – 2025/2027

Rubrica  
RLCDS  
EFDS

DS  
LAG

DMP

DS  
ABF

trabalhadores na defesa de seus direitos e prerrogativas, e, especialmente, para custear e indenizar a entidade sindical profissional quanto às despesas incorridas não apenas no processo de negociação coletiva da data-base de 2025, como também em todas as etapas posteriores de acompanhamento e de controle de aplicação da norma coletiva.

Rubrica  
SST

2. Consubstanciado nos parâmetros jurídicos acima, o desconto da mencionada Cota e o repasse dos valores pelas empresas ao Sindicato Profissional, será efetivado da seguinte forma:

2.1) No percentual de **0,75%** (zero, setenta e cinco por cento) ao mês, limitado ao teto da previdenciário, atualmente em R\$8.157,41, durante 12 meses subsequentes à data base, conforme as condições aprovadas na Assembleia Geral Extraordinária da categoria ocorrida no dia 03/04/2025 e ratificadas pelas Assembleias da Categoria dos dias 30/07/2025 e 03/10/2025, que aprovou o presente Acordo.

3) Fica reiterado que as empresas efetuarão os descontos referentes a COTA DE CUSTEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO dos salários de todos os empregados beneficiários do presente Acordo Coletivo, e repassarão os valores descontados ao sindicato da categoria profissional, (como obrigação de fazer), em cumprimento aos termos deste Instrumento Normativo, ato jurídico perfeito, consagrando-se que todo e qualquer questionamento administrativo ou judicial deverá ser atribuído e respondido exclusivamente pelo signatário Sindicato Profissional de base, beneficiário dos presentes descontos, que assume toda e qualquer responsabilidade inerente à sua fixação, cobrança e datas de repasse, isentando de quaisquer ônus o Sindicato Patronal e as suas respectivas empresas representadas.

4) Fica assegurado a todos os empregados o direito a oposição ao desconto da Taxa de Custeio ou Negocial, no prazo de 10 dias úteis contados da data da Assembleia Geral da Categoria para assinatura do presente Acordo, ou ainda, contados data da Assembleia Específica realizada em cada empresa, por meio de manifestação pessoal do trabalhador na Sede do Sindicato em formulário próprio, tudo em cumprimento as condições aprovadas na Assembleia Geral Extraordinária da Categoria ocorrida no dia 03/04/2025 e ratificadas pela Assembleia Geral da Categoria do dia 03/10/2025, que deliberou pela aprovação do presente Acordo Geral.

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

4.2) 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.

4.3) Ao EMPREGADO relacionado na lista apresentada pelo Sindicato para o não desconto da taxa negocial, fica a empresa desobrigada a aplicar os benefícios conquistados no presente Acordo.

5) Aos empregadores e seus prepostos não caberá interferir, mesmo a título de orientação, nas relações entre seus empregados e o sindicato profissional no que diz respeito à contribuição prevista nesta Cláusula.

6) As empresas não poderão ser cobradas ou responsabilizadas por oposições apresentadas por seus empregados na forma prevista nesta cláusula.

### **CLÁUSULA 38 – VALIDAÇÃO ELETRÔNICA DE DOCUMENTOS**

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – SIND. DOS METALÚRGICOS & EMPRESAS DE MATÃO – 2025/2027

DS  
EFDSRubrica  
RLC

DS  
LAGRubrica  
DMPDS  
ABF

Os documentos que se refiram às relações e aos contratos de trabalho poderão ser firmados ou reconhecidos de forma virtual ou eletrônica comparável e terão plena validade para todos os fins de direito.

Rubrica  
SST

### **CLÁUSULA 39 – 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 do Sindicato filiado à FEM-CUT/SP.

2) O OBJETIVO deste seguro é garantir que TODAS as Empresas Metalúrgicas instaladas na base territorial do sindicato, filiado a FEM-CUT/SP, recolham em benefício de todos os seus trabalhadores empregados este Seguro de Vida e Auxílio Funeral, com coberturas indenizadoras 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).

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

2.2. As indústrias metalúrgicas do Grupo Empresarial signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho deverão 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 pelas empresas 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. As empresas adimplentes receberão um "CERTIFICADO DE SEGURO" emitido pela seguradora, com todas as condições gerais do seguro pactuado.

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

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

6. A vigência do seguro será de um ano, coincidindo com o vigor das cláusulas econômicas deste Acordo Coletivo de Trabalho, (1º/9/2025 a 31/8/2026), 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 2026, e lavrando-se no momento oportuno em pertinente Norma Coletiva.

7. A presente cláusula constitui por parte das empresas mero cumprimento à Norma Coletiva, providenciando a adesão e pagamento das parcelas do pertinente seguro nos termos aqui pactuados, ficando convencionado que fora isto todo e qualquer

Rubrica  
RLCDS  
EFDS

DS  
LHGRubrica  
DMPDS  
RBF

questionamento deverá ser assumido pela Seguradora com auxílios pertinentes da correspondente Corretora, de acordo com os preceitos da apólice, ficando as empresas adimplentes, isentas de quaisquer ônus e responsabilidades.

**8.** A obrigação prevista no item **"2.2 a 2.2.2"** desta cláusula abrange apenas as empresas que em 31/08/2025 não tenham já contratado seguro de vida e auxílio-funeral, sob a suas totais expensas, com as condições gerais da apólice iguais ou mais benéficas do que aquelas indicadas no item **"2"** desta cláusula.

**9.** Como forma de dar cumprimento ao estabelecido nesta cláusula, garantindo a efetividade das coberturas em favor dos empregados aqui previstas, as empresas que em 31/08/2025 já tenham contratado seguro de vida e auxílio-funeral, com as condições gerais da apólice iguais ou mais benéficas do que aquelas indicadas no item **"2"** desta cláusula, deverão comprovar o evento através da pertinentes Corretora de Seguros, no prazo de até 45 dias a contar da assinatura deste acordo.

#### **CLÁUSULA 40 - RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES**

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

**b) Relação Anual de Informações** - As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados(as) fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional, até 30/4/2026 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.

#### **CLÁUSULA 41 – PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA 42 - LIMITES DA APLICAÇÃO DESTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

As micro e pequenas empresas, entendendo-se como tal as que contem em 31/8/2025 com até 15 (quinze) empregados, além das cláusulas já especificadas, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho, adiante relacionadas: Substituição de Função, Estrutura de Cargos Operacionais, Promoções, Profissionais de Segurança e Medicina do Trabalho, Diárias, Garantias ao Empregado Estudante, Garantias Sindicais, Participação em Cursos Profissionalizantes e/ou Cursos ou Encontros Sindicais, Convênios Médicos, Plantão Ambulatorial, Transporte e Alimentação, Abono por Aposentadoria e Quadros de Avisos.

#### **CLÁUSULA 43 - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS**

Os empregados(as) com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais quando forem

Rubrica  
RLCDS  
EFDS

DS  
LAGRubrica  
DMPDS  
RBF

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 1º/11/98.

#### **CLÁUSULA 44 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

**a)** As empresas enviarão ao sindicato representativo da categoria profissional, no mês de julho e janeiro, a relação das CAT's emitidas nos seis últimos meses respectivos e subsequentes, para fins estatísticos.

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

**c)** 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 45 – TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO**

##### **I. VALE TRANSPORTE**

**I.a)** As empresas que concedem aos seus empregados(as) o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente por meio da folha de pagamento ou fornecer o valor em dinheiro, na forma admitida no Decreto nº 4.840 de 17/9/2003, 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 na próxima folha de pagamento;

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

##### **II. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO**

**II.1)** As empresas que oferecem aos seus 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.

**II.2)** Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e de transporte também o serão, na mesma proporção.

**II.3)** Os serviços de transporte fornecidos pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer à legislação vigente.

**II.4)** 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 sindicato representativo da categoria profissional.

##### **III. HORÁRIOS DE TRANSPORTES**

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – SIND. DOS METALÚRGICOS & EMPRESAS DE MATÃO – 2025/2027**

DS  
EFDS

DS  
LAGRubrica  
DMPDS  
RBF

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.

#### CLÁUSULA 46 – REVISTA PESSOAL

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

#### CLÁUSULA 47 - 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 48 – 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 49 - 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 50 - 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.

Rubrica  
RLCDS  
EFDS

DS  
LAGRubrica  
DMPDS  
ABF

**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 51 – MULTA – INCENTIVO AO DIÁLOGO 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. INCENTIVO AO DIÁLOGO E JUÍZO COMPETENTE

Para cuidar de uma maior Segurança Jurídica, adota-se uma conduta de incentivo ao diálogo e ao entendimento, 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 jurídicos, políticos e ou econômicos supervenientes, bem como, ressalvam conjuntamente, o direito de proceder eventuais revisões e resolver controvérsias decorrentes da aplicação deste Acordo através da lealdade e boa-fé, requisitos civis que norteiam os contratos, sempre em busca do acordo, usando-se apenas como último recurso a apreciação competente da Justiça do Trabalho.

**Parágrafo Único:** Independentemente da vigência de dois anos prevista para as cláusulas sociais, as partes poderão suscitar de forma justificada a realização de discussões sobre condições previstas nesta norma coletiva a qualquer tempo.

## CLÁUSULA 52 – DO REGISTRO OU DEPÓSITO

Por estarem justas e acertadas, e para que produzam os seus jurídicos e legais efeitos, assinam às partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 02 (duas) vias de igual teor e conteúdo, devendo ser requerido o seu competente registro, de preferência pelo sistema mediador eletrônico junto a Gerência Regional do Trabalho de Araraquara/SP.

Matão/SP, 03 de outubro de 2025.

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

DocuSigned by:

Edna Francisco dos Santos

Edna Francisco dos Santos

D. Presidente

CPF: [REDACTED]

**EMPRESAS SIGNATÁRIAS:**

DS  
LHG

DS  
ABF

**AGRO MATAO LTDA EPP. & AGRO MATAO LTDA.**

Assinado por:

*Darci Marcos Perlato*

**Darci Marcos Perlato**

Sócio Proprietário

CPF N° [REDACTED]

DS  
EFDS

**ANTONIOSI TECNOLOGIA AGROINDUSTRIAL LTDA**

DocuSigned by:

*Alexander Tadeu Cavicchioli Antoniosi*

**Alexander Tadeu Cavicchioli Antoniosi**

Cargo: Diretor Geral

CPF n° [REDACTED]

Rubrica  
NJRDA

Rubrica  
SST

**BALDAN IMPLEMENTOS AGRICOLAS S/A**

Assinado por:

*Fernando Antonio Barros Capra*

**Fernando A. B Capra**

Dir. Superintendente

CPF: [REDACTED]

Assinado por:

*José Antonio de Diego Victoriano*

**Jose Antonio de Diego Victoriano**

Dir. de Gente, G. e Sustentabilidade

CPF: [REDACTED]

**BAMBOZZI ALTERNADORES LTDA.**

&

**BAMBOZZI REFORMA DE MÁQUINAS LTDA.**

DocuSigned by:

*Heder Luiz Bambozzi*

**Heder Luiz Bambozzi**

Diretor Executivo

CPF n° [REDACTED]

**BRAZILIAN WELDING INDÚSTRIA E COMERCIO DE MAQUINAS LTDA.**

&

**BAMBOZZI BRASIL INDUSTRIAL DE MAQUINAS LTDA.**

Assinado por:

*Bruno Bambozzi Filho*

**Bruno Bambozzi Filho**

Presidente do Conselho

CPF: [REDACTED]

**CADIOLI IMPLEMENTOS AGRICOLAS LTDA**

Assinado por:

*Roberto Luiz Cadioli*

**Roberto Luiz Cadioli**

Diretor Geral

CPF: [REDACTED]

**MARCHESAN IMPLS E MAQS AGRS TATU S/A**

Assinado por:

SILVIO PERUQUETTI

642A0FE763C0395

**Silvio Peruquetti**

Diretor

CPF: [REDACTED]