

# VIDREIRAS

A força que faz o vidro sempre na  
luta por salário digno e mais direitos!

# CONVENÇÃO 2025-2026 COLETIVA





## **Diretoria Colegiada - Mandato 2024/2028**

*A Diretoria se divide em: Secretaria de Organização; Secretaria de Administração; Secretaria do Jurídico; Secretaria de Finanças; Secretaria de Imprensa e Comunicação; Secretaria de Saúde e Meio Ambiente; Secretaria de Formação e Políticas Sociais; e Conselho Fiscal*

### **Conheça a Direção**

Aetes Vagner da Silva  
Afrânio Lima Sobrinho  
Agenor Ferreira de Lima  
Ailton Pereira da Silva  
Alan Cristian de Jesus  
Alerrand Farias Alves  
Armano Alves da Silva  
Arnaldo A. Gomes Junior  
Caiubi H. do Nascimento  
Daniel Augusto de Oliveira  
Diego F. Generoso Leite  
Dorival Leite Fonseca  
Edvan Nogueira Freire  
Evaldice Paz Borges  
Evandro Aparecido dos Santos  
Fernanda da Silva Timóteo Luiz  
Gilson Vieira de Campos  
Gilvana Cruz

Iane da Silva Ascensão  
Ivan Roberto Nunes  
José de Holanda Cavalcante  
José Fernando da Silva  
José Leoberto da Silva  
José Roberto F. dos Santos  
Leandro Luiz Rodrigues  
Marcelo de Souza  
Maria do Carmo de Souza  
Paulo H. da Silva Gianelli  
Reinaldo de Siqueira  
Rejane do Nascimento Cezar  
Robson de Jesus Chagas  
Rosana Aparecida Lima  
Salete Bezerra da Silva  
Tiago Ribeiro de Melo  
Valmir Santana Mota  
Zenilda Ferreira Sena

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO: FRUTO DE LUTA E UNIDADE**

O Sindicato dos Vidreiros e Vidreiras entrega à categoria o caderno da Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026, um instrumento essencial para a defesa dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras. São 75 cláusulas econômicas e sociais que devem ser cumpridas pelos patrões, garantindo conquistas que, em muitos pontos, superam a própria legislação trabalhista.

A aprovação da CCT é resultado de intensa negociação e da mobilização da categoria, com assembleias realizadas nas portas das fábricas e ampla participação da base. Foi com unidade e organização que os vidreiros e vidreiras garantiram reposição da inflação, aumento real e a manutenção de direitos históricos.

Além da Convenção Coletiva, o Sindicato conquistou importantes vitórias em diversas fábricas vidreiras em todo o estado de São Paulo, com avanços em PLR, vale-alimentação, banco de horas e condições de trabalho, reafirmando que sindicato forte faz a diferença no dia a dia da categoria.

O ano de 2026 será de muita luta. Além das campanhas salariais, a classe trabalhadora enfrentará as eleições gerais para presidente da República, além da disputa por deputados e senadores comprometidos com os interesses dos trabalhadores, a defesa dos direitos sociais e o fortalecimento da organização sindical.

Direitos só se mantêm com mobilização. Participe das assembleias, acompanhe o Sindicato pelo site e pelas redes sociais e, se ainda não é filiado ou filiada, fortaleça sua entidade. União e luta seguem sendo o caminho.

**Diretoria do Sindicato dos Vidreiros e Vidreiras**



**APROVAÇÃO DO ACORDO EM ASSEMBLEIA NA SEDE**



## ASSEMBLEIAS REALIZADAS NAS FÁBRICAS DA CAPITAL, REGIÃO METROPOLITANA E INTERIOR



## ÍNDICE

01 Abrangência desta Convenção	8
02 Vigência	8
03 Aumento Salarial	8
04 Pisos de Admissão e Normativo	10
05 Tarefeiros	11
06 Salário Admissão	12
07 Readmissão – Contrato de Experiência	12
08 Salário-Substituição	12
09 Promoções	13
10 Horas Extraordinárias	13
11 Adicional Noturno	13
12 Diárias	14
13 Desconto em Folha de Pagamento	14
14 Calendário de Pagamentos Saldo Salarial	15
15 Calendário de Pagamentos Adiantamento Salarial (Vale)	15
16 Alimentação	16
17 Convênios Médicos	17
18 Aposentadoria Especial	18
19 Auxílio Funeral	18
20 Complementação do 13º Salário	19
21 Complementação de Auxílio - Doença e Acidente do Trabalho	19
22 Empregados em Vias de Aposentadoria	20
23 Estabilidade para o Acidentado	21
24 Faltas Abonadas	21
25 Férias	22
26 Gestantes	23
27 Licença para Empregada (o) Adotante	23
28 Indenização por Aposentadoria	23
29 Indenização por Morte e Invalidez	24
30 Reembolso Creche	25
31 Trabalhador Afastado pelo INSS	26
32 Vale-Transporte	26
33 Comunicação de Acidente de Trabalho	27

34 Contribuições Associativas Mensais	27
35 Cursos – Licença Remunerada	28
36 Diretor Sindical – Faltas	28
37 Homologações	29
38 Sindicalização	30
39 Água Potável	31
40 AIDS	31
41 Anotações na CTPS	31
42 Assédio Sexual, Moral e Violência de Gênero	31
43 Atestados Médicos e Odontológicos	32
44 Aviso Prévio	32
45 Carta – Aviso de Dispensa	33
46 Compromissos	33
47 Comprovações de Pagamento	33
48 Convênios com Farmácias	33
49 Estudantes	34
50 Exames Médicos	34
51 Medidas de Proteção ao Trabalho	35
52 Pagamento de Salário com Cheques	35
53 Pessoas com Deficiências	35
54 Preenchimento de Formulários para Previdência Social	35
55 Prevenção de Acidentes com Máquinas e Equipamentos	35
56 Revista	36
57 Serviço Militar	36
58 Teste Admissional – Alimentação	36
59 Vestuário	36
60 Compensação de Dias/Horas	36
61 Eleições de CIPAs	37
62 Normas Constitucionais	38
63 Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação	38
64 Soluções de Divergência	38
65 Quitação e Multa Correspondente	38
66 Multa	39
67 Ponto Digital	39
68 Home Office e/ou Teletrabalho	40
69 Registro de Ponto	42

70 Licença para Empregadas Vítimas de Violência	42
71 Permanência Dentro da Empresa, Fora da Jornada Efetiva de Trabalho	42
72 Contribuição Assistencial	43
73 Tratamento Tributário dos Benefícios Concedidos	45
74 Aposentadoria Especial e Necessidade de Afastamento dos Agentes Nocivos	45
75 Política de Promoções e Equidade de Gênero	45

## RECOMENDAÇÕES

1ª Recomendação: Enfermaria e Transporte de Emergência	46
2ª Recomendação: Convênios com Óticas	46
3ª Recomendação: Programa Empresa Cidadã	46

## SERVIÇOS

Serviços ao associado/a	47
Associação dos Aposentados e Aposentadas	48
Lazer	49
Fale com o Sindicato	52





# **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

## **01/12/2025 a 30/11/2026**

### **01 – ABRANGÊNCIA DESTA CONVENÇÃO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores nas empresas de Vidros e Cristais no Estado de São Paulo, representadas pelo Sindicato da Indústria de Vidros e Cristais Planos e Ocos no Estado de São Paulo, com exceção aos municípios de Campinas, Capivari, Itu, Valinhos, Ribeirão Preto, Jaboticabal, Jundiaí, Itatiba, Louveira, Pedreira, Porto Ferreira, Santos e São Vicente.

### **02 – VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva terá vigência de 12 (doze) meses, ou seja, a partir de 1º de dezembro de 2025 e até 30 de novembro de 2026.

### **03 – AUMENTO SALARIAL**

As empresas concederão aos empregados um aumento salarial da seguinte forma:

**Índice do reajuste** é 4,68% (quatro vírgula sessenta e oito por cento).

I – Os empregados que em 01/12/2024 (data base) recebiam salários até R\$ 8.428,80 (oito mil quatrocentos e vinte e oito reais e oitenta centavos), receberão a partir de 01/12/2025 um aumento salarial de 4,68% (quatro vírgula sessenta e oito por cento), sobre os salários vigentes em 01/12/2024.

II – Os empregados que em 01/12/2024 (data base) recebiam salários superiores R\$ 8.428,80 (oito mil quatrocentos e vinte e oito reais e oitenta centavos), receberão a partir de 01/12/2025 um aumento salarial correspondente a um valor fixo em reais de R\$ 394,47 (trezentos e noventa e quatro reais e quarenta e sete centavos) somados aos salários vigentes em 01/12/2024.

Portanto o NOVO TETO a partir de 01/12/2025 será a soma de R\$ 8.428,80 (oito mil, quatrocentos e vinte e oito reais e oitenta centavos) mais R\$ 394,47 (trezentos e noventa e quatro reais e quarenta e sete centavos) totalizando R\$ 8.823,27 (oito mil, oitocentos e vinte e três reais e vinte e

sete centavos).

III - Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação de acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01/12/2024 (data base) inclusive, e até 30/11/2025 inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

IV - Para os empregados admitidos após 01/12/2024 (data-base) deverão ser observados os seguintes critérios:

a) ao salário do admitido em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de aumento salarial, concedido ao paradigma, nos termos da presente cláusula, desde que não se ultrapasse o menor salário da função;

b) tratando-se de função sem paradigma e para empresas constituídas a partir de 01/12/2024, serão aplicados os percentuais e/ou valores fixos indicados nas tabelas a seguir, nos respectivos meses, por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias, desde que não se ultrapasse o menor salário da função:

### **TABELA DE AUMENTO PROPORCIONAL INCIDENTE SOBRE O SALÁRIO NO MÊS DA ADMISSÃO**

**TABELA PARA SALÁRIOS ATÉ R\$ R\$ 8.428,80**

<b>MÊS</b>	<b>ANO DE ADMISSÃO</b>	<b>VALOR EM %</b>
DEZ	2024	4,680
JAN	2025	4,282
FEV	2025	3,885
MAR	2025	3,490
ABR	2025	3,096
MAI	2025	2,704
JUN	2025	2,313
JUL	2025	1,924
AGO	2025	1,536
SET	2025	1,149

OUT	2025	0,764
NOV	2025	0,381

**TABELA DE AUMENTO PROPORCIONAL INCIDENTE  
SOBRE O SALÁRIO NO MÊS DA ADMISSÃO**  
**TABELA PARA SALÁRIOS ACIMA DE R\$ 8.428,80 SOMAR O VALOR FIXO**

MÊS	ANO DE ADMISSÃO	VALOR
DEZ	2024	R\$ 394,470
JAN	2025	R\$ 361,592
FEV	2025	R\$ 328,720
MAR	2025	R\$ 295,848
ABR	2025	R\$ 262,976
MAI	2025	R\$ 230,104
JUN	2025	R\$ 197,232
JUL	2025	R\$ 164,360
AGO	2025	R\$ 131,488
SET	2025	R\$ 98,616
OUT	2025	R\$ 71,500
NOV	2025	R\$ 32,872

V - Os percentuais de reajustamento previstos nos itens desta cláusula deverão incidir também sobre os valores dos prêmios e outras gratificações, caso existentes nas empresas, salvo condições mais favoráveis eventualmente vigentes.

#### **04 – PISOS DE ADMISSÃO E NORMATIVO**

Os pisos dos salários de admissão e normativo receberão a partir de 01/12/2025, um reajuste de 4,68% (quatro vírgula sessenta e oito por cento) sobre os salários vigentes em 01/12/2024.

Após 60 (sessenta) dias da admissão, independentemente de estar em experiência ou se já foi efetivado, o Piso de Admissão passa automaticamente para o Piso Normativo.

## **I – PISO DE ADMISSÃO:**

Fica assegurado aos empregados a partir de 01/12/2025 um Salário Piso de Admissão de R\$ 1.939,55 (hum mil, novecentos e trinta e nove reais e cinquenta e cinco centavos) por mês de 220 horas, ou seja, R\$ 8,8162 (oito reais, oitenta e um centavos, seis décimos de centavos e dois centésimos de centavos) por hora.

## **II – PISO NORMATIVO:**

Fica assegurado aos empregados a partir de 01/12/2025 um Salário Piso Normativo de R\$ 2.136,97 (dois mil, cento e trinta e seis reais e noventa e sete centavos) por mês de 220 horas, ou seja, R\$ 9,7135 (nove reais, setenta e um centavos, três décimos de centavos e cinco centésimos de centavos) por hora.

## **05 – TAREFEIROS**

### **I - Aumento de Salários:**

Para os empregados tarefeiros, será observado o disposto na cláusula 3ª da presente Convenção, com incidência sobre o valor da tarifa vigente em 01/12/2024.

### **II - Interrupções da Produção:**

Ocorrendo interrupção da produção, causada por motivos alheios à vontade dos trabalhadores, decorrente de falta de energia elétrica ou parada de forno de recozimento, será assegurado ao empregado tarefeiro, durante o período de tempo pertinente a tal interrupção, o valor correspondente à média aritmética dos reais/hora percebidos no próprio mês. Esta mesma regra é aplicada aos empregados que recebem salário misto, cujo pagamento é feito por peça produzida ou tabela pré-estabelecida entre as partes.

Ficam preservadas eventuais situações mais favoráveis, já existentes na empresa.

### **III - Descanso Semanal Remunerado (DSR):**

O DSR (Descanso Semanal Remunerado) será pago median-

te aplicação do mesmo critério de média definido no item II desta cláusula.

#### **IV - CÂNULAS:**

Nas indústrias com sistema de produção manual, serão adotadas cânulas (canas de sopro) de aço inoxidável.

#### **06 – SALÁRIO ADMISSÃO**

Admitido empregado para a mesma função de outro dispensado, será garantido, àquele salário igual ao do empregado substituído, a partir do 45º (quadragésimo quinto) dia de substituição, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

Não se incluem nesta garantia cargos de supervisão, chefia ou gerência, bem como funções que possuam até 04 (quatro) empregados no seu exercício e casos de treinamento na função.

Nos casos de treinamento na função, o período de 45 (quarenta e cinco) dias, previsto nesta cláusula, será prorrogável por mais 45 (quarenta e cinco) dias.

#### **07 – READMISSÃO – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida em empresas do mesmo grupo econômico, será dispensada a celebração de contrato de experiência. Para os trabalhadores temporários, considerados estes os previstos na Lei 6 019/74, que venham a ser contratados pelas empresas como empregados efetivos, para a mesma função exercida anteriormente em empresas do mesmo grupo econômico, o período durante o qual foram temporários será deduzido dos noventa dias do contrato de experiência.

#### **08 – SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO**

Em toda substituição interna, na atividade produtiva fabril excetuada as áreas administrativas, a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia de substituição, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem se considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

A substituição superior a 79 (setenta e nove) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, excluídos os casos de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do

trabalho, auxílio-doença e maternidade; também acarretará a efetivação na função à substituição superior a 169 (cento e sessenta e nove) dias, ainda que intermitente, desde que com períodos mínimos de 20 (vinte) dias cada uma.

Não se aplica esta cláusula aos cargos de supervisão, chefia e gerência, bem como aos tarefeiros.

## **09 – PROMOÇÕES**

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental ou de treinamento não superior a 90 (noventa) dias, prorrogável por mais 30 (trinta) dias para os cargos de operações em máquinas.

Vencido o prazo experimental ou de treinamento, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma, um reajustamento salarial igual ou superior a 5,0 % (cinco por cento), para funções administrativas e/ou produtivas; e para as demais, após o período experimental ou de treinamento, será garantido o menor salário da função.

Não se incluem nesta cláusula os cargos de supervisão, chefia ou gerência, bem como funções que possuam até 04 (quatro) empregados no seu exercício e casos de remanejamento interno para cargos do mesmo nível.

## **10 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extraordinárias prestadas em dias normais serão remuneradas com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal. As horas extraordinárias, quando prestadas aos domingos, feriados, folgas e dias já compensados, serão remuneradas com 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação à hora normal.

## **11 – ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno previsto na CLT (arts. 73 e seguintes) será de 30% (trinta por cento) de acréscimo em relação à hora

diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

## **12 – DIÁRIAS**

Caso haja prestação de serviços externos, no que se refere a transporte ou colocação de vidro, bem como no tocante a serviços gerais fora das empresas, estas pagarão aos empregados as despesas relativas à estada e alimentação, bem como transporte coletivo, desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas.

O pagamento referido, mesmo que feito antecipadamente, fica sujeito à comprovação posterior no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, por parte do empregado, das despesas respectivas que realizou.

Os valores do pagamento para cobertura das despesas indicadas, por dia, a partir de 01-12-2025 será de R\$ 45,98 (quarenta e cinco reais e noventa e oito centavos) para o almoço e de R\$ 45,98 (quarenta e cinco reais e noventa e oito centavos) para o jantar.

Caso permaneça o dia todo trabalhando e tendo a necessidade de pernoite, o valor da diária, incluindo almoço, jantar e o pernoite, será R\$ 122,61 (cento e vinte e dois reais e sessenta e um centavos).

Para os efeitos da verificação das condições estabelecidas nesta cláusula, a empresa fornecerá ao empregado uma ficha ou papeleta de controle de serviço externo (parágrafo 3º. do art.74 da CLT), onde serão feitas as anotações atinentes à data e ao horário de início e término dos serviços externos mencionados.

## **13 – DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas poderão descontar dos salários dos seus empregados, consoante o art. 462 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), além do permitido por Lei, também seguros de vida em grupo, alimentação, alimentos, convênios com supermercados, planos ou convênios médico odontológicos, medicamentos, óticas, transportes, empréstimos pessoais, cooperativas de crédito, planos de fundos de pensão, contribuições às associações, contribuições negociais, clubes e outras agremiações e demais benefícios concedidos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

Os empregados poderão cancelar a(s) autorização(ões) dos descontos, cancelamento este que passará a vigorar a partir do primeiro mês após a liquidação dos respectivos débitos pendentes. Será nula a autorização individual em que ficar demonstrada a existência de coação.

As empresas descontarão em folha de pagamento dos/as empregados/as a Contribuição Assistencial conforme Cláusula 72 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - desta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **14 – CALENDÁRIO DE PAGAMENTOS SALDO SALARIAL**

O pagamento mensal do salário, a partir do mês de janeiro de 2026 será efetuado consoante calendário a seguir, tendo como datas limites:

<b>MÊS</b>	<b>ANO</b>	<b>DIA DO PAGAMENTO</b>
JAN	2026	05 – Segunda-feira
FEV	2026	05 – Quinta-feira
MAR	2026	05 – Quinta-feira
ABR	2026	06 – Segunda-feira
MAI	2026	05 – Terça-feira
JUN	2026	05 – Sexta-feira
JUL	2026	06 – Segunda-feira
AGO	2026	05 – Quarta-feira
SET	2026	04 – Sexta-feira
OUT	2026	05 – Segunda-feira
NOV	2026	05 – Quinta-feira
DEZ	2026	04 – Sexta-feira

O não pagamento do referido salário, nas datas acima fixadas, implicará na cobrança da multa prevista na cláusula 66ª desta Convenção, revertida em favor do empregado prejudicado.

#### **15 – CALENDÁRIO DE PAGAMENTOS ADIANTAMENTO SALARIAL (VALE)**

As empresas concederão aos seus empregados um adianta-



mento salarial (vale) de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, devidamente aumentado, na proporção dos dias trabalhados, ressalvadas as situações mais favoráveis.

O pagamento do vale a partir do mês de Dezembro de 2025 será efetivado conforme calendário a seguir, tendo como datas limites:

<b>MÊS</b>	<b>ANO</b>	<b>DIA DO ADIANTAMENTO</b>
DEZ	2025	19 – Sexta-feira
JAN	2026	20 – Terça-feira
FEV	2026	20 – Sexta-feira
MAR	2026	20 – Sexta-feira
ABR	2026	20 – Segunda-feira
MAI	2026	20 – Quarta-feira
JUN	2026	19 – Sexta-feira
JUL	2026	20 – Segunda-feira
AGO	2026	20 – Quinta-feira
SET	2026	21 – Segunda-feira
OUT	2026	20 – Terça-feira
NOV	2026	19 – Quinta-feira

O não pagamento do referido adiantamento nas datas acima fixadas, implicará na cobrança de multa prevista na Cláusula 66ª desta convenção, revertida em favor do empregado prejudicado.

## **16 – ALIMENTAÇÃO**

As empresas que oferecem a seus empregados os serviços de refeição poderão aumentar a partir de 01/12/2025 em 4,68% (quatro vírgula sessenta e oito por cento) os preços cobrados em 30/11/2025, bem como alterar as faixas de salários hoje existentes para efeito de desconto, neste mesmo percentual.

As empresas que até 30/11/2025 não cobravam refeição, a partir de 01/12/2025 poderão fazê-lo pelo valor máximo de R\$ 2,11 (dois reais e onze centavos) por refeição, como participação do empregado nos custos.

Consoante dispõe o artigo 71, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e de acordo com a Portaria MTE 1095 de 20 05 2010, fica facultado à(s) empresa(s) requerer (em), junto ao Ministério do Trabalho, a redução do intervalo para refeição e descanso, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos, nas seguintes condições a serem adotadas, tanto pelas empresas, quanto pelo Sindicato dos Trabalhadores:

a) garantia pelas empresas, de fornecimento de alimentação a preços acessíveis, aos trabalhadores que, por motivos técnicos de industrialização, tenham que cumprir intervalo reduzido de repouso ou alimentação;

b) as empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de repouso ou alimentação, atendendo ao disposto no parágrafo 2º do Art. 74 da CLT.;

c) as empresas que anteriormente à data de vigência da portaria nº. 3116, de 03.04.89, e por força de despacho ministerial autorizado em processo para tanto instaurado, já mantinham o sistema de intervalo reduzido para refeição e descanso dos seus empregados, inclusive atendendo o interesse e conveniência dos mesmos no cumprimento desse intervalo, estão dispensadas de cumprir as disposições de ordem legal, posteriormente adotadas, prevalecendo a seu favor, a validade das condições previstas naquele despacho ministerial por se tratar de ato correspondente e equivalente a direito adquirido. E diante do exposto, por concordar o sindicato dos trabalhadores com os termos estabelecidos no processo que resultou nesse despacho ministerial, as empresas por ele beneficiadas ficam obrigadas a respeitar tão só as disposições constantes das alíneas "a" e "b" desta cláusula.

## **17 – CONVÊNIOS MÉDICOS**

Os empregados das empresas que possuam assistência médica própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente das empresas as reclamações atinentes àquela assistência.

Nas empresas que já mantêm convênio de assistência médica com entidades privadas, as despesas referentes aos serviços contratados pela modalidade de planos básicos já vigorantes anteriormente, poderão ser custeadas com a seguinte participação dos empregados, com acréscimo de 0,3% (zero vírgula três por cento), do salário base mensal já reajustado do respectivo empregado, limitado ao valor máximo para desconto de R\$ 206,90 (duzentos e seis reais e noventa centavos) a partir de 01/12/2025.

Na ocorrência de necessidade de troca de serviços de assistência médica com entidades privadas ou através de sistemas de autogestão, haverá a mesma participação dos empregados nos custos de planos básicos, estes últimos nos moldes dos planos já vigorantes; nas empresas que ainda não possuam tais serviços e venham a instituí-los, a participação dos empregados nos custos também será a desta cláusula.

O empregado dispensado sem justa causa será mantido no plano básico do convênio médico, por conta da empresa, durante os 30 (trinta) dias de aviso prévio legal indenizado ou não.

## **18 – APOSENTADORIA ESPECIAL**

Para efeito de requerimento de aposentadoria especial junto ao INSS, a empresa entregará ao empregado que trabalhe em condições de insalubridade ou periculosidade, reconhecidas pela empresa e cujo adicional venha sendo pago por esta, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho e dentro do prazo de 8 (oito) dias úteis para empregados e 10 (dez) dias úteis para ex-empregados, os respectivos formulários exigidos pelo INSS devidamente preenchidos; bem como cópia do laudo pericial respectivo, expedido pela própria empresa ou por órgão legalmente competente.

## **19 – AUXÍLIO FUNERAL**

Nos casos de falecimento de empregado, a empresa pagará, a título de indenização-funeral, no ato da apresentação do respectivo atestado de óbito, 02 (dois) salários nominais, percebidos pelo empregado à época do seu falecimento, tendo como valor mínimo para pagamento 3 (três) Salários Normativos da Categoria.

As empresas que mantenham plano de “seguro funeral” gratuito, estarão isentas do pagamento desta indenização, desde

que o valor do “seguro funeral” não seja inferior ao definido na presente cláusula.

Quando o “seguro funeral” for inferior ao definido na presente cláusula, as empresas complementarão o pagamento da diferença.

As empresas se comprometem a “adiantar” o valor utilizado para os gastos dos funerais, respeitando o limite do valor estabelecido na própria cláusula, mediante a comprovação por intermédio de recibos e ou notas fiscais, sendo que o montante adiantado será deduzido do total a ser pago na rescisão do empregado falecido.

Caso o beneficiário alegue posteriormente o não pagamento do seguro funeral pela seguradora, as empresas mediante comprovação se comprometem a reembolsar o valor descontado na rescisão, referente aos gastos do funeral.

## **20 – COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Ao/a empregado/a afastado a partir de 01-01-2025, percebendo auxílio por incapacidade temporária reconhecida pela Previdência Social, será garantido no primeiro ano de afastamento a complementação do 13º salário.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do/a empregado/a. A complementação será devida, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

## **21 – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO**

As empresas complementarão, mensalmente, o salário dos/as empregados/as efetivos/as (ou seja, após o respectivo período de experiência), afastados por tratamento de saúde ou em razão de acidente do trabalho, por incapacidade temporária reconhecida pela Previdência Social, do 16º aos 90º dias, somando-se, se for o caso, os períodos descontínuos de afastamento, durante a vigência desta convenção.

Na impossibilidade de apuração do valor do auxílio, a complementação será paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou a menor ser compensada no pagamento imediatamente posterior.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal, reajustado, do/a empregado/a, deduzido o desconto da previdência social.

## **22 – EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado em fase de pré-aposentadoria por tempo de contribuição, por idade e especial, atingido por dispensa sem justa causa, exceto, portanto, nos casos de pedido de demissão, rescisão por justa causa e acordo, fica assegurado emprego e/ou salário durante o período que faltar para aposentar-se, segundo os critérios abaixo:

a) o empregado com 5 (cinco) a 10 (dez) anos completos de emprego na mesma empresa em períodos contínuos ou não, terá garantia de emprego e/ou salário nos 16 (dezesesseis) meses imediatamente anteriores à data de aquisição ao direito da aposentadoria;

b) o empregado com mais de 10 (dez) anos e com até 20 (vinte) anos de emprego na mesma empresa, em períodos contínuos ou não, terá a garantia de emprego e/ou salário nos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de aquisição ao direito da aposentadoria;

c) os empregados com mais de 20 (vinte) anos de emprego na mesma empresa, em períodos contínuos ou não, terá a garantia de emprego e/ou salário nos 20 (vinte) meses imediatamente anteriores à data de aquisição ao direito da aposentadoria;

Fica assegurado o direito de renúncia desta garantia de emprego e/ou salário, a critério do empregado, mediante manifestação perante a entidade sindical por escrito.

É vedada a conversão do tempo de serviço para os efeitos da garantia prevista nesta cláusula;

No caso de demissão, o empregado deverá comunicar e comprovar, à empresa, possuir, se for o caso, o direito de emprego e salário previsto nesta cláusula, até o instante da homologação.

O empregado terá, a partir da data da notificação da dispensa, 30 (trinta) dias para completar aquela comprovação, se houver deficiência de documentação. Neste caso, a homologação e o pagamento das verbas rescisórias ficarão suspensos por 30 (trinta) dias sem qualquer penalidade para o empregador, que apenas deverá corrigir monetariamente os valores devidos, pelo índice da Caderneta de Poupança, a

contar do dia a partir do qual a rescisão é devida e até o instante do pagamento.

O prazo de 30 (trinta) dias será prorrogado por 7 (sete) dias, no caso de aviso prévio trabalhado integralmente.

### **23 – ESTABILIDADE PARA O ACIDENTADO**

Será garantida a manutenção do contrato de trabalho pelo período de 18 (dezoito) meses a partir do retorno ao trabalho aos/as empregados/as afastados por mais de 15 dias para tratamento de acidente de trabalho, que resulte em perda total e permanente de um membro e concomitantemente redução da capacidade laboral.

Os demais acidentes seguem o artigo 118 da Lei 8213/91.

### **24 – FALTAS ABONADAS**

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, desde que as faltas coincidam com as jornadas de trabalho, mediante comprovação:

a) por 03 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, sogro ou sogra, pai ou mãe, filhos ou filhas, irmão ou irmã (caso a comunicação do falecimento ocorra durante a segunda metade da jornada de trabalho, esta não será computada na contagem dos 03 (três) dias previstos);

Para os demais casos será aplicada a Lei.

b) para internação hospitalar por 01 (um) dia útil, de cônjuge;

c) por até 05 (cinco) dias úteis para internação hospitalar de filhos entre 0 (zero) e 6 (seis) anos;

d) por até 04 (quatro) dias úteis para internação hospitalar de filhos entre 6 (seis) anos e 1 (um) dia até 11 (onze) anos;

e) por até 03 (três) dias úteis para internação hospitalar de filhos entre 11 (onze) anos e 1 (um) dia até a data em que completar 14 (quatorze) anos.

Obs.: Nos casos das letras b), c), d), e e), todos deverão ser comprovados com a recomendação médica da necessidade de acompanhamento, sempre por escrito;

f) por 05 (cinco) dias de trabalho, para casamento;

g) por 01 (um) dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa.

- h) por até 24 (vinte e quatro) horas por ano, para consultas de filhos entre 0 (zero) e 6 (seis) anos;
- i) por até 16 (dezesesseis) horas por ano, para consultas de filhos entre 6 (seis) anos e 1 (um) dia até 11 (onze) anos;
- j) por até 8 (oito) horas por ano, para consultas de filhos entre 11 (onze) anos e 1 (um) dia até a data em que completar 14 (quatorze) anos.

1ª Obs.: Nos casos das letras h), i), e j), todas deverão ser comprovadas com atestado médico da necessidade de acompanhamento, sempre por escrito;

2ª Obs.) O total de horas poderão ser utilizadas de uma só vez, ou distribuídas durante o período de validade desta CCT.

3ª Obs.) Esta disposição visa garantir o adequado amparo e assistência familiar durante esses períodos de tratamento de saúde da criança.

## **25 – FÉRIAS**

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com domingos, sábados, feriados, folgas ou dias compensados, devendo iniciar-se a partir do primeiro dia útil da semana, salvo em decorrência de força maior (CLT, art. 501), exceto aos que trabalham em turnos.

Para os que trabalham em turnos, as férias deverão iniciar-se a partir do primeiro dia após o retorno das folgas.

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas em cada empresa.

Na hipótese de o empregado vir a ser afastado pelo INSS, ser-lhe-á assegurado o cômputo do período de afastamento, limitado a um único período aquisitivo, para fim de férias.

Quando as férias coletivas, abrangerem os dias 25 de dezembro de 2025 e 01 de janeiro de 2026 e não coincidirem com domingos, os mesmos dias não serão estes computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

Ao empregado cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador sem justa causa nos 15 (quinze) primeiros dias após o seu retorno de férias, excluídos os contemplados na cláusula 44ª (quadragésima quarta) AVISO PRÉVIO - alínea C desta Convenção, será paga uma indenização correspondente a meio salário nominal, sem prejuízo dos 30 (trinta) dias de aviso prévio.

Exclusivamente para a funcionária que retorna de licença materni-

dade, e mediante solicitação da própria, está autorizado o início das férias fora deste parâmetro de maneira a aproximá-lo ao máximo.

## **26 – GESTANTES**

Garantia de emprego e salário à empregada gestante até 90 (noventa) dias após o término do período compulsório, exceto nos casos de contrato por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisões por justa causa e pedidos de demissão. Fica assegurado o direito de renúncia desta garantia de emprego e salário, por espontaneidade da empregada, sendo que, neste caso, a empresa fará a demissão sem justa causa, pagando todos os direitos legais com exceção da citada estabilidade e seus reflexos legais.

Caso a demissão sem justa causa, for por iniciativa da empresa, esta pagará à empregada todos os direitos legais, a citada estabilidade e seus reflexos.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação de dispensa.

Nos casos de gestação atípica, não revelada, este prazo será estendido, para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS.

Fica garantida a estabilidade prevista nesta cláusula ao trabalhador e à trabalhadora beneficiado (a) pelo recebimento concedido nos termos do artigo 71-B da Lei 8213/1991.

## **27 – LICENÇA PARA EMPREGADA (O) ADOTANTE**

À (o) empregada (o) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedido licença maternidade nos termos do artigo 392 da CLT e 71-A da Lei 8213/1991.

## **28 – INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 05 (cinco) ou mais anos de serviços, contínuos ou não e dedicados à mesma empresa, completos até o momento da concessão da aposentadoria, será paga uma única indenização equivalente a um e meio salário nominal, alternativamente, a critério da empresa, ou no ato de aposentadoria pelo INSS, se continuarem a trabalhar nela, ou quando dela vierem a desligar-se definitivamente, após a



aposentadoria pelo INSS.

Os empregados desligados após o término da garantia prevista na cláusula 22ª (EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA) e que já tiverem adquirido comprovadamente o direito à aposentadoria pelo INSS, também farão jus à indenização desta cláusula.

Fica excluída a indenização por aposentadoria decorrente de invalidez, já contemplada na cláusula 29ª, bem como os empregados que tenham sido admitidos já aposentados.

As empresas que mantenham plano de complementação de aposentadoria estarão isentas do pagamento desta indenização, desde que garantam a todo trabalhador, optante ou não pelo plano, uma indenização com o valor mínimo estipulado nesta cláusula no momento do desligamento, ressalvadas as condições mais favoráveis.

## **29 – INDENIZAÇÃO POR MORTE E INVALIDEZ**

Na ocorrência de morte natural ou acidental ou aposentadoria por incapacidade permanente, por motivo de doença ou acidente, atestados pelo INSS, a empresa pagará ao dependente legal, no primeiro caso, e ao/à próprio empregado/a, na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 02 (dois) salários nominais mensais, do/a empregado/a.

No caso de invalidez permanente, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

As empresas que mantenham plano de complementação de aposentadoria e/ou seguro de vida em grupo, estarão isentas do pagamento desta indenização, desde que:

a) o valor da indenização, que será paga de uma única vez, não seja inferior ao definido na presente cláusula, ressalvadas condições mais favoráveis e;

b) os/as trabalhadores/as que não forem optantes pelo plano, façam jus ao estipulado nesta cláusula.

c) Nos casos de morte ou invalidez permanente, provocados por acidente do trabalho dentro da empresa, a mesma pagará ao dependente legal no primeiro caso, e ao/a próprio/a empregado/a na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 03 (três) salários nominais mensais, do/a empregado/a.

### **30 – REEMBOLSO CRECHE**

Com o objetivo de incrementar o exercício da parentalidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através dos convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTb-3.296, de 03/09/86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas com relação à manutenção e guarda dos(as) filhos(as) das suas empregadas, no período de amamentação, a contar do retorno da empregada ao trabalho ou do ingresso da criança no ambiente familiar:

a) as empresas obrigadas a manter local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos das suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, sem se considerar, porém, o número de mulheres referido naquele parágrafo 1º, concederão, alternativamente, às mesmas, um reembolso de despesas efetuadas para esse fim;

b) a partir de 1º de dezembro de 2025 até 30 de novembro de 2026 o valor mensal do reembolso corresponderá à despesa efetivamente comprovada por pessoa física ou jurídica, no valor equivalente a R\$ 1.532,67 (hum mil, quinhentos e trinta e dois reais e sessenta e sete centavos);

c) dado o caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

d) o reembolso beneficiará somente àquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, sendo pago, porém, a despeito de morte da empregada;

e) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará no 15º (décimo quinto) mês após o retorno da empregada ou no mês em que se rescinda o contrato de trabalho;

f) Para empregadas admitidas já com filhos em idade que contempla esta cláusula, o pagamento cessará no 15º (décimo quinto) mês de idade da criança.

g) em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente.

Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter, em efetivo funcionamento, local para guarda ou creche na forma da Lei, bem como aquelas

que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

Fica garantido o direito do empregado de receber o reembolso creche, no caso de falecimento do companheiro(a) / esposo(a), nos termos do artigo 2º da Lei 14.457/2022, até o 15º (décimo quinto) mês de idade da criança.

Fica garantido ao empregado que possuir a guarda exclusiva dos filhos, devidamente comprovada, o direito de receber o reembolso creche até o 15º (décimo quinto) mês de idade da criança.

### **31 – TRABALHADOR AFASTADO PELO INSS**

Ao empregado que permanecer afastado do serviço, por doença não caracterizada pela Lei como profissional ou acidente do trabalho, e percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta dada pelo INSS, por um único período conforme tabela abaixo, limitado ao máximo de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do aviso prévio.

**TABELA - Contagem a partir do 1º (primeiro) dia de afastamento pelo INSS, ou seja, a partir do 16º (décimo sexto dia) do início do evento, atestado por médico autorizado.**

- De 16 a 45 dias de afastamento - 30 dias
- De 46 a 75 dias de afastamento - 60 dias
- De 76 a 105 dias de afastamento - 90 dias
- De 106 a 135 dias de afastamento - 120 dias

Esta cláusula não se aplica, após o retorno do afastamento pelo INSS, nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), contratos de aprendizagem metódica, rescisões por justa causa, acordos entre as partes e pedidos de demissão e quando o empregado se encontre, na época do afastamento, em aviso prévio indenizado.

### **32 – VALE-TRANSPORTE**

As empresas deverão dar atendimento às disposições da Lei nº 7418 de 16 de dezembro de 1985, com redação dada pela Lei nº 7619 de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 10854 de 10/11/1021.

Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamen-

to, as empresas efetivarão a competente complementação no prazo de até 05 (cinco) dias úteis.

### **33 – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

Para fins estatísticos e epidemiológicos, a empresa deverá comunicar mensalmente ao sindicato, os acidentes típicos com afastamento superior a 15 (quinze) dias.

### **34 – CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENS AIS**

Para efeito de desconto da Contribuição Associativa ao Sindicato será considerado o salário vigente do empregado, na data do desconto.

No caso de ingresso de novos associados a partir de dezembro/2025 e durante a vigência desta CCT, o Sindicato dos Trabalhadores enviará às empresas o relatório de novos associados e o comprovante de filiação destes, por meio físico, os quais deverão ser protocolados pelas empresas, até o dia 15 (quinze) do primeiro mês de associação.

Considerando as informações já existentes até novembro/2024 mais as que foram sendo enviadas a partir de dezembro/2024 e até novembro/2025, as empresas farão os descontos mensalmente até que o Sindicato dos Trabalhadores envie o cancelamento de algum ou de todos os descontos.

As empresas enviarão mensalmente ao Sindicato dos Trabalhadores, lista contendo o nome e CPF de todos os empregados associados que sofreram o desconto em folha, bem como o valor descontado de cada associado (a) devendo ainda informar através de listagem os associados desligados durante o mês.

As empresas farão o repasse dos valores descontados ao Sindicato dos Trabalhadores, até o dia 15 de cada mês subsequente ao do desconto.

As empresas poderão enviar estas informações por meios eletrônicos, papel ou qualquer outro meio.

No caso de a empresa deixar de enviar a relação dos empregados acima mencionada (papel ou qualquer outro meio),

ficará a mesma passível da multa geral por descumprimento prevista na cláusula 66ª desta CCT.

A empresa que deixar de recolher a favor do Sindicato dos Trabalhadores as contribuições associativas mensais, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do pagamento dos salários, deverá pagar o total dessas mensalidades não recolhidas, acrescidas de multa diária no valor de 1/25 (um vinte e cinco avos) do total devido, a favor da aludida entidade sindical.

Onde há dados pessoais de empregados a entidade sindical laboral e a empresa deverão observar as normas e princípios da LGPD.

### **35 – CURSOS – LICENÇA REMUNERADA**

Sempre que convidados pelo Sindicato a participar de Cursos Sindicais de Legislação Trabalhista e Previdenciária, que possam enriquecer os conhecimentos dos empregados, a empresa liberará empregados conforme a tabela abaixo, durante a vigência desta Convenção, para tal finalidade, por um período de até uma semana, no caso da letra “a”, e de até duas semanas, no caso das demais letras, sem prejuízo da remuneração do mesmo empregado, desde que comprovada a participação através de certificado ou de diploma emitido pela entidade promotora dos cursos:

- a) empresas que possuam acima de 50 e até 749 empregados, liberarão 02 (dois) empregados;
- b) empresas que possuam de 750 a 1749 empregados, liberarão 03 (três) empregados;
- c) empresas que possuam de 1750 empregados em diante, liberarão 04 (quatro) empregados.

### **36 – DIRETOR SINDICAL – FALTAS**

Os dias em que o diretor eleito do Sindicato permanecer afastado da empresa, exercendo atividades sindicais, comprovadas previamente, até o dia imediatamente anterior, mediante ofício da entidade sindical, embora não remunerados, não

serão considerados para desconto do DSR, bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do Art. 130 da CLT, até o limite de 25 (vinte e cinco) faltas anuais.

A partir da 26ª (vigésima sexta) falta será observado o disposto no artigo 543 § 2º da CLT, mediante comunicação prévia até 48 (quarenta e oito) horas anterior ao dia da falta, através de ofício da entidade sindical à empresa, por carta ou e-mail.

### **37 – HOMOLOGAÇÕES**

a) As empresas abrangidas pela presente CCT, deverão efetuar as homologações das rescisões contratuais dos seus respectivos empregados na entidade sindical representativa da categoria profissional;

b) Havendo a homologação presencial do empregado, a empresa fará o agendamento junto ao sindicato laboral;

c) As homologações poderão acontecer de forma remota, modalidade virtual, através de vídeo chamada a critério do empregado, mediante comprovação de termo de opção devidamente assinado pelo mesmo;

d) A empresa deverá encaminhar e-mail para o Sindicato Laboral, no prazo de 15 (quinze) dias corridos que anteceder a homologação;

e) No e-mail solicitando a homologação virtual deverá conter o termo de opção devidamente assinado pelo empregado para efetua-la nesta modalidade, o contato do trabalhador (telefone e/ou e-mail), bem como os documentos necessários (relacionados na letra “m”) para que o Sindicato Laboral possa proceder as conferências;

f) O Sindicato Laboral deverá conferir e responder o e-mail da empresa no prazo de 5 (cinco) dias após o recebimento deste, com as datas possíveis para o agendamento da homologação na forma remota, juntamente com o link correspondente para o ingresso na sala;

g) No dia e horário previamente agendado para a homo-

logação, empresa, sindicato laboral e empregado deverão acessar o link correspondente;

h) O prazo para homologação, independente do motivo do desligamento, deverá acontecer em até 30 (trinta) dias do término da data do contrato de trabalho, com exceção das demissões por justa causa, e contratos de trabalho inferiores ao prazo de 1 (um) ano;

i) O pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato;

j) A entrega dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual ocorrerá no ato da homologação;

k) A empresa deverá pagar ao Sindicato Laboral uma taxa de R\$ 79,56 (setenta e nove reais e cinquenta e seis centavos) por homologação realizada, tanto para as presenciais como as de forma virtual;

l) As taxas deverão ser pagas ao Sindicato Laboral até o 5º dia útil do mês posterior ao das homologações realizadas no mês anterior;

m) Os documentos necessários para as homologações são: 5 (cinco) vias da TRCT; exame demissional; comprovante de recolhimento das verbas rescisórias; demonstrativo do FGTS; comprovante de recolhimento da multa do FGTS; chave de conectividade do FGTS; guia de seguro desemprego; PPP; CTPS com baixa física e digital;

Onde há dados pessoais de empregados a entidade sindical laboral e a empresa deverão observar as normas e princípios da LGPD.

## **38 - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, as empresas com até 150 (cento e cinquenta) empregados, permitirão a entrada de diretor do Sindicato profissional, uma vez por ano, durante a vigência desta convenção, e as empresas com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados, uma vez por semestre,

em datas, locais e horários apropriados, escolhidos previamente pelas partes de comum acordo, sindicalização está a ser desenvolvida no recinto das empresas, fora do ambiente de produção, em local de fácil acesso aos trabalhadores.

Quando o Sindicato Profissional indicar pessoa que não for seu diretor, a Empresa deverá ser comunicada, por escrito, com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, para avaliação e aprovação de comum acordo entre as partes.

### **39 – ÁGUA POTÁVEL**

A empresa deverá fornecer água potável, em condições higiênicas, servida por meio de copos individuais ou bebedouros de jato inclinado, conforme dispõe a NR-24, da Portaria 3.214/78. Esta água deverá ser submetida, semestralmente, a análise bacteriológica cujo resultado será afixado nos quadros de aviso.

### **40 – AIDS**

As empresas procurarão viabilizar a inclusão do tema “AIDS” e “DST” nas suas SIPATs.

A complementação prevista na cláusula 21ª (vigésima primeira) - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO - fica estendida no caso de afastamento por AIDS, para 180 (cento e oitenta) dias.

### **41 – ANOTAÇÕES NA CTPS**

No prazo de 7 (sete) dias úteis contados a partir da data da entrega da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) devidamente protocolada, serão obrigatoriamente anotados os prêmios e outros adicionais que acompanhem a remuneração do empregado.

Este prazo não se aplica aos que já possuem as CTPS eletrônicas.

### **42 - ASSÉDIO SEXUAL, MORAL E VIOLÊNCIA DE GÊNERO**

As empresas realizarão, no mínimo a cada 12 (doze) meses, ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos



empregados (as) de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à discriminação por motivo de raça, sexo, cor e gênero, violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações, incluindo ainda palestras nos cursos para os representantes das CIPAs.

As empresas quando receberem denúncias através do Departamento de Recursos Humanos e/ou canal de denúncias da empresa, de assédio sexual, moral ou violência de gênero, deverão apurar e tomarem as medidas cabíveis.

As empresas garantirão o direito do (a) trabalhador (a) utilizar o nome social e se vestir como se identifica.

### **43 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a portaria MPAS nº 3370 de 09/10/84.

### **44 – AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.

Durante os últimos 8 (oito) dias úteis, do período de aviso prévio trabalhado, o empregado ficará desobrigado de comparecer à empresa, devendo prestar, nos demais dias, horário integral de trabalho, não se aplicando, portanto, o art. 488 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

a) 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 à remuneração integral.

b) Quando da rescisão do contrato de trabalho, será garantido ao empregado que receber aviso prévio, o correspondente descanso semanal remunerado já adquirido nos termos da Lei.

c) Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos

de idade e, no mínimo, 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, contínuos ou não, fica garantido o pagamento de 2,0 (dois) salários, a título de aviso-prévio, vedada, em qualquer hipótese, a cumulatividade deste aviso prévio com aquele decorrente da Constituição Federal, excluídos os empregados admitidos a partir de 01.12.97 e que já contem com 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade na data da sua admissão.

d) O início do aviso prévio não poderá coincidir com domingo, sábados, feriados, folgas, dias compensados ou no dia do retorno das férias, exceto aos que trabalham em turnos cujo início do aviso prévio não poderá coincidir com as folgas, não importando o dia da semana.

e) Para o empregado do regime de turnos demitido no dia imediatamente após o retorno das folgas, e este cair num feriado, será garantido o pagamento das horas extraordinárias daquele dia.

#### **45 – CARTA – AVISO DE DISPENSA**

O empregado demitido sob acusação de prática de falta grave, deverá ser avisado no ato, por escrito e contra recibo, das razões determinantes dessa demissão, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

#### **46 – COMPROMISSOS**

As partes comprometem-se a cumprir e a fazer cumprir a presente convenção em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência.

#### **47 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos, obrigatoriamente, aos empregados, demonstrativos de pagamento com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que acompanhem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

Os demonstrativos de pagamento deverão ser legíveis.

#### **48 – CONVÊNIOS COM FARMÁCIAS**

As empresas estabelecerão convênios com farmácias e dro-

garias, para aquisição de remédios pelos seus empregados, efetuando o respectivo desconto dos valores das compras em folha de pagamento; caso haja recusa de celebrar os convênios, por parte das farmácias e drogarias, as empresas adiantarão o respectivo numerário necessário.

## **49 – ESTUDANTES**

Abono de faltas ao empregado estudante regularmente inscrito em estabelecimento oficial ou reconhecido, para prestação de exames vestibulares, supletivos e ENEM, semestrais ou anuais, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, desde que haja incompatibilidade de horário e comprovação posterior.

As empresas deverão compatibilizar o horário de trabalho de empregados estudantes com respectiva frequência à escola oficial ou reconhecida.

## **50 – EXAMES MÉDICOS**

Todos os trabalhadores serão submetidos aos exames médicos previstos na legislação, ou seja, periódico, de retorno ao trabalho, admissional, demissional e de mudança de função. Anualmente, as empresas que não possuam convênio médico, desde que haja solicitação, por escrito, das empregadas que tenham mais de 35 (trinta e cinco) anos de idade, custearão as respectivas despesas com exames de Papanicolau e mamografia. O mesmo critério será adotado para os empregados com idade superior a 45 (quarenta e cinco) anos para a realização de exame anual de próstata, desde que solicitado por escrito. Ficam desobrigadas do cumprimento dos itens descritos nos parágrafos dois e três acima, as empresas que oferecem convênio médico aos seus empregados, os quais contemplam em sua rede credenciada a realização dos respectivos exames, desde que sem qualquer ônus ao empregado.

No caso de mudança de função, o exame só será necessário se o trabalhador estiver exposto a risco ambiental diferente ao que estaria exposto antes da mudança.

A segunda via do ASO admissional e demissional, será obri-

gatoriamente entregue ao empregado, mediante recibo na primeira via.

## **51 – MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

As empresas adotarão medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva, e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores.

Os membros da CIPA, terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e de segurança do trabalho.

Quando o trabalhador no exercício de sua função entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, desde que o risco seja comprovado, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando tal fato primeiramente ao seu superior imediato, na sequência ao setor de segurança do trabalho, a quem caberá a investigação e à CIPA, sem que este ato resulte em qualquer represália para o trabalhador.

## **52 – PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUES**

Quando o pagamento de salários for feito mediante cheque, as empresas estabelecerão condições e meios para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que os empregados sejam prejudicados no seu horário de refeição e descanso.

## **53 – PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS**

As empresas por estabelecimento, comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de pessoas com deficiências.

## **54 – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pelo INSS, para requerimento de aposentadoria no prazo de até 30 (trinta) dias úteis; para auxílio-doença, no prazo de 05 (cinco) dias úteis.

## **55 – PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

As empresas adotarão medidas para neutralizar as condições agressivas de trabalho, bem como divulgarão os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente de trabalho, doenças profissionais do trabalho e ocupacionais. As empresas informarão também, aos seus empregados e aos membros da CIPA, os riscos profissionais que possam ter origem nos locais de trabalho e os meios de prevenção.

## **56 – REVISTA**

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

## **57 – SERVIÇO MILITAR**

Garantia de emprego e salário ao empregado em idade de Serviço Militar, a partir do alistamento e até a incorporação, e nos 60 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu.

Os empregados incorporados ao Tiro de Guerra, quando convocados para “ficar de guarda”, serão dispensados da jornada de trabalho no dia respectivo, sem prejuízo da remuneração.

Esta cláusula não se aplica nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisões por justa causa, acordo entre as partes e pedidos de demissão.

## **58 – TESTE ADMISSIONAL – ALIMENTAÇÃO**

As empresas que forneçam alimentação aos seus empregados, no local de trabalho, proporcionarão alimentação gratuita aos candidatos em testes, desde que estes sejam coincidentes com os horários de refeições.

## **59 – VESTUÁRIO**

Fornecimento gratuito, aos empregados, de uniformes, sapatos e roupas próprias para o trabalho, quando exigidos pelas empresas para prestação de serviços, bem como de EPI (Equipamento de Proteção Individual) de acordo com o artigo 166 da C.L.T.

## **60 – COMPENSAÇÃO DE DIAS/HORAS**

As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, feriados, fins de

semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, incluindo o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com a respectiva comunicação ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias que precedem a respectiva ponte.

O prazo estipulado será durante a vigência da presente Convenção Coletiva.

Se no final do prazo estipulado as horas não tiverem sido compensadas, deverão ser pagas como horas extras nos limites estabelecidos na Cláusula 10ª desta Convenção Coletiva. Por outro lado, se no final do prazo, houver horas a favor da empresa, estas serão desconsideradas para efeitos de compensação.

## **61 – ELEIÇÕES DE CIPAs – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO**

As empresas obrigadas ao cumprimento da NR-5 convocarão eleições para CIPAs (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio), com 60 (sessenta) dias de antecedência mínima do término do mandato, dando publicidade a tal ato através de comunicados afixados nos quadros de aviso das mesmas empresas, comunicados estes cujas cópias deverão ser enviadas ao Sindicato dentro de 15 (quinze) dias daquela convocação.

No prazo máximo de 10 (dez) dias após a realização das eleições, será o Sindicato comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e seus suplentes, através de cópia da ata de posse.

O não cumprimento do disposto nesta cláusula, por parte do empregador, tornará nulo, o processo eleitoral, devendo nova eleição ser convocada e realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias.

Os titulares da representação dos empregados na CIPA não poderão ser transferidos para outra localidade, salvo quando houver concordância expressa dos mesmos.

As empresas constituídas durante a vigência desta convenção, terão 60 (sessenta) dias a partir do início de suas atividades para realização das eleições, obedecendo os prazos desta cláusula.

A inscrição deverá ser feita em duas vias em papel timbrado da empresa, assinadas pelo presidente atual da CIPA ou pelo representante legal indicado pela empresa para coordenar os trabalhos da eleição. A empresa ficará com a primeira via da inscrição e entregará a cópia, no ato da inscrição, ao candidato.

## **62 – NORMAS CONSTITUCIONAIS**

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

## **63 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, desta convenção coletiva de trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

## **64 – SOLUÇÕES DE DIVERGÊNCIA**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Convenção.

## **65 – QUITAÇÃO E MULTA CORRESPONDENTE**

As empresas terão os prazos legais para efetuar a quitação geral, após o aviso prévio trabalhado ou indenizado, bem como, a entrega ao empregado, da cópia da ficha de registro do mesmo, do PPP e dos documentos de responsabilidade da empresa, necessários para a obtenção da aposentadoria.

A empresa inadimplente arcará com a multa no valor de 1% (um por cento) do total líquido, até o limite do valor do principal da quitação (Código Civil, art. 412), por dia de atraso, a favor do trabalhador, até a data do efetivo pagamento, sem prejuízo da multa legal, ressalvados os casos em que a empresa comprove

a impossibilidade do acerto de contas, por problemas decorrentes de atos do empregado ou da entidade homologadora.

## **66 – MULTA**

Fica estabelecida a multa equivalente a 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) do salário normativo de efetivação, vigente à data do cumprimento da obrigação, por infração e por empregado, no caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta convenção, exceto quanto às que já contenham penalidades próprias, revertendo a favor da parte prejudicada.

Tratando-se de cláusulas que não envolvam valor pecuniário, a multa prevista nesta cláusula somente será devida quando, após o decurso do prazo de 07 (sete) dias corridos de notificação escrita, entregue pelo Sindicato dos Trabalhadores às empresas, mediante protocolo.

No caso de reincidência no descumprimento da mesma cláusula, desde que comprovada a infração, será emitida uma única notificação.

## **67 – PONTO DIGITAL**

Fica acordado entre as partes que as empresas poderão adotar o controle de ponto alternativo, observadas as disposições estabelecidas na legislação que regulamenta a matéria - Portaria MTP 671/2021 do então Ministério do Trabalho e Emprego, juntamente com o disposto no artigo 7º, II, da Lei 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados, por meio de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional, observados os seguintes critérios:

- 1) público-alvo serão os empregados que exercem atividades externas, teletrabalho ou home office;
- 2) forma de tratamento e armazenamento dos dados pela empresa, devendo este último observar o prazo mínimo de cinco anos;
- 3) mensalmente a empresa deverá enviar / disponibilizar ao empregado arquivo do espelho de ponto por meio eletrônico ou físico contendo todas as marcações de entradas, saídas, ocorrências e/ou inconsistências por ele efetuadas e contem-



pladas no mês de referência;

4) em atenção ao Princípio da Finalidade e da Autodeterminação Informativa, as partes reconhecem que os dados dos titulares somente poderão ser utilizados para finalidade específica de controle de jornada, ficando desde já proibida qualquer forma que venha a afrontar a liberdade ou privacidade do empregado.

## **68 – HOME OFFICE E/OU TELETRABALHO**

### **I – HOME OFFICE E/OU TELETRABALHO**

As empresas poderão adotar os sistemas de home office e/ou teletrabalho, a seu critério e desde que obtenham a concordância individual e expressa do empregado, conforme as seguintes medidas:

§ 1º - Para efeitos da presente CCT, considera-se “teletrabalho” a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo;

§ 2º - Para fins do disposto neste instrumento, considera-se trabalho na modalidade de “home office” a prestação de serviços à distância, preponderantemente ou integralmente na própria residência do empregado;

§ 3º - Durante o período de vigência do presente acordo, a empresa poderá, a seu critério e mediante a concordância do empregado, alterar o regime de trabalho presencial para home office e/ou teletrabalho e/ou determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias;

§ 4º - A alteração de que trata o *caput* desta cláusula será notificada ao empregado por escrito ou por meio eletrônico e o mesmo terá o prazo de 48 horas para se manifestar quanto a proposta formulada pela empresa;

§ 5º - A alteração de regime presencial para tele presencial ou em home office não modifica o enquadramento sindical do empregado;

§ 6º - Em comum acordo com o empregado a empresa poderá substituir o valor do vale alimentação por vale refeição, durante o período que perdurar a alteração do contrato;

§ 7º - Fica vedado qualquer tipo de discriminação entre os teletrabalhadores e demais trabalhadores, inclusive, em relação as oportunidades de promoção;

§ 8º - O empregador deverá instruir o empregado, de maneira expressa, quanto às precauções e cuidados que deverá adotar para evitar doenças e acidentes de trabalho, e, se necessário, fornecer equipamentos adequados e treinamento, devendo o empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, tudo em consonância com as Normas Regulamentadoras (NR) em saúde e segurança do trabalho, inclusive com participação da CIPA;

§ 9º - A empresa se compromete a assegurar mecanismos de intercâmbio e troca de informações entre os trabalhadores em "home office" ou em teletrabalho e demais trabalhadores e seus superiores através de reuniões virtuais;

§ 10º - A empresa reconhece que é de grande importância manter os trabalhadores nos fluxos de informações e contatos comerciais. Desta forma, deverá adotar as medidas visando garantir tal participação;

## **II - FORNECIMENTO DE INFRAESTRUTURA E CONDIÇÕES DE TRABALHO**

A empresa será responsável pelo fornecimento e pela manutenção gratuitas das ferramentas, equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à execução do trabalho em home office ou em teletrabalho, no que couber.

§ 1º - A infraestrutura poderá ser fornecida mediante o reembolso de despesas, caso em que o trabalhador apresentará relatório mensal dos custos; ou a empresa poderá fornecer a estrutura, os materiais e equipamentos necessários à execução do trabalho;

§ 2º - O empregado convidado a alterar o regime de trabalho deverá apresentar à empresa as suas necessidades com relação aos equipamentos e infraestrutura necessária ao desenvolvimento do trabalho considerando a sua realidade;

§ 3º - A empresa será responsável pela manutenção preven-

tiva e corretiva dos equipamentos e ferramentas fornecidos.

### **III - CONDIÇÕES PRÉVIAS**

Para os empregados com contrato em vigor, o teletrabalho ou o trabalho em home office serão efetivados mediante a assinatura de termo aditivo ao contrato individual de trabalho, que deverá, dentre outros aspectos:

- a) informar se será teletrabalho ou o trabalho em home office;
- b) indicar a manutenção da jornada de trabalho, os intervalos para refeição e descanso e as pausas, e dias da /por semana e/ ou frequência em que ocorrerá o teletrabalho ou home office;
- c) indicar os benefícios exclusivos concedidos pela empresa;
- d) indicar a infraestrutura e material de trabalho fornecidos pela empresa ou os critérios para reembolso;

Permanecem inalteradas as demais cláusulas, direitos e obrigações do contrato de trabalho vigente.

### **IV - CONTROLE DE JORNADA**

Os trabalhadores submetidos à alteração do contrato, seja tele presencial, seja em home office, terão a jornada de trabalho controlada por meios tecnológicos adequados fornecidos pela empresa.

§ 1º – A empresa implantará o controle de jornada, inclusive para o registro de jornada extraordinária.

§ 2º - Em qualquer hipótese, as horas extraordinárias serão remuneradas conforme a norma coletiva em vigor.

### **V – GARANTIA DE DIREITOS**

Não haverá qualquer prejuízo ao trabalhador abrangido por esta CCT quanto à sua remuneração, quanto aos direitos previstos na norma coletiva vigente ou ainda em relação a qualquer outro benefício que o empregador venha a conceder por liberalidade aos trabalhadores presenciais, ressalvadas as alterações que porventura ocorram na legislação em vigor.

## **VI - CANCELAMENTO DA MEDIDA**

O teletrabalho ou o trabalho em home office poderá ser encerrado a qualquer tempo, caso o empregado não se adapte a esta nova forma de trabalho. Neste caso, deverá notificar o empregador com o mínimo de 15 dias de antecedência sobre o seu retorno ao antigo posto de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Os equipamentos e materiais disponibilizados pela empresa deverão ser devolvidos de imediato, não cabendo à empresa qualquer indenização pelas benfeitorias eventualmente realizadas no local de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - Não haverá prejuízo ao empregado no seu retorno ao trabalho interno no estabelecimento, sendo garantida a mesma função e o mesmo salário.

## **69 – REGISTRO DE PONTO**

É facultado ao empregado, o registro de ponto de até 10 (dez) minutos de antecedência no início da jornada e de até 10 (dez) minutos após o término da jornada, sem que isso seja caracterizado como hora extraordinária, desde que não haja prestação de trabalho e sem prejuízo da tolerância que trata o art. 58º parágrafo 1º da CLT.

## **70 – LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA**

A empresa abonará as faltas ao trabalho por até 5 (cinco) dias, da empregada que venha a sofrer violência doméstica, mediante Boletim de Ocorrência ou Medida Protetiva à Mulher.

A empregada deverá apresentar os documentos acima a cada novo evento em que o afastamento seja solicitado.

As partes deverão estabelecer mecanismos para encaminhar as vítimas aos serviços comunitários necessários à sua recuperação.

## **71 - PERMANÊNCIA DENTRO DA EMPRESA, FORA DA JORNADA EFETIVA DE TRABALHO**

A empresa se permitir a entrada ou saída de seus/suas empregados/as em suas dependências, com a finalidade de pro-

porcionar aos mesmos a utilização do tempo para fins particulares, tais como: transações bancárias próprias, serviço de lanche ou café, ou qualquer outra atividade de conveniência dos/as empregados/as, desde que não exista a marcação de ponto, antes ou após o início ou o fim da jornada efetiva de trabalho, estará isenta de considerar esse tempo como período à disposição da empresa.

## **72 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As empresas procederão ao desconto de 4,0% (quatro por cento) dos salários reajustados de cada trabalhador, associado ou não em quatro parcelas como segue:

1% (um por cento) sobre os salários referentes a fevereiro de 2026, cujo recolhimento a favor do Sindicato dos Trabalhadores, por intermédio de guias especiais, será efetuado até 11/03/2026;

1% (um por cento) sobre os salários referentes a maio de 2026, cujo recolhimento a favor do Sindicato dos Trabalhadores, por intermédio de guias especiais, será efetuado até 10/06/2026;

1% (um por cento) sobre os salários referentes a agosto de 2026, cujo recolhimento a favor do Sindicato dos Trabalhadores, por intermédio de guias especiais, será efetuado até 10/09/2026;

1% (um por cento) sobre os salários referentes a outubro de 2026, cujo recolhimento a favor do Sindicato dos Trabalhadores, por intermédio de guias especiais, será efetuado até 11/11/2026.

As empresas fornecerão ao Sindicato dos Trabalhadores, relação contendo os nomes e os respectivos valores da contribuição de cada um dos (as) seus (as) empregados (as), no prazo de 15 dias, contados da data do recolhimento desta contribuição, devendo o Sindicato dos Trabalhadores respeitar a legislação da LGPD.

Em caso de atraso do recolhimento no prazo previsto no “caput”, haverá multa mensal de 2% (dois por cento) sobre o

montante devido.

As partes não criarão obstáculos ao cumprimento desta cláusula, sob pena de incidir na multa estipulada na cláusula 66 desta Convenção.

Fica assegurado ao (a) trabalhador (a), o direito de oposição ao desconto da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, devendo ser feito individual e pessoalmente através de carta de próprio punho, em 03 vias, sendo 1 (uma) via original e 2 (duas) cópias, protocoladas pessoalmente na sede ou subsedes do Sindicato Profissional, tendo um período de 5 (cinco) dias úteis, ou seja, nos dias 02, 03, 04, 05 e 06 de fevereiro de 2026, no horário das 08h00' às 17h00'.

Esta ÚNICA OPOSIÇÃO terá validade para todos os descontos.

Fica estabelecido o valor de R\$ 55,15 (cinquenta e cinco reais e quinze centavos) como limite máximo para desconto individual por parcela.

Os (as) trabalhadores (as) deverão entregar às empresas cópia da carta devidamente protocolada pelo Sindicato Profissional, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o término do prazo para oposição acima concedido.

Toda e qualquer divergência, esclarecimento ou ação de ordem econômica, administrativa ou judicial, deverá ser tratada direta e exclusivamente com o Sindicato Profissional, uma vez que esta cláusula é mera reprodução do que foi deliberado na assembleia realizada pelo Sindicato dos Trabalhadores no dia 07-12-2025 às 10h00' em 1ª chamada e às 11h00' em 2ª chamada na sede da Entidade, assim reconhecida a competência da assembleia geral sobre a definição da contribuição, destinada a manutenção, expansão e aprimoramento da assistência prestada à representação de todos e quaisquer membros da categoria profissional abarcada pelo instrumento coletivo na sua integralidade, com previsão na alínea "e" do artigo 513 da CLT e da decisão, com efeito, "erga omnes" proferida na ADI

5794 pelo Supremo Tribunal Federal.

### **73 - TRATAMENTO TRIBUTÁRIO DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS**

Os benefícios concedidos pelas empresas aos seus empregados, tais como planos de assistência à saúde, vale-transporte, vale-refeição e/ou vale-alimentação, bem como benefícios educacionais, de qualquer modalidade existentes ou que venham a ser implementados durante a vigência desta CCT, destinados a empregados e seus dependentes, produzirão os efeitos legais para fins de creditamento previstos na legislação que instituiu o Imposto sobre Bens e Serviços (IBS) e a Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS), conforme disposto na Lei Complementar nº 214/2025, especialmente em seu artigo 57, inciso IV, alíneas “f” e “g”, e demais dispositivos aplicáveis.

### **74 - APOSENTADORIA ESPECIAL E NECESSIDADE DE AFASTAMENTO DOS AGENTES NOCIVOS**

O empregado que obtiver aposentadoria especial, será afastado das atividades insalubres ou perigosas que motivaram a concessão do benefício, devendo a empresa, sempre que possível, promover sua realocação em função compatível, sem prejuízo salarial.

Na hipótese de inexistência de função compatível, a empresa poderá dispensar o empregado sem justa causa.

### **75 - POLÍTICA DE PROMOÇÕES E EQUIDADE DE GÊNERO**

O empregador observará em suas políticas de promoção a equidade de gênero, garantindo nos processos seletivos para cargos de direção, gerência e liderança a participação de mulheres.

As promoções e processos seletivos internos deverão observar critérios de mérito, competência e experiência, vedada qualquer forma de discriminação de gênero.

Sempre que houver divulgação de oportunidades internas para cargos de chefia, o empregador deverá assegurar igualdade de acesso às candidatas mulheres, estimulando sua participação.

## RECOMENDAÇÕES

### 1ª RECOMENDAÇÃO: ENFERMARIA E TRANSPORTE DE EMERGÊNCIA

Recomenda-se que as empresas possibilitem o atendimento de enfermaria para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno, e aos sábados e domingos, e providenciem transporte seguro, em casos de emergência, dentro das circunstâncias materiais de cada empresa.

### 2ª RECOMENDAÇÃO: CONVÊNIOS COM ÓTICAS

Recomenda-se que as empresas dentro das circunstâncias materiais, administrativas e econômicas de cada uma e, das disponibilidades de cada localidade, viabilizem convênios com óticas para que seus empregados e/ou seus dependentes possam adquirir exclusivamente óculos de grau e, os mesmos possam ser descontados em folha de pagamento, mediante autorização expressa do empregado.

### 3ª RECOMENDAÇÃO: PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

Recomenda-se que as empresas dentro das circunstâncias materiais, administrativas e econômicas de cada uma, adiram ao Programa Empresa Cidadã.

Por estarem justas e acertadas e para que produza efeitos jurídicos e legais, assinam as partes esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** em 04 (quatro) vias, comprometendo-se, consoante dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Instrução Normativa nº 16/2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, devendo ser requerido o registro desta Convenção Coletiva do Trabalho e ser transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema Mediador.





### ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

O Sindicato também mantém convênio odontológico a seus associados e seus dependentes. O serviço está disponível na sede do Sindicato em São Paulo e em São Bernardo do Campo. O atendimento para extração, obturação e limpeza é gratuito!



**Mais informações no Sindicato, com um de nossos diretores ou pelo telefone (11) 3312-7777.**



### ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A Secretaria de Assuntos Jurídicos do Sindicato está à disposição dos associados para causas trabalhistas e acidentário. **Informe-se sobre agendamento na sede e nas subsedes do Sindicato.**

### FORMAÇÃO

O Sindicato mantém convênio com faculdades e outras instituições de ensino, que oferecem descontos na mensalidade para os associados. **Informe-se em nossa sede ou subsedes.**



### DESCONTOS EM SERVIÇOS



Parcerias com óticas que oferecem descontos nos serviços e produtos. **Informe-se sobre na sede e nas subsedes do Sindicato.**

## SERVIÇOS AO ASSOCIADO(A)

### MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO



O Sindicato dispõe de profissionais que atuam nas áreas de Segurança e Medicina do Trabalho. Desta forma, se você estiver com qualquer problema relacionado a isto, procure a Secretaria de Saúde do Sindicato na sede central e agende uma consulta com o médico do trabalho para assuntos relacionados à saúde do trabalhador e da trabalhadora.

## ASSOCIAÇÃO DAS APOSENTADAS E DOS APOSENTADOS

A Associação das Aposentadas e dos Aposentados Vidreiros, Pensionistas e Ecléticos, filiada ao Sindicato Nacional da CUT, com sede no mesmo prédio do Sindicato, mantém o serviço de aposentadoria a todos os associados (com as mensalidades em dia); contagem do tempo para a aposentadoria; orientação nas documentações necessárias e entrada no INSS. Serviços aos aposentados e departamento jurídico para processos contra o INSS.



**Agende um atendimento através de contato com a sede ou subsedes do Sindicato.**



@VidreirosSP



**TVT**  
news

**O que é notícia acontece aqui**

Na Grande São Paulo, sintonize no canal 44.1 ou no canal 512 da TV por assinatura.



# A VIDA É BOA PERTO DO MAR



## **COLÔNIA DE FÉRIAS PRAIA GRANDE**

Passe momentos agradáveis num ambiente saudável e de descontração. São 32 apartamentos à disposição dos associados e dependentes, a apenas 200 metros da praia, com cantina, refeitório e área de recreação.



**Reservas e informações  
na Sede e Subsedes  
do Sindicato**

# LAZER

## SÍTIO DOS VIDREIROS



Localizado em Bom Jesus dos Perdões, no interior, o Sítio dos Vidreiros é um espaço onde os associados encontram uma grande área verde, salão de festas, churrasqueira, trilha para caminhada, piscina adulto e infantil, campo de futebol society, salão de jogos e pousadas com capacidade para 8 pessoas cada. Veja mais no QR Code acima!



**Reservas e informações  
na Sede e Subsedes  
do Sindicato**

# Partiu praia!

**OS VIDREIROS E VIDREIRAS TAMBÉM TÊM  
OPÇÃO DE LAZER NO LITORAL NORTE**



## **COLÔNIA DE FÉRIAS EM CARAGUATATUBA**



**VENHA CURTIR DIAS DE DESCANSO  
COM SUA FAMÍLIA**

**AGENDAMENTOS E VALORES PARA  
SÓCIOS (MARCAÇÃO DIRETA)**

Segunda a sexta - Das 9h30 às 17h30

Tel. (11) 4433-5811 / 4433-5800

Parceria



## **FALE COM O SINDICATO**

### **Sede Central do Sindicato**

Av. Rangel Pestana, 1189 - Brás - Tel: (11) 3312-7777  
e-mail: vidreiros@vidreiros.org.br

### **Subsede São Bernardo do Campo (ABC)**

Avenida das Rosas, 122 - Tel: (11) 4339-1834  
e-mail: subsedesbc@vidreiros.org.br

### **Subsede São José dos Campos**

Rua Genésia B. Tarantino, 424 - Tel: (12) 3922-4181  
e-mail: subsedesjc@vidreiros.org.br

### **Subsede Rio Claro**

Avenida 2, 453, sala 3 - Tel: (19) 99739-7239  
e-mail: subsederc@vidreiros.org.br

### **Subsede Ferraz de Vasconcelos**

Rua Godofredo Osório Novaes, 44b (próximo  
da estação de trem) - Tel: (11) 4678-4882

## **EXPEDIENTE:**

O caderno do Acordo Coletivo 2025/2026 é uma publicação do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Fabricação, Beneficiamento e Transformação de vidros, cristais e espelhos no Estado de São Paulo e seu conteúdo tem caráter meramente informativo. As convenções coletivas oficiais estão disponíveis na sede da Entidade Sindical e no órgão do MTE.

**Secretário de Comunicação: Aetes V. da Silva**

Jornalista responsável: Rafael Silva (Mtb 60944/SP)

Tiragem: 15 mil exemplares



## **ACESSE O NOSSO SITE**

[www.vidreiros.org.br](http://www.vidreiros.org.br)

**Acompanhar a luta do  
Sindicato agora está  
mais rápido e prático!**





# 2026

seu ano

de conquistas!

## JANEIRO

D	S	T	Q	Q	S	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

01 - Ano novo

18 - Aniversário do Sindicato

## FEVEREIRO

D	S	T	Q	Q	S	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

17 - Carnaval

18 - Quarta-feira de Cinzas

## MARÇO

D	S	T	Q	Q	S	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

08 - Dia de Luta das Mulheres

## ABRIL

D	S	T	Q	Q	S	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

03 - Sexta-feira Santa

21 - Tiradentes

25 - Dia de São Marcos - Protetor das Vidreiras

## MAIO

D	S	T	Q	Q	S	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

01 - Dia dos Trabalhadores

10 - Dia das Mães

18 - Dia das Vidreiras e das Vidreiras

## JUNHO

D	S	T	Q	Q	S	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

04 - Corpus Christi

11 - Abertura da Copa do Mundo

## JULHO

D	S	T	Q	Q	S	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

19 - Final da Copa do Mundo

## AGOSTO

D	S	T	Q	Q	S	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

09 - Dia dos Pais

## SETEMBRO

D	S	T	Q	Q	S	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

07 - Independência do Brasil

## OUTUBRO

D	S	T	Q	Q	S	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

4 - 1º turno das Eleições 2026

12 - Dia das Crianças - Nossa Sra. Aparecida

25 - 2º turno das Eleições 2026

## NOVEMBRO

D	S	T	Q	Q	S	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

02 - Finados

15 - Proclamação da República

20 - Consciência Negra

## DEZEMBRO

D	S	T	Q	Q	S	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

25 - Natal



**SÓCIO  
SIM, SOZINHO  
NÃO!!**

**SINDICALIZE-SE**