ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP010863/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/11/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065878/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47984.223225/2026-17
DATA DO PROTOCOLO: 14/10/2026

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 55.054.282/0001-00, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). SILVIA MAIRA DE SOUZA BODNARIUC e por seu Presidente, Sr(a). WILSON WANDERLEI VIEIRA;

E

COMAU DO BRASIL AUTOMACAO E SERVICOS INDUSTRIAIS LTDA, CNPJ n. 40.331.350/0001-55, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). GENILDO BERNARDO DA ROCHA e por seu Procurador, Sr(a). GUSTAVO MENDES DANGELIS;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de outubro de 2026 a 30 de setembro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional Liberal dos Técnicos Industriais de Nível Médio, do Plano da CNPL** , com abrangência territorial em **Santo André/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO

A partir da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, nenhum empregado, excetuando-se o aprendiz, o empregado aluno e o *office-boy*, contínuo ou mensageiro, terá o salário de ingresso inferior ao valor de R$ 2.007,00 (dois mil e sete reais). O valor corresponde à jornada de trabalho de 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados da categoria profissional convenente vigentes em 1º de outubro de 2025, serão corrigidos a partir de 1º de outubro de 2026, obedecendo aos critérios abaixo:

a) Para os empregados cujos salários vigentes em 1º de outubro de 2025 alcançavam até **R$ 1**(dezesseis mil, novecentos e cinquenta e um reais e dez centavos), serão corrigidos pelo INPC Nacional de Preços ao Consumidor) acumulado entre 1° de outubro de 2025 a 30 de setembro de

1% (um por cento) de aumento real, em 1º de outubro de 2026, aplicável sobre o salário de outubro de 2025.

b) Para os empregados cujos salários vigentes em 1º de outubro de 2025 alcançavam acima de **R$ 16.951,10** (dezesseis mil, novecentos e cinquenta e um reais e dez centavos), será concedido um reajuste salarial fixo de **R$ 888,24** (oitocentos e oitenta e oito reais e vinte e quatro centavos), em 1º de outubro de 2026.

§ 1º - O empregado admitido após 1º de outubro de 2025 terá como limite, o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de outubro de 2025.

§ 2º - Na hipótese de o empregado não ter paradigma, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (um doze avos) da taxa de correção prevista nesta Cláusula, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias aplicado sobre o salário de admissão.

§ 3º - Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 1º de outubro de 2025, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

Quando o pagamento de salários houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil subseqüente ao mês vencido.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

§ 1º - Quando o 5º (quinto) dia útil coincidir com a segunda-feira, o pagamento será antecipado para o 4º (quarto) dia útil.

§ 2º - A Empresa concederá aos seus empregados horistas adiantamento de salário, nas seguintes condições:

a) O adiantamento será de, no mínimo, 35% (trinta e cinco por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;

a.1) As faltas ocorridas na quinzena, desde que remuneradas pelo empregador, não retiram do empregado o direito ao adiantamento.

b) O pagamento desse adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.

§ 3º - O § 2º somente será aplicado aos empregados horistas.

§ 4º - Salvo motivo de força maior, o não pagamento dos salários ou do adiantamento determinado nesta Cláusula acarretará multa diária, revertida ao empregado, de 0,30% (trinta centésimos por cento) do seu salário nominal, nos primeiros 10 (dez) dias, 0,50% (cinquenta centésimos por cento) do 11º (décimo primeiro) ao 20º (vigésimo) dia e 1% (um por cento) a partir do 21º (vigésimo primeiro) dia. O valor total da multa não poderá ultrapassar a 1,5 (um e meio) salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

A Empresa se obriga a fornecer a seus empregados, em papel timbrado, comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos, e, quando for o caso, do pagamento da participação nos lucros ou resultados.

§ 1º - Se a Empresa disponibilizar gratuitamente, a seus empregados, o acesso aos demonstrativos eletrônicos de pagamento, com as especificações referidas no *caput*, estará desobrigada de fornecê-los individualmente.

§ 2º - Em caso de problemas técnicos que impeçam o acesso do empregado aos demonstrativos eletrônicos de pagamento, deverá ser observado o disposto no *caput*.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído.

Parágrafo Único - Aplica-se o disposto no *caput* desta Cláusula nas hipóteses de substituições sucessivas, desde que a soma dos períodos ultrapasse a 30 (trinta) dias consecutivos.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - ABONO ÚNICO

A Empresa concederá, a título de Abono Indenizatório Único, o valor de **R$ 1.700,00** (um mil e setecentos reais) devendo o respectivo pagamento ser efetuado até o dia **1° de dezembro de 2026**, para todos os empregados que estiverem com contrato de trabalho em vigor na data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

§1º - O valor integral será devido apenas aos empregados que foram admitidos até **17 de outubro de 2025** e estiverem em atividade na data da assinatura do presente Acordo.

§2º - Terá direito ao valor proporcional, os empregados admitidos após **17 de outubro de 2025** sendo que, neste caso, terão direito a 1/12 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias efetivamente trabalhados durante o período de **01 de outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026.**

§3º - Os valores pagos nesta Cláusula não se incorporarão aos salários para quaisquer efeitos e nem gerará direito à sua repetição no futuro.

CLÁUSULA NONA - DIÁRIAS

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

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS

A partir de 1º de outubro de 2026 as horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

a) Com o acréscimo de 60% (sessenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, até o limite de 40 (quarenta) horas mensais.

a.1) Com acréscimo de 70% (setenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados quando este houver sido compensado nos outros dias da semana.

a.2) Com acréscimo de 85% (oitenta e cinco por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de 40 (quarenta) horas mensais.

b) Com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal dos dias de repouso semanal remunerado e feriados, às horas neles trabalhadas, exceto se for concedido outro dia de folga, antecipadamente ou, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após a realização do trabalho. Excetuando-se a hipótese de escala de revezamento, a concessão de outro dia de folga dependerá de acordo entre Empresa e empregado.

§ 1º - Os percentuais a que se refere esta Cláusula não se aplicam aos empregados que trabalhem em turnos ininterruptos de revezamento, no que se refere à prestação de horas extras excedentes da 6ª (sexta) hora diária até o limite da 8ª (oitava), aplicando-se a estas horas extras o adicional de 50% (cinquenta por cento).

§ 2º - Não são abrangidos pelo regime previsto nesta Cláusula e na Seção II, do Capítulo II, do Título II da CLT os empregados enquadrados na modalidade de teletrabalho, nos termos do artigo 62, III da CLT.

§ 3º - Fica convencionado, que a Empresa poderá adotar o registro de ponto por exceção à jornada de trabalho regularmente contratada, em consonância com § 4º, do artigo 74, da CLT.

§ 4º - Poderá a Empresa implementar o Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, para todos os empregados ou parte destes, consoante o disposto no § 2º, do artigo 74, da CLT e artigo 77 da Portaria nº 671, de 28.11.2021 do Ministério do Trabalho e Emprego.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, para os empregados que não trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, será de 30% (trinta por cento) para os fins do art. 73 da CLT.

Parágrafo Único - O percentual de 30% (trinta por cento) pactuado nesta cláusula aplica-se exclusivamente ao trabalho realizado entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONVÊNIOS MÉDICOS

A Empresa deverá assegurar aos empregados, o direito de optar ou não pela sua inclusão em convênio de assistência médica existente, caso haja a participação dos empregados nos custos do convênio.

Parágrafo Único - O convênio existente será mantido para os empregados afastados do serviço, por acidente do trabalho ou doença, pelo prazo de, até **15 (quinze)** meses, desde que atendidas as seguintes condições:

a) O auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário pagos ao empregado afastado estejam vigentes e em curso;

b) O empregado pague a parte dele, mensalmente, de acordo com a regra do convênio, se for o caso.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

A Empresa, por ocasião do falecimento do empregado, ficará obrigadas a pagar, juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 01 (um) salário de ingresso previsto neste Acordo, a título de Auxílio Funeral.

Parágrafo Único - O pagamento previsto nessa Cláusula poderá ser efetuado diretamente pela ou através da Fundação da qual seja a Empresa mantenedora.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CRECHE

Caso no estabelecimento da Empresa, trabalharem, pelo menos **20 (vinte)** mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, esta se compromete a credenciar mediante convênio, 1 (uma) creche, localizada na região metropolitana deste(s) município(s), que permita às empregadas deixar sob vigilância e assistência, durante o horário de trabalho, os seus filhos de até 24 (vinte e quatro) meses de idade. No entanto, se a creche conveniada estiver localizada a mais de 15 (quinze) quilômetros da residência da empregada, ela poderá optar entre a utilização da creche ou o reembolso conforme previsto no § 1º desta Cláusula.

§1º - A partir de 1º de outubro de 2026, a Empresa reembolsará as despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, até este completar 24 (vinte e quatro) meses de idade, até o limite máximo mensal de R$ 495,02 (quatrocentos e noventa e cinco reais e dois centavos).

§2º - O reembolso previsto no § 1º, não integra o salário ou remuneração da empregada para nenhum efeito e poderá ser feito diretamente pela Empresa ou através de Fundação da qual seja a Empresa mantenedora.

§3º - A Empresa ao efetuar o reembolso especial acima estabelecido fica desobrigada da manutenção ou credenciamento de creche.

§4º - Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho da empregada, por qualquer motivo, o reembolso não será devido após o último dia de trabalho efetivo da empregada.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A Empresa concederá ao empregado em gozo de benefício de Auxílio Previdenciário (B31 ou B91), entre o 16º (décimo sexto) e 150º (centésimo quinquagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário. A complementação será equivalente a diferença entre o salário nominal e o valor efetivamente recebido da Previdência Social, deduzido de parcela equivalente ao desconto para o INSS. O valor da complementação ora instituída não poderá superar o limite máximo do salário de contribuição previdenciária do empregado.

§ 1º - Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário, a complementação deverá ser paga em valores estimados.

§ 2º - A complementação deverá ser paga até o 35º (trigésimo quinto dia) após o início do afastamento no caso da primeira complementação, e, juntamente com os pagamentos mensais seguintes até o limite fixado no *caput*. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

§ 3º - A complementação prevista no *caput* desta Cláusula poderá ser feita diretamente pela Empresa, ou através de Fundação da qual seja a Empresa mantenedora ou de entidade seguradora.

§ 4º - A Empresa manterá assistência médica e/ou farmacológica, aos seus empregados vítimas de acidente do trabalho ou de doença profissional, até o limite de **10 (dez)** meses e aos afastados por doença não relacionada ao trabalho, até o limite de **150 (cento e cinquenta)** dias, contados da data do afastamento, podendo a Empresa, a seu critério, manter as condições mais favoráveis já praticadas.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Caso o INSS não efetue o pagamento do 13º salário, referente ao afastamento do empregado em gozo de auxílio-doença, no período superior a 15 (quinze) dias e inferior a 150 (cento e cinquenta dias), a Empresa, ao efetuar o pagamento do 13º salário não poderá descontar esse período.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

A partir de 1º de outubro de 2026, os reajustes nos preços de transporte e refeições serão corrigidos com 100% do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) acumulado entre 1º de outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026, em 1º de outubro de 2026.

§ 1º - Quando os aumentos salariais gerais compulsórios ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e transporte também o serão, na mesma proporção.

§ 2º - Para a empresa que fornece mais de um tipo de refeição, o disposto no “caput” e no § 1º se aplica apenas à modalidade de menor custo para o empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PLANOS EMPRESARIAIS /DESCONTOS

A Empresa poderá oferecer seguro de Vida em Grupo, Assistência médica/odontológica/farmacêutica, Previdência Privada, cooperativa de crédito/consumo e outros benefícios com a participação financeira do empregado, ao qual caberá optar por sua adesão, sendo neste caso permitido o desconto nos salários.

Parágrafo Único - Aos empregados admitidos, que aderirem e aqueles que fizerem novas adesões a qualquer dos programas previstos no *caput*, a Empresa fornecerá as condições gerais do plano para o qual estiverem optando.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 90 (noventa dias).

§ 1º - Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na Empresa, num prazo inferior a 06 (seis) meses.

§ 2º - O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 60 (sessenta) dias, quando a admissão se der para a função, ou cargo, exercido anteriormente noutra Empresa, pelo prazo mínimo de 6 (seis) meses comprovados pela anotação na CTPS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS

O empregado, readmitido no prazo máximo de 06 (seis) meses após a demissão, para o mesmo cargo que exercia anteriormente, não poderá receber salário inferior ao que recebia na data da demissão, acrescido dos reajustes porventura concedidos coletivamente à sua categoria profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA

A Empresa não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção e admissão.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ACERVO TÉCNICO

Desde que solicitado pelo empregado dispensado, e que conste em seus registros, a Empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Durante a vigência do presente Acordo, se a Empresa realizar formalmente a avaliação de desempenho de seus empregados, deverá comunicar a cada empregado o resultado de sua avaliação individual.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PUNIÇÃO DISCIPLINAR

Antes de aplicar as medidas disciplinares de advertência, censura ou suspensão, a Empresa deverá solicitar previamente por escrito que o empregado justifique, também por escrito, seu comportamento faltoso.

§ 1º - O empregado poderá apresentar sua justificativa até 1 (uma) hora antes do final da sua jornada normal de trabalho do dia em que for cientificado pelo empregador, desde que a comunicação do empregador tenha ocorrido até 4 (quatro) horas antes do término da jornada.

§ 2º - Na hipótese de a comunicação do empregador ocorrer quando faltar menos de 4 (quatro) horas para o final da jornada, o empregado deverá apresentar sua justificativa na 1ª (primeira) hora da jornada do dia imediato.

§ 3º - Findo o prazo mencionado nos §§ 1º ou 2º, conforme o caso, sem que tenha havido justificativa, ou não se convencendo da razoabilidade da justificativa, o empregador poderá adotar a medida disciplinar que julgar adequada, facultado ao empregado, caso não concorde com a punição, postular reclamação perante a Justiça do Trabalho.

§ 4º - A inobservância das formalidades acima implicará em nulidade da medida disciplinar eventualmente adotada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DISPENSA

A Empresa obriga-se, ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe, mediante recibo, comunicação escrita em que conste o motivo da dispensa, sob pena de assim não procedendo, no prazo de 3 (três) dias, presumir-se a dispensa como sendo sem justa causa.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FERRAMENTAS - DESCONTO

A Empresa não poderá descontar dos empregados o valor de ferramentas danificadas em serviço, a não ser que comprove o dolo do empregado.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DANO MORAL

Caberá a Empresa instruir seus empregados sobre a necessidade de relações no trabalho em que predomine a dignidade e o respeito, bem como sobre os inconvenientes e os riscos decorrentes de assédio moral entre os colegas de trabalho, entre chefias e subordinados e entre subordinados e chefias.

Parágrafo Único - A instrução aos empregados prevista no *caput* poderá ser feita por meio de palestras, circulares, cartilhas, conversas entre chefia e equipe e outros.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO

A diferença de sexos, de raça e de crenças, não poderá constituir motivo para diferença salarial e promoções.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

Em caráter de excepcionalidade, a Empresa garante a permanência no emprego aos seus empregados por 45 (quarenta e cinco) dias a partir da data da assinatura deste acordo.

§ 1º - Permite-se à Empresa dispensar o empregado, antes da data prevista nesta Cláusula, desde que lhe pague, além dos direitos previstos em lei, a título de indenização, os salários a que faria jus até a mencionada data.

§ 2º - A garantia prevista nesta Cláusula se inicia na data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho e ficam dele excluídos:

a) Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência, e o contrato chegue a seu termo dentro do período de garantia;

b) Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, até a data de assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, inclusive, seja o aviso prévio indenizado ou a ser cumprido;

c) Os dispensados por justa causa;

d) Os empregados contratados para prestação de serviços em contratação de obra certa, cuja obra terminar durante a vigência da presente Cláusula;

e) Os que pedirem demissão;

f) Aqueles que, assistidos pelo sindicato profissional, renunciarem à garantia prevista nesta Cláusula.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto.

§ 1º - 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 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 SUS.

§ 2º - 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.

ESTABILIDADE PAI

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI

A Empresa garante a permanência no emprego, pelo período de 60 (sessenta) dias, contados da data do nascimento do filho, ao empregado que se tornar pai, ressalvadas as hipóteses previstas nos parágrafos abaixo:

§ 1º - A garantia prevista nesta Cláusula somente será devida, caso o empregado, apresente à Empresa, a certidão de nascimento do filho, no dia em que retornar ao trabalho, após a licença paternidade prevista neste Acordo.

§ 2º - Permite-se ao empregador dispensar o empregado, antes do prazo previsto nesta Cláusula, desde que lhe pague, a título de indenização, os salários a que faria jus até o final do período.

§ 3º - A garantia prevista nesta Cláusula se inicia na data de nascimento do filho, desde que atendido ao disposto no § 1º, e ficam dela excluídos:

a) Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência e o contrato chegue a seu termo dentro do período da garantia;

b) Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, antes do nascimento do filho, seja o aviso prévio indenizado ou a ser cumprido;

c) Os dispensados por justa causa;

d) Os que pedirem demissão.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado ao empregado que retornar à Empresa após a cessação (baixa) de prestação de serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou de salário de, até 90 (noventa) dias após o retorno.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos na Empresa e, que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos artigos 52 a 58 da Lei 8.213/91, fica assegurado o emprego ou indenização equivalente aos valores dos salários que receberia durante o período que faltar para a aquisição do direito. Compete ao empregador optar pela manutenção do emprego ou indenização do período.

§ 1º - Ao empregado nas condições previstas no *caput* desta Cláusula, que, comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral, será garantido o reembolso mensal do valor que tenha pago à Previdência Social, durante o período que faltar para completar as condições para aposentaria e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, de no máximo de 24(vinte e quatro) meses.

§ 2º - O benefício previsto nesta Cláusula somente será devido, caso o empregado, informe à Empresa, por escrito, que se encontra em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no *caput* e no § 1°.

§ 3º - Até 60 (sessenta) dias após a comunicação referida no parágrafo anterior, o empregado deverá comprovar à Empresa que se encontra nas condições de aposentadoria informadas em seu comunicado.

§ 4º - Não tendo o empregado cumprido o disposto nos §§ 2º e 3º, mas, comprovando, até 30 (trinta) dias após sua dispensa estar nas condições previstas nesta Cláusula, a Empresa ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar à Previdência Social, durante o período que faltar para completar as condições de aposentadoria e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e

que será, no máximo, de 18 (dezoito) meses.

§ 5º - Obtendo novo emprego, cessa para a Empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§ 6º - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a Empresa, o pagamento que houver feito à Previdência.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Empresa deverá preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos e condições:

a) Para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 2 (dois) dias úteis;

b) Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

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

§ 1º - Caso a Empresa efetue o recolhimento da contribuição de que trata o inciso II, do art. 22, da Lei 8.212/91, acrescida das alíquotas determinadas no § 6º, do art. 57 da Lei 8.213/91 com a redação dada pela Lei 9.732, de 11/12/98, quando efetuar homologações de rescisão contratual com assistência do SINTEC-SP, fornecerá exclusivamente aos empregados beneficiários deste recolhimento adicional, o PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial).

§ 2º - A Empresa que habitualmente fornece aos seus empregados o formulário PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (Informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial) quando contratar, para trabalho em seu estabelecimento, outras empresas prestadoras de serviço, empreiteiras ou terceirizadas, cujo trabalho tenha duração igual ou superior a 06 (seis) meses, fornecerá a estas as informações necessárias ao preenchimento do mencionado PPP para os seus empregados, desde que o trabalho da contratada tenha se realizado no mesmo local e mesmas condições ambientais dos empregados da contratante.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PROMOÇÕES

As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido comportarão um período experimental de, no máximo, 60 (sessenta) dias. Após esse prazo, se o empregado permanecer na nova função esta deverá ser anotada em sua CTPS, bem como o aumento salarial, se for devido.

Parágrafo Único - A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de, no máximo, 180 (cento e oitenta) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante a vigência do presente Acordo, todo o empregado que for admitido através de documento escrito receberá uma cópia do contrato por ele assinado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO ALUNO /APRENDIZ DO SENAI

O empregado aluno ou o aprendiz, ao ser encaminhado para fábrica ou Empresa em definitivo, após a conclusão do aprendizado, deverá passar a receber, a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua efetivação, pelo menos, o salário de ingresso previsto neste Acordo.

§ 1º - Após o período máximo de 60 (sessenta) dias, deverá receber pelo menos salário igual ao menor salário pago para a função que passar a exercer, desde que o curso realizado na Empresa ou no SENAI tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.

§ 2º - Inexistindo vaga na função para qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo após 60 (sessenta) dias o menor salário dessa função.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 01 (um) dia.

§ 1º - A Empresa fornecerá alimentação aos candidatos em testes, gratuitamente, desde que os testes sejam coincidentes com os horários de refeições.

§ 2º - A Empresa permitirá a utilização do transporte fretado usado por seus empregados, pelos candidatos, no dia de realização dos testes práticos operacionais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL

Fica vedado à Empresa anotar na Carteira Profissional do empregado os atestados médicos concedidos, excetuadas as anotações determinadas por Lei ou por exigência do INSS.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTÁGIO

A Empresa envidará esforços no sentido de proporcionar estágio aos seus empregados, estudantes de curso regular, desde que compatível com a função e atividade no setor de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CULTURA E LAZER

A Empresa, sempre que possível, envidará esforços para constituição de entidades culturais e de lazer, para seus empregados, com a participação dos mesmos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ALEITAMENTO

Para amamentar o próprio filho até que este complete 08 (oito) meses de idade, será facultado à empregada mãe acumular os 30 minutos previstos no art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária 01 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 01 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATUALIZAÇÃO DE ENDEREÇOS PARA RECEBIMENTO DE EXTRATO DO F.G.T.S.

Semestralmente, a Empresa colocará avisos e/ou informação nos contracheques, solicitando que os empregados atualizem seus endereços residenciais, para informar à Caixa Econômica Federal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

Para preencher vagas, a Empresa deverá dar preferência aos empregados já admitidos, desde que atendam aos requisitos exigidos e apresentem as mesmas condições de desempenho e potencial dos candidatos externos.

Parágrafo Único - A Empresa não poderá discriminar qualquer empregado em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil e/ou condições familiares.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INCENTIVO À EDUCAÇÃO

Recomenda-se à Empresa, sempre que possível, a implementação de programas de incentivo aos estudos de seus empregados, desvinculados da remuneração e/ou dos salários, nos termos do art. 458, § 2º, II, da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PERMANÊNCIA DENTRO DA EMPRESA, FORA DA JORNADA EFETIVA DE TRABALHO

A Empresa, se permitir a entrada e/ou saída de seus empregados em suas dependências, com a finalidade de proporcionar 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 empregados, desde que não exista a marcação do ponto, antes ou após 5 (cinco) minutos do início ou fim da jornada efetiva de trabalho, estará isenta de considerar esse tempo como período à disposição da Empresa.

Parágrafo Único - Nos períodos acima estipulados fica vedado a Empresa determinar ao empregado qualquer função laborativa, sob pena de o tempo ser considerado à disposição da Empresa.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RETORNO EMPREGADO INSS

A Empresa se obriga a dar garantia de emprego ou de salário pelo prazo de 90 (noventa) dias, além do aviso prévio de 30 (trinta) dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefícios previdenciários decorrentes de doença, por prazo superior a 15 (quinze) dias, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da Empresa.

Parágrafo Único - Na hipótese de o serviço médico da Empresa, não permitir o retorno do empregado ao trabalho, por julgar que ainda não se encontra em condições de reassumir suas funções, deverá entregar ao mesmo, relatório fundamentado dirigido ao INSS, a fim de que o empregado possa apresentar recurso, contra a decisão que lhe concedeu a alta.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de segunda-feira a sábado.

Parágrafo Único - Poderá o empregado compensar o sábado durante a semana estendendo sua jornada diária de 8 (oito) horas, em 48 (quarenta e oito) minutos, perfazendo a jornada normal semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PONTES E TROCAS DE FERIADOS

Visando proporcionar uma maior folga, abrangendo no todo ou em parte aqueles empregados que trabalham nos turnos central, administrativo, 1º, 2º e 3º turnos fixos, as partes acordam que a Empresa poderá estabelecer o regime de compensação de horas denominadas pontes, permitindo que os referidos empregados possam trabalhar em dias destinados a feriados, a fim de conceder-lhes folgas compensatórias em dias anteriores ou posteriores aos respectivos feriados.

§1º - Na ocorrência de feriados nos dias de terças-feiras a quintas-feiras, a Empresa acordante poderá movê-los para as segundas-feiras e sextas-feiras, respectivamente, compensando as horas correspondentes aos dias alterados.

§2º - A Empresa deverá comunicar aos empregados a troca dos feriados, até a sexta-feira da semana anterior.

§3º - Esta Cláusula não se aplica aos empregados que trabalham no sistema de Turno Contínuo (Letra).

§4º - Esta Cláusula não se aplica para os feriados dos dias: 25 de dezembro de 2026, 01 de janeiro de 2027 e 01 de maio de 2027.

§5º - Caso haja trabalho nos dias de feriados sem que haja a respectiva folga compensatória prevista no *caput*, excepcionalmente, as horas neles trabalhadas, independentemente da remuneração normal, serão pagas com o adicional de 120% (cento e vinte por cento).

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer aos serviços, sem prejuízo dos salários, por 1 (um) dia, em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PIS

As faltas ao trabalho por um período de até 04 (quatro) horas para recebimento do PIS, desde que previamente combinado com o empregador, não serão consideradas para desconto do Repouso Semanal Remunerado, feriados e férias.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FECHAMENTO DO PONTO

Visando assegurar que o pagamento dos salários possa ser realizado antes ou até o limite previsto na legislação (até o 5º dia útil do mês seguinte), as partes concordam que os registros de ponto possam ser fechados antes do final do mês, considerando-se para os empregados em atividade normal, que os dias posteriores ao fechamento serão de trabalho normal, sem faltas ou horas extraordinárias.

Parágrafo Único - Ocorrendo variações na frequência depois do fechamento do ponto (faltas ou trabalho extraordinário) elas serão consideradas na folha de pagamento do mês seguinte.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à Empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada normal.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS - CONCESSÃO

O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento, cujo início não poderá coincidir com o dia de repouso.

§ 1º - Caso a Empresa cancele a concessão das férias já comunicadas, ressarcirá as despesas irreversíveis para viagem ou gozo de férias, feitas pelo empregado antes do cancelamento e, desde que devidamente comprovadas.

§ 2º - Caso a Empresa conceda licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias e em decorrência disso, prejudique o direito às férias dos empregados, (art. 133, III, da CLT), deverá ao final da licença efetuar a estes, o pagamento de 1/3 (um terço) dos dias de férias proporcionais a que fazia jus no início da licença, a título do adicional estabelecido na Constituição Federal.

§ 3º - O empregado que solicitar demissão do emprego, antes de completar 12 (doze) meses de serviço terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias de conformidade com o disposto no parágrafo único do artigo 146 da CLT, incluindo o abono de 1/3 de que trata o art. 7º, XVII da Constituição Federal.

§ 4º - A concessão de férias individuais será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 15 (quinze) dias.

§ 5º - Poderá o período de gozo de férias ser concedido em até 03 (três) períodos de 10 (dez) dias corridos cada um.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS (ANTECIPAÇÃO)

A Empresa poderá conceder férias individuais ou coletivas de forma antecipada, sem que o período aquisitivo esteja completo e sem alterar o período aquisitivo.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FÉRIAS

Ao empregado que durante o período aquisitivo de férias, não tiver mais de 7 (sete) faltas ao serviço, justificadas ou não, quando sair em gozo de férias, será pago um abono nos seguintes valores e condições:

a) O abono será no valor correspondente a 1/3 (um terço) do salário nominal mensal, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de **R$ 2.403,59** (dois mil, quatrocentos e três reais e cinquenta e nove centavos), para o empregado que **tiver 0 (zero) falta** no período aquisitivo;

b) O abono será no valor correspondente a 1/4 (um quarto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de **R$ 1.624,92** (um mil, seiscentos e vinte e quatro reais e noventa e dois centavos), para o empregado que **tiver até 4 (quatro) faltas** ao serviço;

c) O abono será no valor correspondente a 1/5 (um quinto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de **R$ 1.373,42** (um mil, trezentos e setenta e três reais e quarenta e dois centavos), para o empregado que tiver mais de 4 (quatro) e **até 7 (sete) faltas** justificadas ou não.

§1º - Não serão consideradas faltas para os fins previstos nesta Cláusula as seguintes ausências ao trabalho:

I - As enumeradas nos artigos 131 e 473 da CLT e no artigo 6º, § 1º da Lei 605/49 e, as abaixo consignadas (o que for mais benéfico);

II - Por motivo de maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos para a percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social e que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte) dias;

III - Por motivo de acidente do trabalho desde que o afastamento dentro do período aquisitivo seja inferior a 6 (seis) meses;

IV - Por motivo de doença, quando o afastamento for superior a 15 (quinze) dias contínuos e desde que o empregado tenha recebido da Previdência Social prestações de auxílio-doença por até 6 (seis) meses dentro do período aquisitivo.

V - Por motivo de casamento, paternidade, morte do sogro ou sogra, sindical, atestado pediátrico, nos limites máximos remunerados por este Acordo Coletivo de Trabalho.

VI - Por motivo de acompanhamento de seus filhos menores de até 12 (doze) anos ao médico, nas condições previstas na Cláusula Atestados médicos pediátricos deste Acordo Coletivo de Trabalho.

§2º - O abono previsto nesta Cláusula somente será devido nos casos de gozo das férias e demissão do empregado pela Empresa, sem justa causa, não sendo devido no caso de férias proporcionais.

§3º - Na ocorrência de férias coletivas, gozando o empregado férias proporcionais, iniciando-se novo período aquisitivo, o abono será pago também proporcionalmente.

§4º - Quando as férias forem gozadas parceladamente o abono será pago na saída do maior período de gozo.

§5º - O empregado que gozar férias antecipadas, receber o abono e faltar mais de 7 (sete) vezes dentro do período aquisitivo, perderá o direito ao abono referente ao período aquisitivo subsequente.

§6º - Ao Dirigente Sindical que faltar, por convocação do seu Sindicato, pagar-se-á o abono de férias na mesma proporção das férias a que fizer jus.

§7º - Fica a Empresa desonerada de quitar os abonos previstos no *caput* desta Cláusula (alíneas “a”, “b” ou “c”), caso a Empresa venha conceder abono ou gratificação de retorno de férias, em valores iguais ou superiores ao aqui estabelecido, bem como caso venha conceder prêmio por assiduidade em valor igual ou superior ao da presente Cláusula.

§8º - O abono previsto nesta Cláusula não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos e não sofrerá incidências trabalhistas e previdenciárias, conforme expressamente previsto no art. 144 da CLT e no art. 28, §9º, “e”, 6 da Lei 8.212, de 24/07/1991, respectivamente.

§9º - O pagamento do abono previsto nesta Cláusula não exime a Empresa de pagar, concomitantemente, o terço constitucional previsto no art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA

Nos casos de aposentadoria por invalidez, a Empresa pagará a seus empregados, como indenizadas, as férias vencidas e ainda não gozadas e/ou férias proporcionais, devendo iniciar-se a contagem de um novo período aquisitivo, na hipótese de retorno do empregado ao trabalho.

Parágrafo Único - O pagamento previsto nesta Cláusula deverá ser efetuado até 15 (quinze) dias após o recebimento pela Empresa, da comunicação oficial da aposentadoria, expedida pela Previdência Social.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Quando solicitado pelo empregado, este receberá, junto com o pagamento de suas férias, o adiantamento da 1ª (primeira) parcela do 13º salário, que corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do salário-base nominal percebido no mês anterior.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA CASAMENTO

A ausência ao trabalho, em virtude de casamento, previsto no inciso II do Artigo 473 da CLT, será de 3 (três) dias úteis consecutivos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade prevista no inciso XIX, do Artigo 7º, da Constituição Federal combinado com o 1º do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, será concedida a partir da data do parto ou dia da internação, da esposa ou companheira, à escolha do empregado.

Parágrafo Único - a partir da vigência deste instrumento aplica-se o art. 11 da Lei 15.371 de 31 de março de 2026.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - INSTRUMENTOS DE TRABALHO

A Empresa fica obrigada a fornecer os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO - GESTANTE

Em casos excepcionais, a critério do SESMT e mediante atestado médico, será a empregada gestante remanejada de função, pelo tempo que o médico julgar necessário, do início da gravidez até o período anterior ao seu afastamento para o parto, desde que a atividade exercida ofereça riscos à gestação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MULHERES/AMBULATÓRIOS

A Empresa deverá manter em suas dependências, remédios analgésicos e absorventes higiênicos para atendimento de urgência, em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho.

Parágrafo Único - Recomenda-se à Empresa que, por ocasião dos exames periódicos de saúde, incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico e de mama.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES ERGONÔMICAS

Sempre que os empregados exerçam funções que levem a esforço repetitivo, a Empresa reavaliará estes postos de trabalho com o fim de adotar iniciativas, quando for o caso, que melhorem o exercício do trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Os profissionais contratados, nos limites mínimos, para atendimento às disposições do art. 162 da CLT, não

poderão, dentro do horário estabelecido para cumprimento das disposições previstas no mencionado artigo, exercer outras atribuições.

Parágrafo Único - A Empresa não poderá firmar com esses profissionais, contratos prevendo horário de jornada de trabalho coincidente com o de outra Empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - RISCO GRAVE E IMINENTE

Os representantes da CIPA ou, na falta destes, qualquer empregado, deverão comunicar imediatamente ao SESMT da Empresa ou à sua chefia imediata a constatação da existência de condição de risco grave e iminente de acidentes no local do trabalho.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

§ 1º - As prensas, mecânicas ou não, bem como as demais máquinas operatrizes deverão dispor de mecanismos e dispositivos de segurança que visem prevenir acidentes com os trabalhadores.

§ 2º - A Empresa se obriga a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPIs em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de proteção coletivas adotadas pela Empresa não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidente ou doença do trabalho.

§ 3º - O SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho) indicará e orientará a utilização do EPI mais adequado para cada caso.

§ 4º - Obriga-se, a Empresa, quanto ao EPI:

a) Fornecer ao empregado somente EPI aprovado para a função pelo MTE;

b) Treinar o empregado sobre o uso adequado;

c) Tornar obrigatório o seu uso;

d) Substituí-lo imediatamente, quando danificado ou extraviado;

e) Realizar sua manutenção periódica.

§ 5º - Sendo fornecido pela Empresa, o uso do EPI será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

a) Por estrago, danos ou extravio dolosos, devendo a Empresa ser indenizada nesses casos;

b) Pela devolução, quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho, alteração de função, ou quando não for mais necessária sua utilização.

UNIFORME

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

A Empresa fica obrigada a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até **3 (três)** uniformes de trabalho, por ano, quando o uso destes for por ela exigido. Excepcionalmente, em funções especiais, este número poderá ser elevado para, até **4 (quatro)**.

§ 1º - A Empresa fornecerá obrigatoriamente os uniformes conforme previsto no *caput*, para os empregados que exerçam atividades ou funções operacionais na produção. Caberá exclusivamente à Empresa definir o padrão, tipo e qualidade dos uniformes.

§ 2º - Sendo fornecido pela Empresa, o uso de uniforme de trabalho será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

a) Por estrago, danos ou extravio, devendo a Empresa ser indenizada nestes casos;

b) Pela manutenção dos uniformes em condições de higiene e apresentação, desde que não se exijam condições e/ou produtos diferenciados para a lavagem dos mesmos;

c) Pela devolução do uniforme quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho;

d) Pelo seu uso exclusivamente no trabalho.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CIPA

A CIPA tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

I - A Empresa comunicará ao SINTEC-SP com antecedência mínima de 70 (setenta) dias da eleição, a realização de eleições para a CIPA, mencionando o período e o local para inscrição dos candidatos.

a) O período de inscrição não poderá se iniciar antes de decorridos 10 (dez) dias de recebimento da comunicação pelo Sindicato Profissional, e deverá ser de 15 (quinze) dias úteis, no mínimo;

b) A Empresa fornecerá comprovante de inscrição aos candidatos com assinatura e carimbo;

c) Nas inscrições, os empregados poderão solicitar o registro, junto com seu nome, do apelido pelo qual são conhecidos e que deverá constar na cédula;

d) A Empresa se compromete a divulgar a seus empregados, a lista de candidatos regularmente inscritos no processo eleitoral da CIPA, no prazo de, até 24 (vinte e quatro) horas após o encerramento das inscrições;

e) A Empresa, se permitir aos seus empregados a realização de campanha para obtenção de votos, deverá dar a todos os inscritos as mesmas condições para divulgação de suas candidaturas;

f) As eleições serão organizadas e fiscalizadas pela comissão eleitoral constituída pelos membros da CIPA em exercício na data de sua realização;

g) O não cumprimento das condições previstas nesta Cláusula acarretará a nulidade do processo eleitoral, devendo ser processadas novas eleições no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, ficando garantidas as inscrições já efetuadas, salvo se o empregado desistir da inscrição;

h) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o Sindicato Profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes.

II - A Empresa informará ao SINTEC-SP, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias, o programa e a data de realização da SIPAT - Semana de Prevenção de Acidentes, incluindo também Programa de Prevenção da AIDS. Na SIPAT deverão obrigatoriamente ser enfocados os riscos do trabalho e suas medidas de prevenção.

III - Nos dias de reunião da CIPA, convocada pela Empresa e com a finalidade de se prepararem para a mesma, os membros titulares poderão dispor do tempo livre de 60 (sessenta) minutos imediatamente anteriores a hora prevista para a reunião.

Parágrafo Único - As reuniões da CIPA convocadas pela Empresa para realização fora da jornada normal de trabalho, deverão ser remuneradas como horas extraordinárias.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CIPA - ACOMPANHAMENTO FISCALIZAÇÃO

O Presidente, o Vice-Presidente e os membros da CIPA, serão informados e autorizados a acompanhar, em suas respectivas áreas, os agentes de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, quando a

fiscalização for relativa às atividades de atribuição da CIPA, desde que seja realizada no horário administrativo, compreendido entre 8:00 e 17:00 horas, de segunda a sexta-feira.

Parágrafo Único - Quando a fiscalização se realizar em área onde não exista membro da CIPA, o acompanhamento poderá ser feito pelo Presidente ou Vice-Presidente da CIPA.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÃO - MEMBROS DA CIPA - CURSOS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - SINDICATO

A Empresa se compromete a liberar seus empregados, membros titulares da CIPA, para cursos realizados pelo SINTEC-SP e que tratem exclusivamente da prevenção de acidentes no trabalho, de acordo com as seguintes condições:

§ 1º - A liberação será apenas 1 (uma) vez por ano e será concedida a 2 (dois) membros titulares a cada vez e por 1 (um) dia.

§ 2º - Para formalizar a liberação, o SINTEC-SP deverá encaminhar convite formal à Empresa, com antecedência mínima de 10 (dias), indicando a data e horário do curso.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA

A Empresa se obriga a dar instrução e treinamento aos empregados contratados ou transferidos, sobre os riscos de acidentes e das condições ambientais de sua área de trabalho.

Parágrafo Único - Os empregados serão informados sobre suas condições de saúde, por ocasião dos exames médicos realizados pelos Serviços de Medicina do Trabalho da Empresa.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS

A ausência ao trabalho, do pai ou da mãe, para acompanhar seus filhos menores, até 12 (doze) anos ao médico, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar punição disciplinar.

§ 1º - A ausência ao trabalho conforme previsto no *caput* em até 4 (quatro) dias por ano, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado.

§ 2º - Quando o pai e a mãe trabalharem na Empresa as condições previstas nesta Cláusula se aplicarão a apenas um deles.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS

Conforme § 4º do Art. 60 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, para justificativa de faltas durante os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pela Empresa e/ou empresa conveniada.

§ 1° - Quando o empregado tiver que pagar pela consulta ou residir em município onde não exista médico credenciado pela Empresa, terão validade os atestados emitidos pelo médico do SUS ou do Sindicato Profissional.

§ 2º - A Empresa poderá recusar o atestado médico do empregado quando este não for apresentado dentro de 48 (quarenta e oito) horas de sua emissão, pessoalmente ou por outro familiar/dependente.

§ 3º - A Empresa deverá fornecer ao empregado, recibo comprovando a entrega do atestado. Se o empregado apresentar o atestado em 2(duas) vias ou com cópia, o recibo será passado na 2ª (segunda) via ou cópia.

READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - ACIDENTE DO TRABALHO - READAPTAÇÃO

A Empresa envidará todos os esforços para que os empregados que retornarem do INSS recebendo auxílio-acidente, por se encontrarem com redução de sua capacidade de trabalho, e cujo processo de readaptação ocorreu através de Centro de Readaptação do INSS, sejam remanejados para outras funções condizentes com a sua capacidade de trabalho.

§ 1º - Nos casos de doença profissional, este compromisso de remanejamento somente ocorrerá quando a mesma tiver sido adquirida no atual emprego e enquanto a doença perdurar.

§ 2º - Os empregados readaptados, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - ACIDENTES DO TRABALHO/EMERGÊNCIAS/TRANSPORTE

A Empresa deverá estar equipada com material necessário à prestação de primeiros socorros, previstos pelo médico responsável pelo PCMSO da Empresa.

§ 1º - A Empresa se obriga a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do acidente do trabalho ou emergências médicas com o empregado no local de trabalho, até o local de efetivação do atendimento médico.

§ 2º - Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua normal locomoção, atestada por médico, a Empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência.

§ 3º - Para os fins do parágrafo anterior, caberá ao empregado fazer a devida comunicação à Empresa.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT

A Empresa fica obrigada a enviar ao SINTEC-SP no prazo de 5 (cinco) dias, cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho "CAT", encaminhada à Previdência Social.

§ 1º - Quando a CAT for emitida pelo médico da Empresa, é obrigatório o preenchimento do LEM – Laudo de Exame Médico em todas as 6 (seis) vias.

§ 2º - No caso de acidente do trabalho que resulte internação hospitalar do empregado, a Empresa fica obrigada a dar imediata ciência a sua família, no endereço que consta de sua ficha de registro. O mesmo se aplica para o caso de acidente fatal.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - SINDICALIZAÇÃO

A Empresa, duas vezes a cada ano, no período de dezembro a julho e desde que solicitado pelo SINTEC-SP, permitirá que o SINTEC-SP realize campanha de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para esse fim, mediante prévio entendimento com o sindicato.

Parágrafo Único - Os dias serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção, e, de preferência nos intervalos de descanso da jornada normal de trabalho.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

A Empresa reservará local para a afixação de avisos do SINTEC-SP, em local interno e apropriado para tal, limitado os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pela Empresa.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A Empresa, se deixar de recolher, dentro do prazo estipulado por Lei, as contribuições associativas descontadas de seus empregados, incorrerá em multa no valor correspondente a 6,0% (seis por cento) do montante descontado, revertida a favor da entidade sindical profissional, acrescida de 3,0% (três por cento) para cada mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária.

Parágrafo Único - Até o 10º (décimo) dia útil após o desconto, a Empresa deverá enviar ao SINTEC-SP, a relação contendo os nomes dos empregados e os respectivos valores dos descontos efetuados no mês.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL

A Empresa recolherá ao SINTEC-SP, a título de contribuição para custeio das negociações coletivas, o percentual de 3% (três por cento) do salário base do trabalhador, em respeito ao artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho e, em estrita consonância com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no ARE 1018459 - REPERCUSSÃO GERAL - TEMA 935, bem como aos termos da NOTA TÉCNICA CONALIS/PGT nº 09, de 24 de outubro de 2024, emitida pelo Ministério Público do Trabalho.

§1º - O recolhimento que trata o caput desta Cláusula deve ser feito na folha de outubro de 2026, respeitando-se o limite total de até R$ 200,00 (duzentos reais), em atendimento ao disposto no artigo 462, da Consolidação das Leis do Trabalho, e deve ser repassado a SINTEC-SP em até 10 (dez) dias corridos contados da data em que o desconto fora efetuado, em conta bancária de sua titularidade, a ser informada pelo ente sindical, obrigatoriamente também deve ser enviado pela Empresa a relação nominal dos trabalhadores dos quais houve o desconto.

§2º - É garantido ao trabalhador o direito de oposição ao desconto que deve ser exercido, impreterivelmente, dentro do prazo de 10 (dez) dias a contar da data de assinatura do presente instrumento, através de Carta de oposição feita de próprio punho, de forma individualizada, contendo, obrigatoriamente, data, nome e CPF do trabalhador que está se opondo, bem como o nome, CNPJ e endereço da respectiva empresa. Esta manifestação deve ser enviada, individualmente, via Correios, com aviso de recebimento (AR), ao SINTEC-SP.

§3º - O SINTEC-SP deverá fornecer à Empresa, relação nominal dos trabalhadores que se opuseram ao desconto, no prazo de até 10 (dez) dias a contar do encerramento do prazo do exercício do direito de oposição previsto no Parágrafo Segundo.

§4º - Caso haja desconto no qual o trabalhador entenda como indevido, este deverá encaminhar e-mail a sintecsp@sintecp.org.br no prazo de até 10 (dez) dias contados a partir do recebimento do salário no qual houve o desconto, informando o ocorrido e, para comprovar que fora indevido, deverá anexar ao e-mail a cópia da Carta de Oposição enviada, o canhoto do aviso de recebimento (AR) dos Correios e o holerite demonstrando o valor descontado.

§5º - O atraso no recolhimento que consta do caput incidirá, em desfavor da Empresa, multa de 2% (dois por cento), além da incidência de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária pelo índice INPC.

§6º - Em observância a NOTA TÉCNICA CONALIS/PGT nº 09, de 24 de outubro de 2024, emitida pelo Ministério Público do Trabalho por meio da Procuradoria-Geral do Trabalho e, Recomendação nº 213502.2024, embasada nas Orientações nºs 04 e 13 da CONALIS fica vedada à Empresa por meio de seu departamento pessoal ou respectivo escritório de contabilidade, enviar Cartas de Oposição ao ente sindical (pessoalmente, via Correios e/ou de modo virtual), fornecer modelos, etc., de modo que deve se abster de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto das contribuições sindicais, legais, normativas ou negociadas. Tal conduta, constitui, em tese, prática antissindical que poderá ser alvo da medida administrativa ou judicial cabível.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESA

A Empresa se obriga a receber os diretores do SINTEC-SP e seus assessores e o Sindicato profissional se obriga a receber os representantes da Empresa e seus assessores, desde que pré-avisados com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, pré-estabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 6 (seis) pessoas.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Desde que solicitado por escrito, a Empresa fornecerá ao SINTEC-SP, no prazo de, até 15 (quinze) dias úteis informações sobre o número de empregados existentes, admitidos e desligados no mês no estabelecimento da base territorial.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - INFORMAÇÕES GERAIS

Uma vez por semestre, e, desde que solicitado SINTEC-SP, a Empresa agendará reunião, para fornecimento de informações gerais sobre o andamento econômico produtivo e das previsões de ocupação de mão-de-obra.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

As Partes declaram que irão tratar dados pessoais em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/18) e outras leis aplicáveis às atividades das Partes, relacionadas à proteção de dados e privacidade e garantir que seus empregados, agentes e subcontratados também o façam.

Parágrafo Único - Pactuam também as Partes e garantem que todos os dados pessoais eventualmente compartilhados no âmbito deste Acordo Coletivo de Trabalho foram obtidos legalmente de acordo com os requisitos da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/18) e que possuem o direito de tratá-los e de compartilhá-los com a outra Parte.

DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - BENEFICIÁRIOS

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da Empresa acordante, abrangerá a categoria dos trabalhadores técnicos industriais lotados, exclusivamente, no prédio administrativo da Empresa cuja localização fica na Av. Alexandre de Gusmão, nº 1.395 no município de Santo André-SP, excetuando-se os contratos/projetos com acordos específicos com abrangência territorial no Estado de São Paulo.

Parágrafo Único - As cláusulas, condições e benefícios deste Acordo Coletivo de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

Fica convencionado que, ocorrendo alteração na Legislação, Convenção ou Dissídio Coletivo, não poderá haver, em hipótese alguma, a aplicação cumulativa de vantagens com as deste Acordo, prevalecendo nestes casos, apenas a situação mais favorável, salvo previsão contrária em outro Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DO ACORDO

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente, o presente Acordo, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo SINTEC-SP e os oferecimentos feitos em contrapropostas pela Empresa acordante.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os empregados ou o sindicato representativo da categoria profissional poderá intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, parágrafo único da CLT.

CLÁUSULA NONAGÉSIMA - MULTA

Fica estabelecida multa para qualquer das partes convenentes no valor de 1% (um por cento) do menor salário de ingresso previsto neste Acordo, por infração de qualquer das cláusulas do presente instrumento, exceto quanto àquelas para as quais já estiver prevista sanção específica, percentual este aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação, salvo se tratar de cláusula que se cumpra em um único ato.

Parágrafo Único - O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, de denúncia ou revogação, total ou parcialmente do presente Acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - JUÍZO COMPETENTE

Será competente à Justiça do Trabalho da cidade de Santo André – SP para dirimir quaisquer divergências na aplicação deste Acordo.

E por assim se acharem as partes justas e acordadas em todas as CLÁUSULAS e condições, firmam o presente Instrumento.

Santo André-SP, 26 de agosto de 2026.

}

SILVIA MAIRA DE SOUZA BODNARIUC
PROCURADOR
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DE SAO PAULO

WILSON WANDERLEI VIEIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DE SAO PAULO

GENILDO BERNARDO DA ROCHA
PROCURADOR
COMAU DO BRASIL AUTOMACAO E SERVICOS INDUSTRIAIS LTDA

GUSTAVO MENDES DANGELIS
PROCURADOR
COMAU DO BRASIL AUTOMACAO E SERVICOS INDUSTRIAIS LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.