

numa multa de 20% (vinte por cento) do piso da categoria a ser paga ao sindicato dos trabalhadores respectivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA/DEMISSIONAL: No ato homologatório, independentemente de ser na empresa ou sindicato, as empresas fornecerão, no prazo de 5 dias, uma carta de referência, desde que sua saída não tenha sido por justa causa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO:

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios: a) Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado; b) A redução de 02 (duas) horas diárias previstas no art. 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado, por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, o empregado poderá optar pela redução proporcional dos 7 (sete) dias corridos, durante o período do aviso prévio proporcional; c) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:

O empregado que pediu demissão e no curso do aviso prévio trabalhado comprovar a obtenção de novo emprego, fica garantido o seu imediato desligamento da empresa e anotação da respectiva baixa na CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados. Na hipótese do empregado dispensado sem justa causa, que no curso do aviso prévio trabalhado, comprovar a obtenção de novo emprego será liberado do cumprimento do restante do aviso, sem prejuízo do pagamento dos dias faltantes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MÃO-DE-OBRA INTERMITENTE/TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO: Fica vedada a Terceirização, INTERMITENTE E TEMPORÁRIO De Mão De Obra.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE GESTANTE:

Será garantido emprego ou salário à empregada gestante até 30 (trinta) dias depois do término da estabilidade de 05 (cinco) meses, após o parto, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, sem prejuízo do aviso prévio previsto em lei ou nesta Convenção. §1º Na hipótese de rescisão contratual por dispensa sem justa causa o empregador poderá optar pela reintegração da gestante ou por indenizar o período restante da estabilidade a partir da data da concepção. §2º Na decorrência de aborto não criminoso, devidamente comprovado, fica assegurado à empregada, um descanso remunerado correspondente a 04 (quatro) semanas, a partir da data do aborto. §3º O contrato de trabalho da empregada gestante poderá ser rescindido na ocorrência de alguma das seguintes hipóteses: a) Mediante integral cumprimento da garantia salarial prevista nesta cláusula; b) Em razão de cometimento de falta grave; ou c) Por pedido de demissão. §4º A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida Licença-Maternidade nos termos do artigo 392-A e seus parágrafos da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM SERVIÇO MILITAR:

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o efetivo ingresso do empregado para prestar o serviço militar, até 60 (sessenta) dias após a dispensa do mesmo, ou, 60 (sessenta) dias após o desligamento do serviço militar, salvo nos casos de rescisão contratual pelo cometimento de falta grave, ou, por motivo de acordo entre as partes, ou, em decorrência do pedido de demissão, ou ainda, em virtude de término de contrato de trabalho por prazo determinado. §1º O simples alistamento militar não confere a estabilidade prevista na presente cláusula. §2º A garantia de emprego ou salário acima prevista será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra. §3º Havendo coincidência entre o horário da prestação de tiro de guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por este motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE ACIDENTE TRABALHO:

A - Aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, assim reconhecido pelo INSS, e que tenham percebido benefício acidentário, terão garantia de emprego conforme previsto no art. 118 da lei 8.213/91. B - Aos empregados afastados por enfermidades ou por aposentadoria por invalidez, com percepção de auxílio doença pelo INSS, será garantido emprego ou salário, após a alta médica, por um período igual ao do

afastamento, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias. §1º Tanto as condições supra do acidente de trabalho, quanto a doença, deverão sempre serem caracterizadas através de perícia técnica a cargo do INSS, na qual seja reconhecido o acidente ou a doença profissional, com a conseqüente concessão do benefício. §2º Estão incluídos na garantia desta cláusula os já acidentados no trabalho com contrato em vigor na empresa em que se acidentaram. Estão incluídos também os portadores de doença profissional nestas mesmas condições. §3º Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador nos prazos acima estabelecidos, a não ser mediante o integral cumprimento da garantia salarial aqui prevista. §4º A estabilidade não se aplicará em caso de: rescisão por justa causa, ou aquisição de direito à aposentadoria definitiva ou em razão de pedido de demissão. §5º Se rescindido o contrato de trabalho, o empregado deverá avisar o empregador a condição de doença, ou acidente, ou doença profissional, devendo comprová-la pela forma prevista acima, no prazo improrrogável de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa, sob pena da perda das garantias previstas nesta cláusula. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA:** As empresas garantirão emprego e/ou salário, durante o período que faltar para se aposentarem, inclusive aposentadorias especiais, aos empregados que comprovadamente apresentem uma das seguintes condições, prevalecendo a que for mais benéfica: a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral por tempo de contribuição e que estejam trabalhando há 5 (cinco) anos ou mais na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se; b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral por tempo de contribuição e que estejam trabalhando há 10 (dez) anos ou mais na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se. §1º Atingindo, o empregado, condição de se aposentar cessará esta garantia. §2º - Para fazer jus na garantia prevista nos parágrafos anteriores desta cláusula, após completar 5 (cinco) anos de trabalho, a empresa notificará o empregado, para no prazo de 60 dias: a) protocolar na empresa a contagem ou simulação de tempo de contribuição ou atividade especial; b) havendo impossibilidade desta contagem do tempo de serviço por parte do empregado, este entregará, mediante protocolo, todas as carteiras de trabalho ou documentos que comprovem seu tempo de serviço, para que a empresa faça a contagem, afim de comprovar ou não a estabilidade pré-aposentadoria. §3º Caso o empregado dependa de alguma outra documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 60 (sessenta) dias de prazo, a partir da notificação entregue à empresa, para providenciá-la. §4º Não fará jus à garantia, o empregado que dependa de demanda judicial para reconhecimento do seu tempo de contribuição ou de atividade especial. §5º O contrato de trabalho desses empregados poderá ser rescindido por mútuo acordo, nos termos do artigo 484-A, da CLT. Neste caso, empregado e empregador poderão negociar a indenização aqui prevista, baseados nos critérios acima definidos. Caso as partes optem por uma indenização parcial da citada garantia, deverão contar com a assistência do sindicato da categoria profissional. §6º Ressalva-se, desde já, que para cálculo da indenização aqui aventada, será observado o valor do salário base do empregado. §7º As indenizações previstas nos itens "a" e "b" supra, ficam limitadas ao teto máximo correspondente a 25 (vinte e cinco) pisos salariais da categoria. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - BANCO DE HORAS:** As empresas, mediante acordo coletivo, com assistência sindical, poderão instituir bancos de horas. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA 12 X 36:** As empresas que pactuarem a jornada de trabalho diferenciada 12x36 (doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso) deverão realizar obrigatoriamente com a assistência da Entidade Sindical, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. De acordo com o artigo 59-A, da CLT é vedada o acordo individual para jornada 12x36. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS:** As empresas farão acordo coletivo com os respectivos sindicatos para prorrogação de jornada diária visando à compensação dos sábados. §1º. Quando o feriado recair em dia de sábado já



compensado o acréscimo diário das horas naquela semana será considerado como horas extraordinárias e remunerado com o adicional previsto nesta Convenção. §2º. É facultado a empresa dispensar o trabalho relativo àquelas horas na semana em que o feriado recair no sábado. §3º. Em ocorrendo feriado de 2ª a 6ª feira, as horas que seriam trabalhadas para compensação do sábado deverão ser cumpridas em outro dia da semana, a critério da empresa. §4º. Os §§ 1º, 2º e 3º, não se aplicam na hipótese de existência de banco de horas nos termos da lei. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – FERIADOS:** As empresas deverão negociar com as entidades sindicais a transferência dos feriados que caírem no decorrer da semana, para serem usufruídos nos dias imediatamente anteriores ou posteriores ao Descanso Semanal Remunerado. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - HORÁRIO INTRAJORNADA:** De acordo com o artigo 611-A da CLT, mediante ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, obrigatoriamente com a assistência da Entidade Sindical, as empresas poderão reduzir horário de intervalo para refeição e descanso para 30 (trinta) minutos diários, desde que atendidos o disposto no artigo 71, da CLT. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MARCAÇÃO DE PONTO:** Considerando o disposto na Lei 13.874/2019 e nas portarias do MTE 1.510/2009 e 373/2011, ficam os empregadores autorizados a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho. Na hipótese de adoção de sistema eletrônico de controle de marcação de ponto, a emissão de espelhos de marcação poderá ser efetuada mensalmente, colhendo-se a assinatura do empregado. §1º As cópias dos espelhos de marcação de ponto somente poderão ser solicitadas pelo sindicato profissional e serão encaminhadas ao mesmo no prazo de cinco dias úteis, contados da data da solicitação realizada por escrito. §2º A adoção da sistemática anterior, desobrigará os empregadores ao cumprimento do art. 11 da Portaria MTE 1.510/2009 em sua totalidade, desde que o sistema eletrônico de marcação de ponto atenda integralmente aos demais requisitos contidos na referida norma legal. §3º Quando não houver necessidade do empregado deixar o recinto da empresa no horário destinado a refeição e descanso, poderá este ser dispensado do registro de ponto no início e no término do referido intervalo, facultada a indicação do mesmo no cartão ou quadro próprio, desde que seja concedido efetivamente o mencionado intervalo diário, conforme previsto na Portaria nº 3.082, de 11 de abril de 1984. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS:** São consideradas ausências justificadas: a) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 02 (dois) dias em caso de falecimento de sogro(a), ou irmão(ã), desde que coincidentes com as jornadas de trabalho; b) Poderá o empregado ausentar-se do serviço em caso de falecimento de cunhado(a) no dia do funeral, entretanto, sem recebimento das horas correspondentes, mas não haverá o desconto do DSR respectivo e não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário; c) As ausências do empregado por motivo de internação hospitalar da(o) esposa(o), companheira(o) ou filhos, devidamente comprovadas de até 03 (três) dias; d) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, por 02 dias em cada 12 meses de trabalho, para doação voluntária de sangue, devendo as faltas ser comprovadas; e) as ausências justificadas não será objeto de negociação ou desconto em qualquer acordo (Banco de Horas ou PPR). **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIRIGENTES DO SINDICATO:** Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço em um total de até 05 (cinco) dias por ano de mandato, sendo dois dias devidamente remunerados pela empresa e não sendo os outros três dias de ausência não computados apenas para efeito de pagamento de férias, décimo terceiro salário e descanso semanal remunerado, desde que avisada a empresa, por escrito, pelo sindicato, com antecedência mínima de 48 horas. Nas empresas onde houver mais de 01 (um) dirigente do sindicato, a ausência concomitante dependerá de acordo estabelecido diretamente com a empresa. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ORDEM DE RETORNO AO SERVIÇO APÓS AUSÊNCIA DO TRABALHO:** As empresas não poderão exigir preenchimento de pedido de ordem escrita pelo empregado, quando do retorno ao trabalho após ausência justificada ou não ao serviço. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – ESTUDANTE:** Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames vestibulares ou supletivos, desde que em



estabelecimentos de ensino oficial, autorizados ou reconhecidos, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. §1º A garantia relativa aos exames vestibulares fica limitada às 02(duas) primeiras inscrições, comunicadas ao empregador. §2º As empresas garantirão a manutenção do horário de trabalho ao empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino, oficial ou reconhecido, cursando ensino fundamental ou médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, desde que notificadas dentro de 30 (trinta) dias do início da vigência desta convenção ou da matrícula, sendo facultada a alteração do horário de trabalho por mútuo acordo entre empregado e empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – FÉRIAS: As empresas comunicarão aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início de gozo de férias. §1º O início das férias individuais ou coletivas, deverá ocorrer nos termos do artigo 134, §3º, da CLT. §2º As empresas, de comum acordo com seus empregados, poderão conceder férias individuais em 03 (três) períodos, e coletivas em 02 (dois) períodos, nos termos da lei; §3º Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias. §4º A concessão de férias coletivas fica condicionada à prévia comunicação ao Ministério do Trabalho e aos respectivos sindicatos; §5º Fica garantido o emprego ou salário pelo mesmo período de férias concedido aos empregados, contada esta garantia do retorno das férias individuais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – LICENÇA PARA CASAMENTO: No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 05 (cinco) dias úteis.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – UNIFORMES: As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, inclusive, calçados especiais, quando por elas exigidos na prestação de serviço ou quando a legislação assim o exigir. As substituições serão gratuitas quando o empregado, depois de desgasta-los pelo uso regular, devolve-los à empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – FERRAMENTAS: As empresas fornecerão aos seus empregados as ferramentas necessárias à execução dos seus serviços, cabendo ao empregado utilizá-las adequadamente e zelar para a manutenção do seu perfeito estado de conservação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS: As empresas convocarão eleições na CIPA no prazo mínimo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em vigor, dando publicidade ao ato, definindo a data da realização das eleições. As empresas estabelecerão um prazo mínimo de 05 (cinco) dias antes do pleito para registro de candidatos. Ao candidato inscrito, será fornecido comprovante de sua inscrição. Os membros da CIPA representantes dos empregados, nos termos do que dispõe o artigo 10, II, "a", das Disposições Transitórias da Constituição Federal, não poderão ser despedidos arbitrariamente, a não ser por motivo de ordem disciplinar, técnica, financeira ou econômica. §1º Será permitida aos representantes dos empregados apenas e tão somente uma reeleição dos membros da CIPA. §2º A eleição será feita com ou sem constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única contendo os nomes e registros de todos os candidatos, a qual deverá ficar arquivada na empresa por pelo menos 03 (três) anos. Nos estabelecimentos com mais de 2.000 (dois mil) empregados a eleição poderá ser setorial. §3º A eleição será obrigatoriamente realizada durante o expediente normal da empresa, respeitados os diversos turnos, caso existam. §4º Poderão concorrer às eleições todos os empregados, excluídos os que se encontrarem em período de experiência, ou com contrato de trabalho por prazo determinado cujo término ocorra durante o exercício dos membros da CIPA a serem eleitos. §5º Registrada a CIPA no órgão regional do MTB, a mesma não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como, não poderá ser desativada pelo empregador antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja redução no número de empregados da empresa, exceto nos casos em que houver encerramento de atividade do estabelecimento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EXAMES RADIOLÓGICOS E AMBULATORIAIS: Por ocasião do desligamento do empregado, se solicitado pelo mesmo, os exames radiológicos e ambulatoriais poderão ser-lhe entregues, a critério do médico do trabalho da empresa, facultando-se a solicitação desses resultados pelos médicos da entidade sindical profissional, devidamente autorizado por escrito pelo empregado.

CLÁUSULA