

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS003710/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/10/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR055917/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.208941/2024-28  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/10/2024

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS METALURGICAS MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO E ELETRONICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 92.954.072/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILBERTO PORCELLO PETRY;

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE COMPONENTES PARA VEICULOS AUTOMOTORES, CNPJ n. 62.648.555/0001-00, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CARLOS FRANCISCO SCHMITT CUMERLATO;

E

SIND DOS TECN INDUSTR DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DO RGSUL, CNPJ n. 91.744.557/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CESAR AUGUSTO SILVA BORGES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Técnicos Industriais de Nível Médio**, com abrangência territorial em **Gravataí/RS**.

### SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Em **1º de setembro de 2024**, para os empregados que efetivamente exerçam atribuições de Técnicos Industriais de nível médio, que são os profissionais habilitados em cursos plenos, nos termos das Leis de Diretrizes e Bases da Educação n. 4.024/1961, n. 5.692/1971, n. 7.044/1982 e n. 9.349/1996, bem como do Decreto n. 2.208/1997, fica mantido um "piso salarial":

**a)** nas empresas com até 200 (duzentos) empregados, no valor de R\$9,97 (nove reais e noventa e sete centavos) por hora ou R\$2.193,40 (dois mil cento e noventa e três reais e quarenta centavos) por mês, para vigorar a partir do primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 90 (noventa) dias de trabalho na mesma empresa; e no valor de R\$14,95 (catorze reais e noventa e cinco centavos) por hora e R\$3.289,00 (três mil duzentos e oitenta e nove reais) por mês, para vigorar a partir do primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 180 (cento e oitenta) dias de trabalho na mesma empresa;

**b)** nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, no valor de R\$10,05 (dez reais e cinco centavos) por hora ou R\$2.211,00 (dois mil duzentos e onze reais) por mês, para vigorar a partir do primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 90 (noventa) dias de trabalho na mesma empresa; e no valor de R\$15,04 (quinze reais e quatro centavos) por hora e R\$3.308,80 (três mil trezentos e oito reais e oitenta centavos) por mês,

vigorar a partir do primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 180 (cento e oitenta) dias de trabalho na mesma empresa;

**3.1.** Esse salário não será considerado, em nenhuma hipótese, "salário profissional", ou substitutivo do salário mínimo legal.

**3.2-** Os salários normativos previstos no "caput" somente serão revistos em 1º de setembro de 2025, quando da revisão da presente Convenção Coletiva de Trabalho, não sofrendo reajuste ou majoração, quando do reajuste do salário mínimo nacional ou do piso estadual e nem guarda relação com os mesmos.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em **1º de setembro de 2024** os salários resultantes da aplicação da Cláusula 4ª, itens "a" ou "b" do "caput" ou do item 04.2, conforme o caso, do Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho registrado no Sistema Mediador em 27 de setembro de 2023 sob o número RS003753/2023 (Processo número 10264.201074/2023-19 e MR052151/2023) serão reajustados:

a) nas empresas com até 200 (duzentos) empregados, no percentual de 3,8% (três inteiros e oito décimos por cento), limitado a um acréscimo máximo de R\$272,80 (duzentos e setenta e dois reais e oitenta centavos) sobre o salário mensal ou de R\$1,24 (um real e vinte e quatro centavos) sobre o salário-hora; e

b) nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, no percentual de 4% (quatro por cento), limitado a um acréscimo máximo de R\$354,20 (trezentos e cinquenta e quatro reais e vinte centavos) sobre o salário mensal ou de R\$1,61 (um real e sessenta e um centavos) sobre o salário-hora.

04.1 - A base de incidência do reajuste previsto no "caput", letra "a", da presente cláusula, fica limitado ao valor de R\$7.194,00 (sete mil cento e noventa e quatro reais) para os salários fixados por mês e de R\$32,70 (trinta e dois reais e setenta centavos) para os salários fixados por hora e para o reajuste previsto na letra "b", ao valor de R\$8.859,40 (oito mil oitocentos e cinquenta e nove reais e quarenta centavos) para os salários fixados por mês e de R\$40,27 (quarenta reais e vinte e sete centavos) para os salários fixados por hora,

04.2 — Os empregados admitidos a partir de 1º.09.2023 e até 17.08.2024, terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) dos índices estabelecidos nos itens "a" e "b" da presente cláusula, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, quando da concessão de tais melhorias salariais, conforme tabela abaixo:

ADMISSÃO	ATÉ 200 FUNC.	Valor Máximo (R\$)	MAIS DE 200 FUNC.	Valor Máximo (R\$)
Até 16/09/2023	3,800%	272,80	4,000%	354,20
17/09/2023 a 17/10/2023	3,483%	250,07	3,666%	324,68
18/10/2023 a 16/11/2023	3,167%	227,33	3,333%	295,17
17/11/2023 a 17/12/2023	2,489%	204,60	2,999%	265,65
18/12/2023 a 17/01/2024	2,533%	181,87	2,666%	239,13
18/01/2024 a 15/02/2024	2,217%	159,13	2,333%	206,62
16/02/2024 a 17/03/2024	1,899%	136,40	1,999%	117,10
18/03/2024 a 16/04/2024	1,583%	113,67	1,666%	147,58
17/04/2024 a 17/05/2024	1,127%	90,93	1,333%	118,07
18/05/2024 a 16/06/2024	0,949%	68,20	0,999%	88,55
17/06/2024 a 16/07/2024	0,633%	45,46	0,666%	59,03
17/07/2024 a 17/08/2024	0,317%	22,73	0,333%	29,52

04.3 — Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.09.2023, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

04.4 — Os salários, resultantes do ora clausulado, serão calculados até unidade de centavo de real, desprezando-se a parte fracionária seguinte.

04.5 — Em hipótese alguma, decorrente do antes clausulado, poderá o salário de empregado mais novo na empresa, independentemente de cargo ou função, ultrapassar o de mais antigo.

04.6 — Fica perfeitamente esclarecido que as majorações salariais ora estabelecidas o foram de forma transacional e quitam, em definitivo, a inflação registrada até 31.08.2024.

04.7 — Para fins de enquadramento da empresa nas letras "a" ou "b" do "caput" da presente cláusula, o número de empregados será o correspondente a aqueles com o contrato de trabalho em vigor em 31.08.2024, conforme relação de empregados (RE) do FGTS referente ao mês de agosto de 2024, e só será revisado, mesmo se oscilar, em setembro de 2025.

04.8 — As diferenças remuneratórias decorrentes do antes estabelecido serão pagas na folha de pagamento de salários da competência do mês de outubro de 2024, ou o mais tardar do mês de novembro de 2024, sem qualquer ônus para as empresas.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas que não efetuam o pagamento dos salários em moeda corrente ou crédito em conta deverão proporcionar aos integrantes da categoria profissional, nos dias de pagamento, tempo hábil para o recebimento em banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

**Parágrafo único** — O pagamento de salários através de cheque não poderá ser efetuado sob a forma de cheque cruzado.

### **CLÁUSULA SEXTA - RECIBOS DE SALÁRIOS**

As empresas fornecerão aos seus empregados cópias dos recibos de pagamento ou, quando este for efetuado mediante depósito bancário em conta corrente, demonstrativo contendo a identificação da empresa, a discriminação das importâncias pagas, dos descontos efetuados, bem como o registro do valor mensal devido à conta vinculada do FGTS.

6.1. As empresas que efetuarem os pagamentos por depósitos bancários ficam desobrigadas de colher a assinatura dos empregados nos recibos de pagamento.

6.1.1. As empresas que disponibilizarem o acesso ao demonstrativo de pagamento através de meio eletrônico, tais como, exemplificativamente, intranet ou aplicativo, ficam dispensadas de fornecer este demonstrativo impresso, salvo quando solicitado pelo empregado.

6.2. A redução da hora noturna e o respectivo adicional salarial poderão ser pagos sob um único título.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

As empresas somente poderão efetuar desconto nos salários de seus empregados quando expressamente autorizados e quando se referirem a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820, de 17.12.2003, associação, fundações, cooperativas, seguros, previdência privada, transporte, refeições, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, e convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, lojas e supermercados, mensalidades sindicais e convênios mantidos pelo Sindicato dos Trabalhadores.

**01** — As mensalidades devidas ao Sindicato dos Trabalhadores serão descontadas mediante listagem por este fornecida. O Sindicato fornecerá cópia autenticada da autorização do associado para desconto em folha das mensalidades, no caso da empresa ser demandada na Justiça para ressarcir esse tipo de desconto, assim como se compromete, o Sindicato dos Trabalhadores, a ressarcir a empresa, no caso de condenação nesse tipo de ação, desde que procedida a defesa.

**02** — Ficam ressalvados os descontos efetuados em decorrência de prejuízos causados por dolo ou culpa.

**03** — O somatório dos descontos realizados com base no previsto no "caput" desta cláusula não poderá exceder a 70% (setenta por cento) do salário-base do empregado no mês.

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

## **CLÁUSULA OITAVA - EMPRESAS EM SITUAÇÕES ESPECIAIS**

O Sindicato dos Trabalhadores poderá pactuar com empresas em recuperação judicial ou em situação transitória de dificuldade (seja esta econômica, financeira, técnica, ou decorrente de outra causa) condições diversas das previstas neste instrumento, para cumprimento do contido no presente acordo.

## **CLÁUSULA NONA - DIFERENÇAS DE SALÁRIOS**

Se, após o recebimento do comprovante do pagamento de salário, for constatada alguma diferença salarial a favor do empregado, esse deverá comunicá-la à empregadora, a qual, se incontroversa a diferença acusada, deverá pagá-la no prazo de 05 (cinco) dias, a contar da comunicação, ainda que sob a forma de "vale".

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA**

Fica assegurado:

- a) o direito de os empregados receberem a primeira parcela (50%) da gratificação natalina (13º salário) por ocasião da concessão do gozo de férias, desde que assim o requeiram por escrito à empregadora, até o 15º (décimo quinto) dia contado do recebimento do aviso de férias, sendo que, na eventualidade de a empresa não fazer a entrega desse aviso com a antecedência prevista em lei, o adiantamento da primeira parcela da gratificação natalina ao empregado, na ocasião de que trata esta alínea, prescindirá de requerimento do mesmo;
- b) no caso de férias coletivas, aplica-se o estatuto acima, exceto que o pagamento do adiantamento da primeira parcela do 13º salário será efetuado no retorno das férias, podendo, ainda, esse pagamento ser negociado entre as partes; e
- c) o direito ao recebimento da segunda parcela da gratificação natalina juntamente com o pagamento das férias que forem gozadas entre os dias primeiro e vinte de dezembro.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS EM DOMINGOS E FERIADOS**

As horas extras, nos dias úteis, serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 2 (duas) primeiras e 100% (cem por cento) para as demais, excedentes à jornada compensatória. Em havendo esta jornada, as horas extras trabalhadas aos sábados serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 4 (quatro) primeiras e com adicional de 100% (cem por cento) para as demais. As horas realizadas nos domingos e feriados, quando não compensados, serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

O adicional por tempo de serviço, de que trata a cláusula 5ª do Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho registrado no Sistema Mediador em 27 de setembro de 2023 sob o número RS003753/2023 (Processo nº 10264.201074/2023-19 e MR052151/2023), para vigorar a partir de 1º.09.2023, é mantido em 3,00% (três por cento), a incidir sobre o salário contratual do empregado beneficiado, por quinquênio de trabalho prestado pelo trabalhador ao mesmo empregador, observado como limite máximo de sua base de incidência a parcela do salário contratual do empregado equivalente a até R\$7.875,48 (sete mil oitocentos e setenta e cinco reais e quarenta e oito centavos), caso perceba salário em valor superior a esse limite.

**01** — A limitação à base de incidência do adicional por tempo de serviço prevista no “caput” desta cláusula se aplica apenas aos empregados que vierem a implementar o tempo de serviço necessário à percepção desta vantagem, ou mesmo de um novo quinquênio, a partir de 1º de setembro de 2000.

**02** — Para os efeitos desta cláusula e na hipótese da existência de mais de um contrato de trabalho para o mesmo empregador, não serão computados os períodos descontínuos de trabalho, quando entre um contrato e outro houver interrupção igual ou superior a 6 (seis) meses.

**03** — A partir de 1º de setembro de 2017, as empresas que ainda não o fizeram, poderão observar o limite de aplicação previsto no "caput" desta cláusula, sem que tal procedimento possa ser invocado como alteração lesiva do contrato de trabalho ou fundamento à pretensão ao pagamento de diferenças salariais.

**03.01** — Os valores pagos a maior até agosto de 2017 a título de quinquênios, em decorrência da inobservância do limite de aplicação previsto no "caput" desta cláusula, não poderão, em hipótese alguma, serem objeto de compensação, desconto, restituição ou serem tidos como salário.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

Os trabalhadores que cumprirem a jornada de trabalho pelo menos 5 (cinco) horas em horário considerado noturno, contadas com observância da redução da hora noturna, ou seja, das 22:00 às 05:00 horas, e a estenderem para além deste limite, deverão receber também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas limitadas até o horário das 07:00 horas da manhã.

**Parágrafo único** - Os efeitos pecuniários da vantagem instituída nesta cláusula se dará a contar de 1º.09.2010.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE**

Aos empregados que contem com 90 (noventa) dias no emprego, ou mais, que percebam salários de até R\$7.014,84 (sete mil catorze reais e oitenta e quatro centavos) e que estejam matriculados e frequentando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido pelo MEC, em curso regular, as empresas concederão uma ajuda de custo anual, não integrável ao salário, no valor R\$1.334,56 (um mil trezentos e trinta e quatro reais e cinquenta e seis centavos), a ser paga em 2 (duas) parcelas iguais no valor de R\$672,28 (seiscientos e setenta e dois reais e vinte e oito centavos) cada, sendo a primeira até 30 de dezembro do corrente ano e a segunda até 30 de abril de 2025, desde que apresentado pelo empregado documento comprovando sua frequência no curso subvencionado.

**01** — A vantagem prevista no "caput" desta cláusula é extensiva aos cursos supletivos ou de certificação do Primeiro Grau, de no mínimo 800 (oitocentas) horas, reconhecidos pela autoridade competente em matéria educacional.

**02** — As empresas que mantêm sistema próprio de incentivo ao estudante ou vantagem equivalente, ficam desobrigadas de conceder a vantagem prevista no "caput" desta cláusula.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

Aos empregados que contem com 180 (cento e oitenta) dias no emprego, ou mais, que percebam salários de até R\$6.874,13 (seis mil oitocentos e setenta e quatro reais e treze centavos) e que estiverem frequentando cursos profissionalizantes ou de qualificação profissional, de interesse da empresa e vinculados às funções do empregado, terão direito ao ressarcimento de 50% (cinquenta por cento) das despesas com inscrição e respectivas mensalidades, devidamente comprovadas.

**Parágrafo único** — O ressarcimento previsto no "caput" desta cláusula está condicionado ao aproveitamento do curso pelo empregado interessado.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará a seu cônjuge e, na falta deste, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante apresentação do comprovante fornecido por este órgão, a título de "auxílio-funeral", importância equivalente a 2 (duas) vezes o salário nominal do empregado falecido, limitado ao valor de R\$5.382,48 (cinco mil trezentos e oitenta e dois reais e quarenta e oito centavos).

**01** — Em caso de morte decorrente de acidente do trabalho, exceto os de trajeto, mas incluídos os que ocorram em objeto de serviço à empregadora, o auxílio será pago em valor dobrado.

**02** — Ficam excluídas desta obrigação as empresas que mantenham ou venham a manter seguro de vida para seus empregados, cuja parcela subsidiada do prêmio assegure indenização em valor igual ou superior ao estabelecido no "caput".

**03** — O Sindicato dos Trabalhadores concorda em incluir a indicação de que, na falta de designação do beneficiário pela Previdência Social, o auxílio será pago ao(s) dependente(s) constante(s) na ficha de registro do empregado.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-CRECHE**

As empresas com no mínimo 20 (vinte) empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, ou convênio com creches particulares, nos termos da legislação vigente, deverão reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho, inclusive o legalmente adotado, em creche que preencha os requisitos legais, de sua livre escolha, ou cuidadora que esteja inscrita como empresa individual de responsabilidade limitada, até o limite de R\$366,93 (trezentos e sessenta e seis reais e noventa e três centavos) mensais, por filho (a), pelo período de 18 (dezoito) meses, contados do retorno do auxílio maternidade.

**Parágrafo único** - O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Não será admitida a contratação experimental dos empregados readmitidos para o exercício da mesma função por uma mesma empresa, inclusive as do mesmo grupo econômico e com a mesma atividade, salvo se tiver transcorrido um tempo mínimo de 1 (um) ano entre um contrato e outro.

**Parágrafo único** — Igualmente não será admitida a contratação por experiência de pessoal que, como trabalhadores temporários, tenham imediatamente antes prestado serviços, na mesma função, à mesma empresa.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO COM JUSTA CAUSA**

Quando o empregado for demitido sob alegação de falta grave, a empresa deverá informar-lhe, por escrito e contra recibo, o enquadramento legal de sua decisão.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE HORÁRIO**

Quando o empregado estiver cumprindo aviso prévio concedido pela empresa, as 2 (duas) horas a que tem direito para procurar outro emprego serão concedidas, conforme sua opção, no início do expediente diário, por 1 (um) dia completo ou em 2 (duas) manhãs durante a semana. Nestas duas últimas hipóteses, a empresa concederá as horas que excederem nos demais dias. Poderá, ainda, o empregado optar pela redução correspondente a 7 (sete) dias corridos.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

O empregado pré-avisado da rescisão contratual poderá, no momento ou no curso do período, solicitar o seu imediato desligamento, ocorrendo, então, o encerramento do contrato, sem o cumprimento e o pagamento do período restante.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TESTES PRÁTICOS**

Os testes práticos, se necessários, poderão ser realizados no processo de admissão e não poderão exceder a um turno.

**Parágrafo único** — A empresa fornecerá gratuitamente alimentação à pessoa em testes.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRAZO DE PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS**

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser realizado no prazo de 10 (dez) dias, contados do término do contrato de trabalho, independentemente na natureza ou modalidade da rescisão contratual.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO APOSENTANDO**

Ao empregado que comprovar perante a empregadora, na forma estabelecida no item 04, infra, estar a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por idade ou ordinária mínima por tempo de serviço, que conte com um mínimo de 8 (oito) anos, sendo os 3 (três) últimos ininterruptos, na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para adquirir o direito a aposentar-se. A garantia de emprego ou salário cessa automaticamente findos os 12 (doze) meses.

**01** — Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 16 (dezesseis) anos, sendo os 6 (seis) últimos ininterruptos na atual empresa, a garantia fica elevada para 24 (vinte e quatro) meses.

**02** — Esta garantia será concedida, em qualquer caso, por uma única vez.

**03** — Em relação a esta garantia, poderá haver acordo no sentido de que o empregado deixe de prestar serviços, sem prejuízos da remuneração média apurada nos últimos 6 (seis) meses, a qual continuará a ser paga, como se trabalhando estivesse, até o final da garantia. Nestes casos, os pagamentos deverão ser efetuados nas mesmas datas em que o forem para os demais empregados.

**04** — O empregado, ao implementar a condição de tempo de serviço pré-aposentadoria, deverá comprovar perante a empregadora, mediante certidão fornecida pelo INSS, ou mediante declaração própria acompanhada dos respectivos documentos comprobatórios, encontrar-se a 12 (doze) ou 24 (vinte e quatro) meses, conforme for o caso, da aquisição do direito à aposentadoria, sob pena de, enquanto assim não proceder, não gozar da garantia prevista no "caput". A referida garantia cessará, automaticamente, quando o empregado completar o tempo de serviço exigido para aquisição do direito à aposentadoria.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIA DE ESTABELECIMENTO**

A empresa que pretender deslocar seu estabelecimento de um local para outro deverá avisar com razoável antecedência aos seus empregados.

**Parágrafo único.** Se, desse deslocamento do estabelecimento, decorrer aumento das despesas do empregado com transporte, a empresa participará desse aumento de gastos.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO**

Gozarão de garantia no emprego:

a) As empregadas gestantes, até 5 (cinco) meses após o parto, condicionada, na hipótese de rescisão do contrato, à comprovação do estado de gravidez perante o empregador, no prazo de 60 (sessenta) dias do término do aviso prévio.

b) Os empregados menores, desde seu alistamento para prestação do serviço militar obrigatório, até sua incorporação ou dispensa do serviço militar.

1 — No caso de rescisão contratual, por iniciativa da empresa, em relação a empregados que estejam protegidos pelo antes disposto, os períodos de garantia deverão ser indenizados e pagos juntamente com as demais parcelas rescisórias.

2 — Os períodos de garantia poderão, a qualquer tempo, ser transacionados.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO SEMANAL**

Considerando que o regime de compensação de horário para trabalho em 5 (cinco) e não em 6 (seis) dias por semana é do maior interesse das partes, gerando menores despesas e maior disponibilidade de tempo para os trabalhadores, bem como o interesse de afastar as discussões sobre o contido no vetusto art. 60, da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecem, com inteiro conhecimento de causa, para vigorar mesmo em situações consideradas insalubres, para as empresas que já o mantenham ou venham a adotar, o regime de supressão, parcial ou total, do trabalho em um dia da semana, geralmente aos sábados, com o consequente trabalho excedente a 8 (oito) horas nos demais dias da semana, sob a forma de compensação, observando-se o limite diário de 10 (dez) horas, tudo na forma do contido nos arts. 59, 59-A e 611-A e seus incisos I, II e XIII da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, de 13.07.2017, e 413, inc. I, da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como nos termos do art. 64, II, da Portaria MTP nº 671, de 08/11/2021.

1. A realização de trabalho extraordinário, além de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, não invalida o regime ora estabelecido.

2. A faculdade outorgada às empresas restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação de horário.

3. A revogação do contido nesta cláusula somente poderá ocorrer mediante expressa disposição em futuras revisões de dissídio coletivo, sentenças normativas ou convenções coletivas.

4. Na vigência do regime de compensação de horário pela supressão do trabalho aos sábados, os feriados que ocorrerem:

a) de segunda a sexta-feira serão remunerados como mais um repouso (07:20 horas = 7,33 horas);

b) no sábado serão remunerados como horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento), facultado às empresas, ao invés de remunerarem as horas de feriado como extras, suprimir 07:20 horas (= 7,33 horas) da carga horária semanal, mediante redução da jornada em um ou mais dias, ou mediante ajuste escrito de compensação anual; e

c) na vigência do regime de compensação intersemanal, independentemente do dia da semana em que ocorram os feriados, deverão ser pagas as horas que deveriam ser trabalhadas na semana em que ocorrer o feriado (40:00 horas ou 48:00 horas).

5. Declarada a invalidade do regime de compensação horária, ora disciplinado, por decisão judicial ou administrativa, a empresa que o adotava fica desde já autorizada a cancelar o regime passando a praticar o regime horário normal de trabalho de segunda feira a sábado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO INTERSEMANAL**

No regime de horário em que não ocorra compensação de horas de trabalho como previsto na cláusula anterior e desde que observado o limite constitucional de 8 (oito) horas diárias, poderá haver compensação de uma semana para outra, trabalhando-se em uma semana 5 (cinco) dias de oito horas e em outra 6 (seis) dias de oito horas, isto é, uma semana de 40:00 horas e outra de 48:00 horas, no máximo, visando a que os empregados gozem de folga alternada sábado sim e seguinte não.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

As empresas poderão adotar o regime de compensação de horas de trabalho, previsto no §2º do artigo 59 e no inciso XIII do artigo 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho – Banco de Horas – com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017, mediante sistema de débito e crédito, com jornada máxima de 10 (dez) horas diárias, observadas as seguintes condições:

**I) Para compensações com prazo de até 6 (seis) meses:**

**1** – As horas trabalhadas acima da jornada normal e até o limite de 10 (dez) serão creditadas no banco de horas e as faltantes para completar a jornada normal serão debitadas no banco de horas.

**2** – As horas eventualmente trabalhadas além de 10 (dez) horas do dia não poderão compor o banco de horas e deverão ser pagas como extraordinárias.

**3** – O prazo de duração da jornada flexível será mensal ou semestral conforme acordado entre as partes, como facultado pelo contido nos parágrafos 6º e 5º do art. 59 da CLT.

**3.1.** Ao término do prazo de duração da jornada flexível, haverá acerto de contas e:

**3.1.1.** Em havendo saldo credor em favor do empregado, este será pago com o correspondente adicional de horas extras previsto nesta Convenção, na folha de pagamento de salários do mês seguinte ao do término da vigência da jornada flexível;

**3.1.2.** Em havendo saldo devedor do empregado, o número de horas de seu débito será considerado para o próximo período de jornada flexível dentro do mesmo ano, salvo se incorrer outro período de jornada flexível, caso em que o saldo devedor do empregado será assumido pelo empregador. O saldo eventualmente remanescente não poderá ser considerado para outro período de jornada flexível posterior ao de um ano.

**II) Para compensações com prazo superior a 6 (seis) meses:**

**1.** A implantação do regime de banco de horas deverá ocorrer mediante proposta aprovada por 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) dos trabalhadores abrangidos.

**2.** A adoção do regime de compensação ora aludido poderá ser para a empresa toda, ou para determinada unidade ou setor.

**3.** O citado regime só passará a vigorar no mínimo após 2 (dois) dias úteis de sua aprovação.

**4.** A introdução deste sistema de compensação se dará mediante votação secreta, dirigida pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) da empresa e, naquelas não sujeitas à constituição de CIPA, pelo empregado responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-5, da qual resulte aprovação do sistema por 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) dos trabalhadores abrangidos, devendo a coleta dos votos ser acompanhada em conjunto pelo Presidente e pelo Vice-Presidente da CIPA.

**5.** O sindicato dos trabalhadores deverá ser comunicado, da data e hora em que será realizada a votação referida no item II.1, supra, com antecedência de 2 (dois) dias úteis.

**6.** Dentro de um mesmo ano poderão ser estabelecidos diversos regimes de compensação especial, com duração inferior a de um ano cada um, de modo a atender às necessidades da empresa.

**7.** Implantado o regime de compensação de que trata esta cláusula, apenas poderá ser alterado se aprovado por 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) dos trabalhadores abrangidos.

**8.** Uma vez implantado o regime de compensação de que trata esta cláusula, a sua renovação poderá ser realizada através de documento assinado pelos empregados, que comprove a aprovação por 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) dos trabalhadores abrangidos.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO PARA O GOZO DE FOLGAS**

Poderá haver a supressão do trabalho em determinado dia ou dias, mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias, ou com supressão dos salários, com vistas a alargamento de períodos de repousos semanais ou de feriados, bem como por ocasiões especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

**1.** Para a efetivação do ora estipulado, deverá haver proposta ou anuência da empresa e adesão mínima de 50% + 1 (um) dos empregados votantes, comprovável em documento que contenha a assinatura destes.

2. Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de aplicação, pela empresa, de sanções disciplinares.
3. Sempre que o Sindicato dos Trabalhadores solicitar, deverá ser-lhe enviada cópia da lista dos empregados acordantes, para fins de conferência.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÕES CUMULATIVAS**

As possibilidades e faculdades estipuladas nas cláusulas (compensação semanal, compensação intersemanal, compensação para o gozo de folgas e regime especial de compensação de horário) poderão ser adotadas de forma simultânea e complementarmente, inclusive com dispensa da autorização prevista no artigo 60, da CLT, nos termos do art. 64, II, da Portaria MTP nº 671, de 08/11/2021, para todas e quaisquer prorrogações de jornada, como facultado pelo artigo 611-A, inciso XIII, da CLT.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALOS INTRATURNOS**

Poderá haver a redução do intervalo mínimo para repouso e alimentação, de uma hora por dia, para até meia hora diária, nos termos do §3º do artigo 71, da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTÃO PONTO - REGISTRO DO INTERVALO**

As empresas poderão dispensar a marcação do ponto no horário do intervalo para repouso e alimentação, devendo haver, neste caso, a pré-assinalação do período respectivo, nos termos do §2º do art. 74, da CLT.

**Parágrafo único.** As empresas que utilizem registro de ponto eletrônico ficam dispensadas de colherem a assinatura de seus colaboradores nos respectivos registros.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO DE HORÁRIO - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

As empresas poderão permitir a marcação do ponto até 5 (cinco) minutos antes do horário previsto para início dos trabalhos e até 5 (cinco) minutos após o horário previsto para seu término, sem que essas marcações antecipada e posterior do ponto possam servir de base para alegação de serviço extraordinário.

**34.1.** As empresas ficam autorizadas a utilizar os sistemas de registro eletrônico de ponto previstos no Capítulo V da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, quais sejam:

- a) Sistema de registro eletrônico de ponto convencional (REP-C);
- b) Sistema de registro eletrônico de ponto alternativo (REP-A);
- c) Sistema de registro eletrônico de ponto via programa (REP-P).

**34.1.** Os sistemas de registro eletrônico de ponto devem registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destinam, tais como restrições de horário à marcação do ponto, marcação automática do ponto, autorização prévia, por parte do sistema, para marcação de sobrejornada e, a existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

**34.1.2.** Ao empregado deverá ser disponibilizada a informação sobre qualquer ocorrência que ocasiona alteração da sua remuneração até o momento do pagamento da remuneração referente ao período que está sendo aferida a frequência.

**34.2.** As empresas ficam autorizadas a estabelecer com seus empregados o registro de ponto por exceção, eletrônico, por aplicativo, ou manual, à jornada regular de trabalho e, para aqueles exercentes de função de SUPERVISÃO (gerentes, coordenadores, supervisores e chefes de setores) a dispensa do registro.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SERVIÇOS EMERGENCIAIS**

O integrante da categoria profissional que for convocado para prestar serviços em caráter de emergência, qualquer que seja a duração efetiva do trabalho que vier a realizar, sem considerar o tempo de deslocamento, perceberá, pelo menos, o pagamento equivalente ao que perceberia na realização de 2 (duas) horas suplementares. Para efeito desta cláusula, considerar-se-á emergencial a convocação para a prestação de trabalho durante o intervalo de uma para outra jornada, dos integrantes da categoria profissional conveniente, que estiverem nas respectivas residências, situação que deverá ser documentada no prazo de 48 (quarenta e oito) horas da referida convocação.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERRUPÇÕES NO HORÁRIO DE TRABALHO**

As interrupções do trabalho, dentro do horário normal de serviço, que tenham origem em causas provocadas pela empresa, não poderão ser descontadas dos salários dos trabalhadores.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO - EXCLUSÃO DE HORÁRIO EXTRAORDINÁRIO**

O tempo dispendido pelos empregados que participarem de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional, desde que facultativos, não será considerado como tempo extraordinário à disposição da empresa.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Os Sindicatos acordantes estabelecem e esclarecem, expressamente, na forma do previsto nos Decretos nº 27.048, de 12.08.1949 e nº 60.591, de 13.04.1967, regulamentados pelo art. 62 da Portaria MTP nº 671, de 08.11.2021, que as empresas integrantes da categoria econômica que desenvolvem atividades a seguir descritas, na forma exemplificadamente prevista no Anexo IV da referida Portaria, estão autorizadas a manter trabalho em domingos e feriados.

### **38.1. Anexo IV – Autorização Permanente para Trabalhos em domingos e feriados. I - Indústria:**

- 10) indústria do cobre eletrolítico, de ferro (metalúrgica), de alumínio, e do vidro, excluídos os serviços de escritório;
- 11) turmas de emergência nas empresas industriais, instaladoras e conservadoras de elevadores e cabos aéreos;
- 14) siderurgia, fundição, forjaria, usinagem (fornos acesos permanentemente)", excluídos os serviços de escritório;
- 15) indústria e reparos do aparelhamento industrial (turma de emergência);
- 20) indústria de acumuladores elétricos, porém unicamente nos setores referentes a carga de baterias, moinho e cabine elétrica, excluídos todos os demais serviços;
- 28) indústria aeroespacial;
- 30) indústria de artigos e equipamentos médicos, odontológicos, hospitalares, de laboratórios, de higiene, de medicamentos e de insumos farmacêuticos e de vacinas;
- 43) atividades de produção, distribuição, comercialização, manutenção, reposição, assistência técnica, monitoramento e inspeção de equipamentos de infraestrutura, instalações, máquinas e equipamentos em geral, incluídos elevadores, escadas rolantes e equipamentos de refrigeração e climatização; e
- 44) indústria de peças e acessórios para veículos automotores e sistemas motores de veículos.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO HÍBRIDA**

Observadas as disposições sobre compensação de jornada (Cláusulas 28<sup>a</sup>, 29<sup>a</sup>, 30<sup>a</sup> e 31<sup>a</sup>), as empresas poderão estabelecer com seus empregados condições de flexibilização do local de trabalho (trabalho à distância, remoto,

home office, híbrido e/ou teletrabalho), de todas as áreas, departamentos ou setores específicos da empresa cujas atividades sejam compatíveis com tal regime, com ou sem a utilização de tecnologias da informação e comunicação, sem que configurem trabalho externo nos termos do art. 62, I, da CLT.

**39.1.** As regras, inclusive de segurança e saúde do trabalho, deverão ser estabelecidas de comum e expresso acordo através do contrato de trabalho ou aditivo contratual onde constará a modalidade, as responsabilidades de cada parte e se haverá eventual reembolso ou ajuda de custo de natureza indenizatória que, todavia, não deverá integrar a remuneração do empregado.

**39.2.** O trabalho remoto não estará sujeito ao controle de jornada nos termos do art. 62, III, da CLT e o empregado deverá desempenhar suas atividades de acordo com as atribuições ajustadas com o empregador, sendo que na eventual utilização de sistema, *login* e *logout* não serão considerados para apuração de horas extras, tampouco como caracterização de regime de sobreaviso, prontidão ou tempo à disposição.

**39.3.** Como forma de resguardo às normas de medicina e segurança do trabalho, o empregado deverá observar:

- a) a limitação do trabalho a sua jornada contratual;
- b) o cumprimento de, no mínimo, 01 hora de intervalo intrajornada quando o trabalho diário for superior a 06 horas, salvo se ajustado individualmente;
- c) o respeito ao intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas de trabalho;
- d) o descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas.

**39.4.** O empregador poderá requerer alteração do regime estabelecido para presencial mediante comunicação, por qualquer meio, com 48 (quarenta e oito horas) de antecedência.

## **FÉRIAS E LICENÇAS** **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS**

Desde que haja concordância do empregado, as férias individuais poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

**1.** As férias coletivas, concedidas a critério da empregadora, poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos.

**2.** As férias, tanto individuais como coletivas, poderão ser concedidas em sucessão, primeiro uma e depois outra, para a quitação de determinado período aquisitivo, desde que observados os períodos de gozo e aviso para cada um dos dois sistemas.

**3.** Os dias faltantes para quitação de período de gozo, sejam de férias individuais ou coletivas, em número inferior a cinco dias corridos, poderão ser concedidos sobre a forma de “abono de férias”, como previsto no artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que haja solicitação ou concordância do empregado e dispensado o requerimento de que trata o parágrafo 1º, do mesmo artigo.

**4.** É vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**4.1.** Excepcionalmente, para o ano de 2024, considerando que os feriados de Natal e Ano Novo recaem em quarta-feira, as empresas ficam autorizadas a conceder férias, individuais ou coletivas, com início nos dias 23 e/ou 30 de dezembro (segunda-feira), respectivamente.

**5.** As empresas poderão conceder férias individuais a seus empregados, a seu pedido, por antecipação e antes de completado o respectivo período aquisitivo, considerando-se, na hipótese, como quitado o período gozado.

**6.** É assegurado o direito de férias proporcionais ao empregado que, ao solicitar demissão, contar com mais de 15 (quinze) dias e menos de 1 (um) ano de emprego.

### **LICENÇA REMUNERADA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇAS REMUNERADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos casos comprovados de:

- a) Por até 2 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora.
- b) Pelo tempo necessário para prestar depoimento judicial como testemunha.
- c) Por 2 (dois) dias, 1 (um) em cada semestre, para exercer a faculdade assegurada ao empregado e prevista no inciso IV do art. 473, da Consolidação das Leis do Trabalho.
- d) Por 3 (três) dias úteis consecutivos, em caso de seu casamento, sendo os dias contados da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

**Parágrafo único** — O empregado deverá comprovar a ocorrência das hipóteses previstas nas alíneas "b" a "d" no dia de seu retorno ao trabalho, e em 15 (quinze) dias na hipótese prevista na alínea "a".

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE**

As empresas abonarão os períodos de ausência do empregado estudante para efetivação da matrícula ou prestação de exames, em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, quando tal ocorra em horário conflitante com o de trabalho.

1. Esta vantagem é extensiva à realização de 2 (dois) exames vestibulares.
2. A estes empregados não poderão as empresas, durante o ano letivo, modificar o horário de trabalho ou exigir a prestação de horas extraordinárias, de modo que prejudique a frequência às aulas.
3. Para usufruir desta vantagem, o empregado deverá comunicar, caso a caso, à empregadora, com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, bem como comprovar a sua ocorrência nas 72 (setenta e duas) horas seguintes.

## **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇAS NÃO REMUNERADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, com prejuízo dos salários, considerando-se como "licença ou dispensa não remunerada", nos casos comprovados de:

- a) Efetiva hospitalização de cônjuge ou filho maior de 10 (dez) anos, por um dia.
  - b) Efetiva hospitalização de filho menor de 10(dez) anos, por 2 (dois) dias.
  - c) Necessidade de obtenção dos seguintes documentos, pelo tempo mínimo necessário: Carteira de Identidade Civil, Título Eleitoral, Carteira de Habilitação de Motorista e Carteira do Trabalho e Previdência Social.
  - d) Se dirigente sindical e venha a ser requisitado pelo Sindicato dos Trabalhadores conveniente, desde que com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, até o limite de 30 (trinta) dias durante a vigência deste acordo, estando excluídos desse limite os liberados pela respectiva empregadora e os membros da Executiva da Diretoria do Sindicato.
  - e) Se integrante da CIPA, por 5 (cinco) dias, para participação no curso sobre prevenção de acidentes do trabalho, de que trata a NR-15, da Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho, e desde que a empregadora não promova ou patrocine curso dessa natureza, devendo o empregado comunicar à empregadora com antecedência mínima de 10 (dez) dias.
1. Em todos os casos antes enumerados, o empregado beneficiado deverá efetivar a devida comprovação à empregadora, no momento do retorno ao serviço.
  2. Nestes casos, de licenças ou dispensas não remuneradas, não haverá prejuízo dos respectivos repousos semanais remunerados e nem serão considerados como faltas, para efeitos de pagamento de férias e de gratificação natalina.
  3. Não será concedida a licença posta na alínea "c", quando a providência possa ser efetivada fora do horário de trabalho.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO - UNIFORMES**

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados os equipamentos de segurança e proteção obrigatórios nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão gratuitamente uniforme e seus acessórios, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço.

1. O empregado se obriga ao uso e manutenção adequados dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empresa por extravio ou dano. Poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência, quando não se apresentar ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos. Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empresa.
2. Quando o empregado sofrer prejuízo por dano em óculos com lentes de grau, decorrente de sua utilização no estrito desempenho de sua atividade laboral, sem ter recebido o devido equipamento de proteção dos referidos óculos, a empregadora obrigar-se-á à reposição ou conserto daqueles, observada a mesma qualidade da armação e lentes que foram danificadas.
3. O tempo dispendido para a troca de uniformes e equipamentos de proteção não será considerado como de trabalho extraordinário ou tempo à disposição do empregador.

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

Os empregados receberão instruções e treinamento sobre os diferentes riscos de acidente do trabalho, condições agressivas à saúde e medidas de proteção relativas às atividades e operações específicas que realizem.

1. Ao empregado que tiver sido submetido a processo de reabilitação profissional através do INSS, será garantido um período de treinamento da empresa de origem, visando sua readaptação funcional.
2. Sempre que, a juízo da CIPA, a integridade física do empregado se encontrar em risco, pela falta de adequadas medidas de proteção, em suas atividades habituais ou tarefas eventuais, a mesma deverá comunicar o fato à

empresa.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS**

Por ocasião da realização dos exames médicos admissional e periódicos, será emitido pelo médico a serviço da empresa atestado de saúde ocupacional do trabalhador, conforme exigência da NR-7, da Portaria nº 3.214/1978, do Ministério do Trabalho, devendo a empresa fornecer uma cópia ao empregado. Por ocasião da demissão, a empresa fornecerá, contra recibo, cópia do atestado emitido quando do exame médico demissional.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EMPRESA QUE NÃO DISPÕE DE SERVIÇO MÉDICO/ODONTOLÓGICO (ATESTADOS MÉDICOS)**

As empresas que não dispuserem de serviços médicos e odontológico validarão os atestados do INSS ou órgãos integrantes do Sistema Único de Saúde e do Sindicato dos Trabalhadores.

1. Os atestados do INSS, terão validade nos casos de hospitalização e de real emergência, desde que visados por médico do Sindicato dos Trabalhadores ou da empresa.
2. Não poderá ser exigida a comprovação de aquisição de medicamentos, para aceitação dos atestados médicos e odontológicos.
3. O atestado médico e odontológico deverá ser apresentado pelo empregado à empresa em até 24 (vinte e quatro) horas, a contar do afastamento, por qualquer meio disponível (telefone, fax, email, mensagem de texto, etc), devendo o original ser apresentado pelo funcionário quando do retorno ao trabalho, sob pena de ser desconsiderado.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - NECESSIDADES HIGIÉNICAS**

As empresas que empregarem mão-de-obra feminina deverão manter, junto às enfermarias ou caixas de primeiros-socorros, absorventes higiênicos para uso pelas trabalhadoras, em casos emergenciais.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão dos integrantes da categoria dos Técnicos Industriais representada pelo SINTEC-RS, associados ou não, beneficiados ou não pelo disposto nesta convenção, a favor e sob inteira responsabilidade deste, a importância correspondente a 01 (um) dia de salário (= 07:20 horas) já reajustado, o mais tardar, no mês de novembro de 2024, recolhendo ditas importâncias aos cofres do Sindicato, no prazo de 10 (dez) dias contados da data que for efetivado o desconto.

- 49.1. As importâncias descontadas deverão ser recolhidas na sede do SINTEC, acompanhadas de relação com o nome de cada trabalhador e quantia descontada.
- 49.2. O não recolhimento no prazo fixado no caput implicará na incidência de acréscimos de correção monetária, na forma que essa for aplicável ao FGTS, multa de 10% (dez por cento), mais juros de 1% (um por cento) ao mês.
- 49.3. Subordina-se o desconto assistencial sindical à não oposição do trabalhador, manifestada pessoalmente junto a sede do sindicato, até 10 dias após a homologação da presente convenção junto ao Ministério do Trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REPASSE DAS MENSALIDADES**

As empresas se comprometem a repassar ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a cada mês, as mensalidades descontadas de seus empregados, acompanhadas de relação nominal dos

empregados contribuintes, com valores individualizados. O registro dos valores poderá ser feito na relação de associados fornecida pelo Sindicato dos Trabalhadores ou em outra elaborada pelo sistema de computação da empresa.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS**

O não recolhimento nos prazo fixados nas cláusulas anteriores, mas dentro do mês previsto para recolhimento, acarretará a incidência de eventuais acréscimos de correção monetária, na forma que essa for aplicável aos recolhimentos do FGTS. Os recolhimentos efetuados depois de findo o mês estabelecido para sua efetivação sofrerão a incidência dos mesmos acréscimos aplicáveis aos recolhimentos em atraso do FGTS.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As homologações de rescisão de contrato de trabalho que ocorrerem perante o sindicato dos trabalhadores, no período da vigência do presente acordo, apenas quitarão os valores nelas constantes.

1. Não comparecendo o empregado, para receber as parcelas rescisórias, na data e hora marcadas, o Sindicato dos Trabalhadores atestará, por escrito, a presença da empresa e a ausência do empregado.
2. Para homologação de rescisões contratuais, o Sindicato dos Trabalhadores não poderá exigir das empresas a apresentação de documentos diversos dos relacionados na antiga Instrução Normativa SRT nº 1.621, de 14.07.2010, do Ministério do Trabalho, e nesta convenção.
3. Recusando-se a homologar alguma rescisão contratual, o Sindicato dos Trabalhadores deverá informar à empresa, por escrito, as razões dessa recusa.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO – PRINCÍPIOS DA COMUTATIVIDADE E DO CONGLOBAMENTO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho foi resultado de ampla negociação coletiva, em momento de muitas dificuldades para as categorias convenientes e visou o equilíbrio destas dificuldades. Assim, o disposto nas cláusulas 3<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup>, 10<sup>a</sup> a 17<sup>a</sup>, 23<sup>a</sup>, 24<sup>a</sup>, 26<sup>a</sup>, 37<sup>a</sup>, 38<sup>a</sup>, 42<sup>a</sup> a 44<sup>a</sup>, 49<sup>a</sup>, 50<sup>a</sup> e 53<sup>a</sup> se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 8<sup>a</sup>, 27<sup>a</sup> a 31<sup>a</sup> e 36<sup>a</sup> se constituem em contrapartida às empresas da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

Ao anotarem a CTPS de empregado que efetivamente exerce atribuição de Técnico Industrial, as empresas deverão consignar a função exercida, acrescida da expressão "Técnico Industrial".

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DECLARAÇÕES**

Os Sindicatos convenientes declararam haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração de Convenção Coletiva de Trabalho, bem como o disposto no artigo 17, inciso II, da MP nº 936/2020 (convertida na Lei nº 14.020/2020).

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVAMENTO**

Compromete-se o primeiro convenente (Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico do Estado do Rio Grande do Sul) a promover o depósito de uma via do Requerimento de Registro (Sistema Mediador) da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego do Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 292, da Portaria MTP nº 671, de 08/11/2021.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta convenção, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIREITOS E DEVERES**

As partes convenentes deverão zelar pela observância do disposto nesta convenção.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PENALIDADES**

No caso de descumprimento do contido nesta convenção, inclusive pelos empregados beneficiados, haverá a incidência da multa que houver sido especificada nas cláusulas supra.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

Eventual revisão desta convenção deverá observar os mesmos critérios para sua elaboração.

60.1. - As cláusulas que contêm expressão econômica na presente Convenção Coletiva de Trabalho serão revistas na próxima data-base, ou seja, em 1º de setembro de 2025.

}

**GILBERTO PORCELLO PETRY  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DAS INDUSTRIAS METALURGICAS MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO E ELETRONICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

**CARLOS FRANCISCO SCHMITT CUMERLATO  
PROCURADOR  
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE COMPONENTES PARA VEICULOS AUTOMOTORES**

**CESAR AUGUSTO SILVA BORGES  
PRESIDENTE  
SIND DOS TECN INDUSTR DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DO RGSUL**

## **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>.



