

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003095/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/08/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR037659/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.107040/2023-39
DATA DO PROTOCOLO: 14/08/2023

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 maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Técnicos Industriais de Nível Médio**, com abrangência territorial em **Alegrete/RS, Anta Gorda/RS, Arroio do Sal/RS, Balneário Pinhal/RS, Bom Retiro do Sul/RS, Boqueirão do Leão/RS, Capão da Canoa/RS, Capão do Cipó/RS, Capivari do Sul/RS, Caraá/RS, Cidreira/RS, Cotiporã/RS, Dois Lajeados/RS, Dom Pedro de Alcântara/RS, Fagundes Varela/RS, Fazenda Vilanova/RS, Fontoura Xavier/RS, Guabiju/RS, Guaporé/RS, Igrejinha/RS, Ilópolis/RS, Imbé/RS, Itaqui/RS, Itati/RS, Jaguarí/RS, Mampituba/RS, Manoel Viana/RS, Maquiné/RS, Mata/RS, Monte Belo do Sul/RS, Morrinhos do Sul/RS, Mostardas/RS, Muçum/RS, Nova Araçá/RS, Nova Bassano/RS, Nova Esperança do Sul/RS, Nova Prata/RS, Osório/RS, Palmares do Sul/RS, Parai/RS, Parobé/RS, Paverama/RS, Pinto Bandeira/RS, Protásio Alves/RS, Putinga/RS, Riozinho/RS, Roca Sales/RS, Rolante/RS, Santa Tereza/RS, Santiago/RS, Santo Antônio da Patrulha/RS, São Francisco de Assis/RS, São Jorge/RS, São José do Herval/RS, São Valentim do Sul/RS, São Vicente do Sul/RS, Sério/RS, Taquara/RS, Taquari/RS, Terra de Areia/RS, Torres/RS, Tramandaí/RS, Três Cachoeiras/RS, Três Coroas/RS, Três Forquilhas/RS, Unistalda/RS, Uruguaiana/RS, Vespasiano Corrêa/RS, Vila Flores/RS, Vista Alegre do Prata/RS e Xangri-lá/RS.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir **1º.05.2023**, 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 estabelecido um "piso salarial" nos seguintes valores:

a) no valor de R\$9,71 (nove reais e setenta e um centavos) por hora ou R\$2.136,20 (dois mil cento e trinta e seis reais e vinte 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

b) no valor de R\$14,56 (quatorze reais e cinquenta e seis centavos) por hora e R\$3.203,20 (três mil duzentos e três reais e vinte centavos) 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.

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

2. Esses salários serão reajustados sempre que houver correção coercitiva e geral de salários, na mesma proporção, não o sendo, porém, quando houver majoração do Salário Mínimo Nacional ou do Piso Estadual, em relação aos quais não têm qualquer vinculação.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Técnicos Industriais de Nível Médio do Estado do Rio Grande do Sul e com atuação nas empresas enquadradas nas categorias econômicas representadas pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico do Estado do Rio Grande do Sul - Sinmetal e Sindicato Nacional das Indústrias de Componentes Automotivos – Sindipeças, localizadas nos municípios elencados na Cláusula Segunda, admitidos até 30.04.2022, terão seus salários de 1º de maio de 2022, resultantes do disposto no "caput" da cláusula 4ª (quarta) da Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o nº RS003342/2022 e protocolada sob o nº 10264.107569/2022-71, como previsto em seu item 4.1, com vigência a partir de 1º de maio de 2022, majorados, em **1º de maio de 2023**, em 4,50% (quatro inteiros e cinquenta centésimos por cento), a incidir sobre a parcela de até R\$8.109,20 (oito mil, cento e nove reais e vinte centavos) por mês, equivalente a R\$36,86 (trinta e seis reais e oitenta e seis centavos) por hora, o que corresponde a uma majoração máxima de R\$364,91 (trezentos e sessenta e quatro reais e noventa e um centavos) no salário mensal ou de R\$1,66 (um real e sessenta e seis centavos) no salário por hora.

04.1. Os empregados **admitidos a partir de 1º de maio de 2022** terão seus respectivos salários admissionais majorados na mesma proporção do salário de exercente do mesmo cargo ou função, de modo a que reste sempre preservada a hierarquia salarial; em se tratando de empregado sem paradigma ou de empresa constituída e em funcionamento após a data-base anterior, o salário admissional será reajustado à razão de 1/12 (um doze avos) da majoração salarial estabelecida no “caput” desta cláusula, multiplicado pelo número de meses ou fração superior a 14 (catorze) dias transcorridos desde a admissão, observada a proporção ao reajuste máximo previsto no “caput” desta cláusula, conforme a tabela de proporcionalidade abaixo, válida para o reajuste previsto para ocorrer a partir de 1º de maio de 2023:

ADMISSÃO	Nº DE MESES	PERCENTUAL (%)	Valor Máximo (R\$)
Até 17/05/2022	12	4,500%	364,91
18/05/2022 a 16/06/2022	11	4,125%	334,50
17/06/2022 a 16/07/2022	10	3,750%	304,10
17/07/2022 a 17/08/2022	9	3,375%	273,69
18/08/2022 a 16/09/2022	8	3,000%	243,28
17/09/2022 a 17/10/2022	7	2,625%	212,87
18/10/2022 a 16/11/2022	6	2,250%	182,46
17/11/2022 a 17/12/2022	5	1,875%	152,05
18/12/2022 a 17/01/2023	4	1,500%	121,64
18/01/2023 a 15/02/2023	3	1,125%	91,23
16/02/2023 a 17/03/2023	2	0,750%	60,82
18/03/2023 a 16/04/2023	1	0,375%	30,41

04.2. 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.

04.3. Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 01.05.2022, 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, se mensais, serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior e, se por hora, serão calculados até a unidade de centavo, desprezando-se a terceira casa após a vírgula.

04.5. Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora estabelecida o foi de forma transacional, restando com isso quitada a inflação registrada até 30.04.2023.

04.6. O teto máximo de aplicação do disposto no "caput" desta cláusula corresponde ao valor de R\$8.109,20 (oito mil, cento e nove reais e vinte centavos) para os salários fixados por mês e de R\$36,86 (trinta e seis reais e oitenta e seis centavos) para os salários fixados por hora.

04.7. As diferenças remuneratórias decorrentes da aplicação desta Cláusula, bem como da Cláusula Terceira, supra, relativas aos meses de maio a julho de 2023, poderão ser pagas juntamente com a folha de salários relativa ao mês de agosto de 2023, sem quaisquer ônus para as empresas. Caso esta Convenção Coletiva de Trabalho seja registrada após agosto de 2023, as diferenças antes referidas, relativas aos meses de maio a agosto de 2023, poderão ser pagas, o mais tardar, na folha de pagamento do mês de setembro de 2023, sem quaisquer ônus para as empresas.

CLÁUSULA QUINTA - ABONO ÚNICO

Fica estabelecido um ABONO ÚNICO, desvinculado do salário e da remuneração conforme disposto no art. 457, §2º da CLT, a todos os empregados com contrato de trabalho em vigor em 1º de junho de 2023 e admitidos até 30 de abril de 2022, a ser satisfeito na folha de pagamento do mês de agosto de 2023, nas seguintes bases e condições:

a) Empresas com até 100 (cem) empregados: no valor de R\$150,00 (cento e cinquenta reais);

b) Empresas com mais de 100 (cem) empregados: no valor de 200,00 (duzentos reais);

5.1. Aos empregados admitidos após 1º de maio de 2022, o valor deste ABONO ÚNICO será proporcional ao tempo de serviço, à razão de 1/12 avos (um doze avos) por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 14 dias:

ADMISSÃO	Nº DE MESES	ABONO ATÉ 100 EMPREG. (R\$)	ABONO MAIS DE 100 EMPREG. (R\$)
Até 17/05/2022	12	150,00	200,00
18/05/2022 a 16/06/2022	11	137,50	183,33
17/06/2022 a 16/07/2022	10	125,00	166,67
17/07/2022 a 17/08/2022	9	112,50	150,00
18/08/2022 a 16/09/2022	8	100,00	133,33
17/09/2022 a 17/10/2022	7	87,50	116,67
18/10/2022 a 16/11/2022	6	75,00	100,00
17/11/2022 a 17/12/2022	5	62,50	83,33
18/12/2022 a 17/01/2023	4	50,00	66,67
18/01/2023 a 15/02/2023	3	37,50	50,00
16/02/2023 a 17/03/2023	2	25,00	33,33
18/03/2023 a 16/04/2023	1	12,50	16,67

5.2. Poderão ser compensados no valor deste ABONO ÚNICO eventuais melhorias salariais concedidas por adiantamento ou compensação no período revisando.

5.3. Este ABONO ÚNICO não integrará o salário ou a remuneração para nenhum efeito, nem mesmo, para os pagamentos de repousos, férias ou gratificação natalina, bem como para incidências relativas ao INSS ou ao FGTS, como disciplinado pelo disposto nos artigos 144 e 457, §2º da CLT e do artigo 28, § 9º, alínea “e”, item 7, da Lei nº 8.212, de 24.07.1991, com a redação dada pela Lei nº 9.711, de 20.11.1998.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIOS: FORMA DE PAGAMENTO E RECIBOS

As empresas que não efetuarem o pagamento de salários em moeda corrente ou através de depósito em conta corrente bancária, deverão proporcionar aos integrantes da categoria profissional, nos dias de pagamento, tempo hábil para o recebimento em banco.

1. O pagamento de salários ou de verbas rescisórias, quando feito nas sextas-feiras, às vésperas de feriados, somente poderá ser feito em moeda corrente.
2. As empresas fornecerão a seus empregados cópias dos recibos por este firmados ou quando o pagamento for efetuado mediante depósito bancário em conta corrente, demonstrativos 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.
3. 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, associações, 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 e mensalidades devidas ao Sindicato dos Trabalhadores.

1. Ficam ressalvados os descontos decorrentes do contido nas cláusulas nº 38ª e 41ª e os efetuados em decorrência de prejuízos causados por dolo ou culpa.
2. 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 - SALÁRIO NOS CASOS DE SUBSTITUIÇÃO

A situação salarial dos empregados substituídos e a dos empregados que vierem a ser admitidos em substituição a demitidos sem justa causa reger-se-á, respectivamente, pelas disposições contidas no Enunciado nº 159 do Tribunal Superior do Trabalho e da Instrução nº 1/82 do mesmo Tribunal.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO NATALINA - FÉRIAS

Fica assegurado:

a - o direito de os empregados, receberem 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina (13º salário) por ocasião da concessão do gozo de férias, desde que requeiram o pagamento dessa parcela até 10 (dez) dias contados do recebimento do aviso de concessão de férias;

b - no caso de férias coletivas, aplica-se o estatuído 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;

c - que o valor correspondente à primeira parcela da gratificação natalina não poderá sofrer qualquer tipo de correção para fins de compensação quando do pagamento da segunda e/ou última parcela; e

d - 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 Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

É mantido o adicional por tempo de serviço 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.

Parágrafo único - Para os empregados que completarem o tempo de serviço necessário à percepção do adicional por tempo de serviço a partir de 1º.05.2002, o percentual referido no item anterior incidirá sobre a parcela equivalente a até R\$ 6.690,47 (seis mil e seiscentos e noventa reais e quarenta e sete centavos), do salário contratual do empregado.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE-TRANSPORTE

Em atendimento à expressa reivindicação das entidades sindicais profissionais, é facultado às empresas, mediante requerimento dos trabalhadores interessados e em caráter alternativo, ressarcir o valor mensal relativo ao vale-transporte para uso de combustível em veículo próprio.

I – A faculdade prevista nesta cláusula não dispensa o empregado de, periodicamente, informar ao empregador o itinerário utilizado para o deslocamento entre a sua residência e o trabalho e vice-versa e especialmente quando este sofrer alteração.

II – Os valores satisfeitos em decorrência desta cláusula não têm natureza remuneratória, ou seja, têm natureza indenizatória, não integrando a remuneração para quaisquer efeitos, não

constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e não configura rendimento tributável do beneficiário.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho e aos empregados **admitidos até 01.05.2023** que percebam salários de **até R\$ 7.069,56** (sete mil e sessenta e nove reais e cinquenta e seis centavos) e que estejam matriculados e frequentando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, as empresas concederão uma ajuda de custo anual, não integrável ao salário, no valor de R\$1.778,96 (um mil e setecentos e setenta e oito reais e noventa e seis centavos), em 2 (duas) parcelas iguais de R\$ 889,48 (oitocentos e oitenta e nove reais e quarenta e oito centavos) cada uma, sendo a primeira até 30 de outubro de 2023, referente ao primeiro semestre de 2023 e a segunda até 30 de abril de 2024, referente ao segundo semestre de 2023, mediante exibição de comprovantes de matrícula, frequência e aproveitamento.

1. Os empregados admitidos após 01.05.2023 e até 01.10.2023 e que preencham as demais condições e requisitos estabelecidos no "caput" desta Cláusula, farão jus a segunda parcela desta vantagem, com pagamento previsto para ocorrer em 30 de abril de 2024, referente ao segundo semestre de 2023.

2. Ficam desobrigadas de conceder esta vantagem as empresas que mantêm programa próprio de incentivo à educação em condições mais benéficas.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará ao seu cônjuge e, na falta deste, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante a apresentação do comprovante fornecido por este órgão, a título de "auxílio funeral", importância equivalente a 2 (duas) vezes o salário nominal do empregado, até o limite de **R\$ 5.295,17** (cinco mil e duzentos e noventa e cinco reais e dezessete centavos).

1. 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 funeral será pago em valor dobrado.

2. 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".

3. As entidades sindicais de trabalhadores convenientes concordam 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 QUARTA - AUXILIO CRECHE

A partir de 1º de maio de 2023, as empresas com no mínimo 15 (quinze) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, ou convênio com creches particulares, em condições mais favoráveis, 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, até o limite de R\$ 351,44 (trezentos e cinquenta e um reais e quarenta e quatro centavos), 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 QUINTA - ANOTAÇÕES NA CTPS

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de até dez dias contados a partir do término do contrato, por meio de depósito bancário ou cheque visado, salvo quando o empregado for analfabeto, cujo pagamento deverá necessariamente ser em dinheiro ou por depósito bancário.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

Sempre que lhes for solicitado por escrito, pelo empregado demitido sob acusação de falta grave, as empresas notifica-lo-ão, também por escrito e contra recibo, dos motivos da demissão. A falta de notificação, nesses casos, gerará a presunção de despedida sem justa causa.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE HORÁRIO E DISPENSA DE CUMPRIMENTO

Com relação ao **aviso prévio concedido pelo empregador**:

a) 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.

b) Dispensa de cumprimento. O empregado pré-avisado da rescisão contratual poderá, no momento ou no curso do período, caso já tenha novo emprego, 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 DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As empresas realizarão as homologações de rescisões de contratos de trabalho, quando exigidas por lei, preferentemente junto ao Sindicato dos Trabalhadores.

1. Não comparecendo o empregado, para receber as parcelas rescisórias, na data e hora marcados, o Sindicato dos Trabalhadores atestará, por escrito, a presença da empresa e a ausência do empregado.

2. Na hipótese de recusar-se a homologar alguma rescisão contratual, o Sindicato dos Trabalhadores deverá justificar à empresa, por escrito, os motivos de sua recusa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATOS 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 12 (doze) meses 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.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO APOSENTANDO

Ao empregado que comprovar antecipadamente, perante a empresa estar, a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria e 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 aposentar-se. A garantia de emprego ou salário cessa automaticamente findo os 12 (doze) meses.

1. Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 16 (dezesesseis) anos, sendo os 6 (seis) últimos ininterruptos, na atual empresa, a garantia fica elevada para 24 (vinte e quatro) meses.
2. Esta garantia será concedida, em qualquer caso, por uma única vez.
3. Em relação a esta garantia poderá haver acordo no sentido de que o empregado deixe de prestar serviços, sem prejuízo 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 que o forem para os demais empregados.
4. Para fazer jus a esta garantia, o empregado, ao implementar a condição de tempo de serviço, deverá comprovar perante a empregadora, mediante declaração por escrito, encontrar-se a 12 (doze) ou 24 (vinte e quatro) meses, conforme o caso, da aquisição do direito à aposentadoria.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Para fins do estabelecido no art. 58-A da CLT, conforme redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, fica ajustado que a opção do empregado que, admitido para trabalhar carga horária normal, desejar passar a laborar em regime de trabalho de tempo parcial, deverá ser homologada pela respectiva entidade sindical de trabalhadores.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

I - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO SEMANAL

Considerando que o regime de compensação de horário para trabalho em cinco e não em 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 CLT, 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, com o conseqüente 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, § 1º, 413, inc. I e 611-A, incs. I e XIII, da CLT.

1. Com a finalidade de equacionarem quaisquer dúvidas, estabelecem as partes que a exigência prevista no art. 60, da CLT, fica dispensada, nos termos do art. 64, II, da Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.

2. A realização de horas extraordinárias, mesmo que de modo habitual ou aos sábados, não descaracteriza ou invalida o regime de compensação ora previsto.

3. A faculdade outorgada às empresas restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação de horário; estabelecido, não poderão suprimi-lo sem a concordância do empregado, salvo se decorrer de imposição legal.

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

5. Na vigência do regime de compensação de horário pela supressão do trabalho aos sábados, os feriados que ocorrerem de segunda a sexta-feira serão remunerados como mais um repouso (07:20 horas = 7,33 horas) e, em compensação, os que ocorrerem aos sábados serão remunerados como horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

5.1. Quando ocorrer feriado em sábado, as empresas poderão, 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 de compensação anual.

II - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO INTERSEMANAL:

No regime horário em que não ocorra compensação de horas de trabalho, como previsto no item "I" supra, 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 o seguinte não.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas poderão adotar o regime de compensação previsto no artigo 59, § 2º, da CLT, com a redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, mediante proposta aprovada por 55% (cinquenta e cinco por cento) dos trabalhadores votantes.

1. A adoção do regime de compensação ora aludido poderá ser para a empresa toda, ou para determinada unidade ou setor;
2. O citado regime só passará a vigorar no mínimo após 5 (cinco) dias úteis de sua aprovação;
3. A introdução deste sistema de compensação deverá ser comunicado ao Sindicato dos Trabalhadores, o qual poderá requisitar cópia das listas de assinaturas de sua aprovação pelos trabalhadores votantes;
4. Dentro de um mesmo ano poderá ser estabelecido mais de um regime de compensação especial com duração inferior a tal prazo;
5. Implantado o regime de compensação de que trata esta cláusula, apenas poderá ser alterado se aprovado por 55% (cinquenta e cinco por cento) dos trabalhadores abrangidos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS

Mediante acordo entre empregadora e, no mínimo, 55% (cinquenta e cinco por cento) dos respectivos empregados votantes, poderá ser suprimido total ou parcialmente o trabalho, com recuperação das horas de trabalho, nos estabelecimentos ou em setores determinados dos mesmos, em determinado dia ou dias, inclusive com troca de feriados, bem como por ocasiões especiais como nos dias 24 e 31 de dezembro, na segunda e na terça-feira de carnaval, etc.

1. Para que haja a supressão do trabalho sem a recuperação das horas de trabalho e, conseqüentemente, sem o pagamento de salários, o acordo deverá ocorrer entre a empregadora e, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos respectivos empregados votantes.
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 a lista dos empregados acordantes, para conferência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

O trabalho em feriados e domingos, quando não compensado por outro repouso em dia útil das semanas imediatamente anterior ou posterior, será pago com o adicional de 100% (cem por cento), ou seja, em dobro. Em decorrência deste ajuste, a remuneração do feriado ou domingo, para aqueles que a ela fizerem jus, será sempre simples, tenha ou não ocorrido trabalho nesse dia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÕES CUMULATIVAS

As possibilidades e faculdades estipuladas nas Cláusulas 23ª a 25ª poderão ser adotadas simultânea e complementarmente, inclusive nas atividades de que trata a NR 15 da Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e suprida assim, a exigência do art. 60 da CLT, nos termos do art. 64, II, da Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO INTRAJORNADA

Na forma prevista no inciso III, do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, observado o que segue:

a) nos locais de trabalhos administrativos, técnicos e semelhantes a implantação dependerá de acordo escrito entre empregadora e empregado, com citação da autorização constante nesta cláusula;

b) nos setores de produção e de manutenção e naqueles em que haja trabalho insalubre a redução do intervalo somente poderá ser estabelecida através de Acordo Coletivo de Trabalho a ser negociado entre a empresa interessada e o Sindicato dos trabalhadores.

1. O Sindicato dos Trabalhadores, quando solicitado pela empresa interessada ou pelos empregados da mesma, não poderá se negar a intermediar a implantação da redução de intervalo intrajornada, sendo que, para estabelecer e firmar o Acordo Coletivo de Trabalho deverá observar e fazer observar todas as disposições legais inerentes.

2. Para a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho o Sindicato dos Trabalhadores não poderá pleitear a negociação e/ou inclusão de disposições ou vantagens não inerentes à redução do intervalo.

3. No caso de determinação, administrativa ou judicial, de cessação, por qualquer motivo, do intervalo reduzido, volta-se ao intervalo anteriormente praticado e não acarretará, no período em que observado, nenhum pagamento ou indenização aos empregados.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REGISTRO DE PONTO

Visando a comodidade dos trabalhadores, 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.

1. As empresas poderão, a seu critério, para os fins previstos no art. 74 da CLT, utilizar o sistema eletrônico de registro de ponto, em substituição ao sistema mecânico (cartão e relógio ponto), sendo que a categoria profissional acordante reconhece expressamente a validade de tal sistema.

2. Eventuais falhas do sistema utilizado não poderão resultar em prejuízo ao empregado, cuja presença ao trabalho será, então, atestada por seu superior hierárquico.

3. Não será cobrado qualquer valor do empregado, quando houver necessidade de substituição de seu cartão, decorrente de desgaste normal pelo uso ou danificação decorrente de atividade laboral por ele executada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO ALTERNATIVO

Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho nas atividades externas, conforme disposto no inciso X do art. 611-A, da CLT.

Parágrafo primeiro. Os sistemas de controle de ponto deverão ser fornecidos pelas empresas, sem ônus para o trabalhador.

Parágrafo segundo. As empresas que adotarem os sistemas alternativos deverão comunicar por escrito o sindicato dos trabalhadores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DE HORÁRIO - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

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).

1. Os sistemas de registro de ponto eletrônico 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.

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

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

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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. 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.

3. 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 as aulas.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - JORNADA DE TRABALHO HÍBRIDA

Observadas as disposições sobre compensação de jornada (Cláusulas 23^a, 24^a e 25^a), 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.

1 As regras, inclusive de segurança e saúde do trabalho, deverão ser estabelecidas de comum e expreso 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.

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.

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.

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 TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

As férias não poderão ter início no dia imediatamente anterior ao Natal, ao fim de ano ou em dia que anteceder aos feriados, nem iniciarem na sexta-feira. Caso isto vier a ocorrer, a empresa deverá conceder um dia a mais de férias. Excepcionalmente, para o ano de 2023, considerando que os feriados de Natal e Ano Novo recaem em segunda-feira, as empresas ficam autorizadas a conceder férias, individuais ou coletivas, com início nos dias 21 e/ou 28 de dezembro (quinta-feira), respectivamente.

Parágrafo Único. Fica assegurada a possibilidade de, mediante solicitação por escrito do empregado, o gozo de férias ser concedido por antecipação aos que não tiverem período aquisitivo completo e sem que este se modifique, considerando-se como quitados os dias gozados.

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇAS REMUNERADAS

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

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 na condição de testemunha.

Parágrafo Único. Fica ampliado para 2 (dois) dias, 1 (um) em cada semestre, a faculdade assegurada ao empregado e prevista no inc. IV do art. 473, da CLT.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

Será considerada licença não remunerada a ausência do(a) empregado(a) ao serviço, por 1 (um) dia, na vigência deste acordo, para internação hospitalar da(o) esposa(o) ou companheira(o) e de filho menor de até 12 (doze) anos.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados os equipamentos de proteção e segurança 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 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 período despendido pelo empregado com a uniformização (vestir ou tirar o uniforme), ainda que de uso obrigatório, e com a colocação ou retirada de Equipamentos de Proteção Individual, não será computado na jornada de trabalho ou como tempo à disposição do empregador, não podendo tais procedimentos serem invocados como fundamento à pretensão ao pagamento de horas extras.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CIPA

Todo o processo eleitoral das CIPAs e respectiva apuração serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa.

1. As empresas fornecerão gratuitamente, aos membros da CIPA, na ocasião em que tomarem posse, um manual da atividade e legislação relativa à Higiene e Segurança do Trabalho, atualizando-o sempre que necessário.
2. Não serão aceitas inscrições, para concorrer a cargo de membro da CIPA, de empregados que tiverem contrato de trabalho na condição por prazo determinado, inclusive de experiência.
3. Aos candidatos inscritos será fornecido comprovante de inscrição.
4. Depois de encerradas as inscrições, as empresas comunicarão aos trabalhadores, através de edital, a relação nominal dos candidatos inscritos e respectivos apelidos, quando expressamente autorizado pelo empregado, devendo manter afixadas cópias desse edital, locais habituais de afixação de avisos, até o dia da realização das eleições.
5. As empresas comprometem-se a proporcionar à CIPA local adequado ao desempenho de suas atividades e a resguardar seu uso exclusivo durante as reuniões.
6. A CIPA, por maioria simples de seus membros, poderá convocar reunião extraordinária, para tratar de assunto de sua competência.
7. Quando solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, as empresas informarão a relação dos eleitos para a CIPA no prazo de 10 (dez) dias.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO

Nas empresas que mantenham serviços médicos e odontológicos próprios ou contratados, somente terão validade, para justificar faltas ao serviço por doenças do empregado os atestados desses médicos e dentistas e os fornecidos por médicos e dentistas do Sindicato dos Trabalhadores ou por ele contratados e credenciados, por aqueles visados.

Parágrafo Único. As empresas que não dispuserem de serviços médicos e dentários validarão os atestados do INSS e do Sindicato dos Trabalhadores.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 agosto de 2023, recolhendo ditas importâncias aos cofres do Sindicato, no prazo de 10 (dez) dias contados da data que for efetivado o desconto.

41.1. As importâncias descontadas deverão ser recolhidas na sede do SINTEC, acompanhadas de relação com o nome de cada trabalhador e quantia descontada.

41.2. 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.

41.3. Subordina-se o desconto assistencial sindical à não oposição do trabalhador, manifestada pessoalmente junto a sede do sindicato, até 10 dias após o registro da presente convenção junto ao Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATRASO NOS RECOLHIMENTOS

O não recolhimento nos prazos fixados nas cláusulas anteriores implicará na incidência dos mesmos encargos pertinentes ao recolhimento em atraso do FGTS.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 3ª, 4ª, 5ª, 8ª até 14ª, 21ª, 35ª, 36ª e 41ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 23 a 25ª se constituem em contrapartida às empresas da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIVERGÊNCIAS

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

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIREITOS E DEVERES

As partes convenientes, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto nesta convenção.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES

No caso de descumprimento do acima pactuado, por qualquer das partes, inclusive pelos empregados beneficiados, haverá a incidência da multa que houver sido especificada nas cláusulas supra.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

As disposições da presente convenção, findo o prazo de sua vigência, poderão ser prorrogadas por mais um ano, ou revistas total ou parcialmente, sendo indispensável, em qualquer hipótese, termo aditivo firmado pelos convenientes ou nova convenção coletiva de trabalho.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVAMENTO

Compromete-se o Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores - SINDIPEÇAS 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 Trabalho e Emprego no 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 8 de novembro de 2021.

}

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 Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.