

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001349/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/05/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR014432/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.103118/2021-84  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/04/2021

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 ;

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

SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE MAQUINAS, CNPJ n. 62.646.617/0001-36, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE SAO JERONIMO, CNPJ n. 89.602.684/0001-05, neste ato representado(a) por seu ;

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 2020 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico e eletrônico**, com abrangência territorial em **Arroio dos Ratos/RS, Butiá/RS, Charqueadas/RS, São Jerônimo/RS e Triunfo/RS**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica mantido, **em 01.05.2020**, um "salário normativo" no valor de R\$ 1.286,70 (um mil e duzentos e oitenta e seis reais e setenta centavos) por mês (220 horas), para vigorar a partir da admissão e no valor de R\$ 1.376,29 (um mil e trezentos e setenta e seis reais e vinte e nove centavos) por mês (220 horas), para vigorar a partir do mês seguinte ao que o empregado completar 90 (noventa dias) no emprego.

**1.** A partir de **1º de março de 2021** os salários normativos previstos no "caput" serão majorados para R\$ 1.325,30 (um mil e trezentos e vinte e cinco reais e trinta centavos) e R\$ 1.417,58 (um mil e quatrocentos e dezessete reais e cinquenta e oito centavos), respectivamente.

**2.** A partir de **1º de maio de 2021** os salários normativos previstos no "caput" serão majorados mediante aplicação do percentual previsto na Cláusula 4ª, infra, para o reajuste geral de salários, com automática compensação da melhoria salarial prevista no item 1, supra.

**3.** Esses salários não serão considerados, em nenhuma hipótese, "salário profissional", ou substitutivo do salário mínimo legal.

4. Esses salários serão reajustados sempre que houver correção coercitiva e geral de salários, na mesma proporção, conforme previsto nos itens 1 e 2, supra, não o sendo, porém, quando houver majoração do Salário Mínimo Nacional ou do Piso Estadual, em relação aos quais não têm qualquer vinculação.
5. Ao aprendiz, contratado nos termos do Decreto nº 5.598, de 1º.12.2005, é assegurado um salário normativo no valor de R\$ 4,75 (quatro reais e setenta e cinco centavos) por hora.
- 5.1. Esse salário normativo ao aprendiz não poderá ser inferior ao salário mínimo nacional.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários resultantes da aplicação do disposto na Cláusula 4ª da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada sob o número 46218.009497/2019-03 e registrada sob o número RS001764/2019 (com vigência a partir de 1º/05/2019), serão majorados, observadas as seguintes datas e condições:

I - em **1º de março de 2021**, no percentual de 3% (três inteiros por cento), representando um acréscimo máximo de R\$ 193,65 (cento e noventa e três reais e sessenta e cinco centavos) sobre salários fixados por mês e de R\$ 0,88 (oitenta e oito centavos) sobre os salários fixados por hora; e

II - em **1º de maio de 2021**, no percentual correspondente ao somatório do INPC/IBGE medido no período compreendido entre 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020 mais o somatório do INPC/IBGE verificado no período de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021, ao qual deverá ser acrescido o percentual correspondente a 10% do somatório do INPC/IBGE medido no período de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021, a título de ganho real e reposição de perdas, sendo abatido, do resultado final assim obtido, o percentual de 3% (três inteiros por cento) referido no item I, supra, observados os limites máximos de aplicação (mensal e horário), conforme referido no item 6.1, infra, restando automaticamente compensada a melhoria salarial referida no item I, supra.

1. Os empregados **admitidos a partir de 1º de maio de 2019** 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) das majorações salariais estabelecida nos itens I e II do "caput" desta cláusula, multiplicado pelo número de meses ou fração superior a 15 (quinze) dias transcorridos desde a admissão, observada a proporção aos reajustes máximos previstos nos itens I e II do "caput" desta cláusula, conforme a tabela de proporcionalidade abaixo, válida para o reajuste previsto para ocorrer a partir de 1º de março de 2021:

Data de Admissão	Reajuste em 1º/03/2021
<b>Mai/2019</b>	<b>3,00%</b>
<b>Junho/2019</b>	<b>2,75%</b>
<b>Julho/2019</b>	<b>2,49%</b>
<b>Agosto/2019</b>	<b>2,24%</b>
<b>Setembro/2019</b>	<b>1,99%</b>
<b>Outubro/2019</b>	<b>1,74%</b>
<b>Novembro/2019</b>	<b>1,49%</b>
<b>Dezembro/2019</b>	<b>1,24%</b>
<b>Janeiro/2020</b>	<b>0,99%</b>
<b>Fevereiro/2020</b>	<b>0,74%</b>
<b>Março/2020</b>	<b>0,49%</b>
<b>Abril/2020</b>	<b>0,25%</b>

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.
3. Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 01.05.2019, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993 do Tribunal Superior do Trabalho.
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.
5. Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora estabelecida o foi de forma transacional, restando com isso quitada a inflação registrada até 30.04.2021.

6. O teto máximo de aplicação do disposto no "caput" desta cláusula, para o reajuste previsto no item I, supra, corresponde ao valor de R\$ 6.454,98 (seis mil e quatrocentos e cinquenta e quatro reais e noventa e oito centavos) para os salários fixados por mês e de R\$ 29,34 (vinte e nove reais e trinta e quatro centavos) para os salários fixados por hora.

6.1. Para a majoração salarial prevista no item II, supra, para ocorrer em 1º de maio de 2021, os limites referidos no item 6, supra, serão reajustados através da aplicação do somatório do INPC/IBGE verificado no período compreendido entre 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2021.

7. As entidades sindicais convenientes divulgarão oportunamente, mediante circular e assim que divulgado o índice do INPC/IBGE relativo ao mês de abril de 2021, a tabela de proporcionalidade para a aplicação da majoração salarial prevista no item II do "caput" desta cláusula, aos empregados admitidos após 1º de maio de 2019.

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

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

As empresas que não efetuam o pagamento dos salários em moeda corrente 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 SALÁRIO**

As empresas fornecerão aos seus empregados cópias dos recibos por estes firmados ou, quando o pagamento 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.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DIFERENÇAS DE PAGAMENTOS**

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".

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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 mensalidades relativas a pagamento de cursos realizados na Escola Técnica José César de Mesquita.

**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 o Sindicato dos Trabalhadores se compromete 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 NONA - ABONO - CARÁTER INDENIZATÓRIO

As empresas pagarão aos seus empregados até o dia 15 de dezembro de 2020, que estejam com o contrato de trabalho em vigor em dezembro de 2020 e que tenham sido admitidos até 30 de outubro de 2020, abono, de caráter indenizatório, nas condições que seguem:

- a) Para os empregados com salários de até R\$ 2.000,00 (dois mil reais), abono no valor de R\$ 225,00 (duzentos e vinte e cinco reais);
- b) Para os empregados com salários de R\$ 2.001,00 (dois mil e um reais) a até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), abono no valor de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais);
- c) Para os empregados com salários de R\$ 2.501,00 (dois mil e quinhentos e um reais) a até R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), abono no valor de R\$ 495,00 (quatrocentos e noventa e cinco reais); e
- d) Para os empregados com salários acima de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), abono no valor de R\$ 580,00 (quinhentos e oitenta reais).

**Parágrafo único.** Para efeito de apuração do valor do abono a ser pago:

- a) Deverá ser considerado o salário vigente quando do pagamento respectivo;
- b) Salário hora deverá ser multiplicado pelo montante da carga horária mensal habitualmente cumprida pelo trabalhador respectivo;
- c) O pagamento do abono deverá ser efetuado em parcela única e de forma integral, mesmo no caso de redução de jornada e salário ou de suspensão do contrato de trabalho, como prevê a Lei 14.020/2020. Também não haverá observância de proporcionalidade aos empregados admitidos após 1º de maio de 2020; e
- d) As empresas que concederam alguma melhoria salarial espontânea deverão calcular a diferença entre os salários resultantes da aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho, Cláusula 4ª, protocolada sob o número 46218.009497/2019-03 e registrada sob o número RS001764/2019 (com vigência a partir de 1º/05/2019) para aqueles com a melhoria concedida, considerando o período de maio de 2020 a fevereiro de 2021. Se o somatório dos valores pagos ao funcionário, por conta desta antecipação salarial, forem maiores ou iguais ao valor do abono, fica a empresa dispensada do pagamento deste abono. Caso o valor seja menor, a empresa deverá pagar a título de abono a diferença entre os valores pagos por conta da antecipação salarial e aquele devido a título de abono, conforme a faixa salarial do empregado.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

Fica assegurado:

- a) O direito de os empregados, independentemente de requerimento, receberem a primeira parcela (50%) da gratificação natalina (13º salário) por ocasião da concessão do gozo de férias individuais e, no caso de férias coletivas, de recebê-la após o retorno de seu gozo.
- b) 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.
- c) As férias gozadas no mês de dezembro, cujo o término ocorra no mês de janeiro a antecipação da parcela da gratificação natalina poderá ser efetivada em junho; caso haja requerimento do trabalhador, esse pagamento deverá ser antecipado para o mês de março.

### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS E 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

É mantido o adicional por tempo de serviço de 3,00% (três por cento) a incidir sobre o salário contratual do empregado beneficiado, por quinquênio de trabalho prestado pelo trabalhador ao mesmo empregador.

**01** - Para os empregados que completarem o tempo de serviço necessário à percepção do adicional por tempo de serviço a partir de 01.05.2002, o percentual referido no item anterior incidirá sobre a parcela do salário contratual equivalente a até R\$5.209,95 (cinco mil e duzentos e nove reais e noventa e cinco centavos) por mês, a contar de 1º de maio de 2020, valor este que deverá ser atualizado pelo mesmo percentual de reajuste do Salário Normativo quando da nova pactuação.

**01.1** - A partir de 1º de março de 2021 o valor referido no item 01, supra, passará a ser de R\$ 5.366,25 (cinco mil e trezentos e sessenta e seis reais e vinte e cinco centavos).

**01.2** - A partir de 1º de maio de 2021 o valor referido no item 01, supra, será reajustado através da aplicação do mesmo percentual de reajuste geral de salários previsto no item II da Cláusula 4ª, supra.

**02** - Para os empregados que completaram e adquiriram quinquênio antes de 01.05.2002, fica assegurada a incidência do percentual de 3,00% (três por cento) sobre o total do salário contratual, utilizando-se o limite, ora estabelecido, apenas para os quinquênios completados e adquiridos depois de 01.05.2002.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

Os trabalhadores que cumprirem a jornada de trabalho pelo menos 5 (cinco) horas em horário considerado noturno, 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.05.2010.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

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

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2020 a 30/04/2021**

Aos empregados que percebam salários de até R\$ 5.505,15 (cinco mil e quinhentos e cinco reais e quinze centavos) e possuam tempo de serviço igual ou superior a 90 (noventa) dias, bem como que estejam matriculados e frequentando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular de nível fundamental, médio ou superior, as empresas concederão uma ajuda de custo anual, não integrável ao salário, no valor de R\$ 1.376,29 (um mil e trezentos e setenta e seis reais e vinte nove centavos), em 2 (duas) parcelas iguais de R\$ 688,15 (seiscentos e oitenta e oito reais e quinze centavos) cada uma, sendo a primeira até 30 de novembro de 2020 e a segunda até 30 de abril de 2021, mediante exibição de comprovante de matrícula e frequência.

**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, salvo em se tratando de programa de Educação de Jovens e Adultos, hipótese em que a duração horária mínima exigida é de 500 (quinhentas) horas.

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

**03.** A partir de 1º de **março** de 2021 os valores referidos no "caput" desta cláusula serão majorados para R\$ 5.640,58 (cinco mil e seiscentos e quarenta reais e cinquenta e oito centavos), R\$ 1.410,14 (mil quatrocentos e dez reais e catorze centavos) e R\$ 705,07 (setecentos e cinco reais e sete centavos), respectivamente, o que deverá ser observado em relação a segunda parcela desta vantagem, com pagamento previsto para ocorrer em abril de 2021.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Os empregados que contarem com tempo de serviço igual ou superior a 180 dias e 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, até o limite total anual no valor de R\$1.376,29 (um mil e trezentos e setenta e seis reais e vinte e nove centavos).

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

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO

### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2021 a 30/04/2022

Aos empregados que percebam salários de até R\$ 5.505,15 (cinco mil e quinhentos e cinco reais e quinze centavos) e possuam tempo de serviço igual ou superior a 90 (noventa) dias, bem como que estejam matriculados e frequentando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular de nível fundamental, médio ou superior, as empresas concederão uma ajuda de custo anual, não integrável ao salário, no valor de R\$ 1.376,29 (um mil e trezentos e setenta e seis reais e vinte nove centavos), em 2 (duas) parcelas iguais de R\$ 688,15 (seiscentos e oitenta e oito reais e quinze centavos) cada uma, sendo a primeira até 30 de outubro de 2021 e a segunda até 30 de abril de 2022.

**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, salvo em se tratando de programa de Educação de Jovens e Adultos, hipótese em que a duração horária mínima exigida é de 500 (quinhentas) horas.

**02.** Para receber o valor do Programa de Incentivo ao Estudo previsto nesta Cláusula, o trabalhador deverá apresentar na empresa, além do comprovante de matrícula e frequência, a declaração fornecida pelo Sindicato dos Trabalhadores, de que o mesmo está em situação regular com as contribuições da Entidade.

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

**04.** A partir de 1º de **maio** de 2021 os valores referidos no "caput" serão reajustados mediante aplicação do somatório do INPC/IBGE verificado no período compreendido entre 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2021.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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, até o limite de R\$4.123,33 (quatro mil e cento e vinte e três reais e trinta e três 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.** 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

**04.** A partir de 1º de **março** de 2021 o valor referido no "caput" será majorado para R\$ 4.224,76 (quatro mil e duzentos e vinte e quatro reais e setenta e seis centavos).

**05.** A partir de 1º de **maio** de 2021 o valor referido no "caput" será majorado mediante aplicação do somatório do INPC/IBGE verificado no período de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2021.

## AUXÍLIO CRECHE

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE

A contar de 1º de maio de 2020, 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\$273,77 (duzentos e setenta e três reais e setenta e sete centavos), por filho (a), pelo período de 24 (vinte e quatro) meses, contados do retorno do auxílio maternidade.

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

**02.** A partir de **1º de março de 2021** o valor referido no "caput" será majorado para R\$ 280,50 (duzentos e oitenta reais e cinquenta centavos).

**03.** A partir de **1º de maio de 2021** o valor referido no "caput" será majorado mediante aplicação do somatório do INPC/IBGE medido no período de 1º de maio de 2019 a 30 de abril de 2021.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TESTES PRÁTICOS

A realização de testes práticos para admissão não poderá exceder a 1 (uma) jornada normal.

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

### 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.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Como modo de equacionar dúvidas e unificar procedimentos, fica definido que, quando da rescisão ou extinção de contratos de trabalho, devem ser observados os seguintes prazos, para pagamento das "parcelas rescisórias", cabendo à empresa informar ao empregado, por escrito, o dia, horário e local em que será efetuado esse pagamento:

**a)** Aviso prévio concedido pela empresa:

**a.1)** Com dispensa do cumprimento: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado;

**a.2)** Indenizado: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado;

**a.3)** Trabalhado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação ao empregado).

**b) Aviso prévio concedido pelo empregado:**

**b.1) Trabalhado:** pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação à empresa).

**b.2) Com pedido de dispensa:**

**b.2.1) não atendido:** pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação à empresa);

**b.2.2) Atendido:** pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da demissão.

**c) Demissão com justa causa (não há aviso prévio):** pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da demissão.

**d) Contratos por prazo determinado, inclusive de experiência:**

**d.1) Término do prazo pactuado:** pagamento no dia seguinte ao término do contrato.

**d.2) Rescisão antecipada:** pagamento em 10 (dez) dias, contados da data de comunicação ao empregado ou à empresa, não podendo ocorrer em data posterior àquela em que seria efetuado o pagamento, se não houvesse a rescisão antecipada do contrato.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO/HOMOLOGAÇÃO

A homologação da rescisão contratual deverá obedecer ao prazo previsto no art. 477, parágrafo 6º da CLT, mesmo que tenha havido depósito bancário dos valores.

**Parágrafo primeiro:** 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 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.

**Parágrafo segundo:** 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.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CTPS

Ao procederem anotações nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, as empresas deverão:

**a) consignar corretamente as funções exercidas;**

**b) abster-se de proceder anotações relativas a dias de ausência por doença e os respectivos atestados médicos, as sanções disciplinares aplicadas ou qualquer referência de que a anotação foi determinada pelo judiciário.**

## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO OU DE 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 à 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 (dezesesseis) 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.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERRUPTÕES 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.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÕES CUMULATIVAS**

As possibilidades e faculdades estipuladas nas Cláusulas 29ª a 31ª poderão ser adotadas simultânea e complementarmente, inclusive nas atividades de que trata 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **I - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO SEMANAL:**

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração de 8 (oito) horas diárias, até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas aos sábados e/ou sextas-feiras, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, ressalvando-se, quando se tratar de empregado menor de idade, a existência de autorização de médico da empresa ou do Sindicato dos Trabalhadores.

**01.** Uma vez estabelecido este regime, não poderá haver a supressão sem a concordância prévia do empregado, salvo se decorrer de imposição legal ou judicial.

**02.** Os Sindicatos convenientes, por entenderem que é do interesse de seus representados a implantação e/ou

manutenção, mesmo na hipótese de atividade insalubre, do regime de compensação de horário e por não desejarem os empregados voltar a trabalhar aos sábados, aqueles que já não o trabalham, estabelecem, como forma de prevenir litígios, que a exigência do disposto no art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho será observada somente quando ultrapassada a carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

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

**04.** Na vigência do regime de compensação de horário pela supressão do trabalho aos sábados, ressalvados os procedimentos mais favoráveis já praticados pela empregadora, 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 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 TRIGÉSIMA - REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

As empresas poderão adotar o regime de compensação previsto no art. 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, mediante proposta aprovada por 55% (cinquenta e cinco por cento) dos empregados atingidos, através de votação secreta.

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

**02.** O citado regime só passará a vigorar após 5 (cinco) dias corridos de sua aprovação.

**03.** As empresas que desejarem fazer uso do regime previsto nesta cláusula deverão, obrigatoriamente, comunicar o Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias corridos, o qual, em 48 (quarenta e oito) horas, fará a indicação de um representante para acompanhar a votação prevista no "caput" desta cláusula. A indicação de representante recairá em empregado da empresa que detiver mandato de Diretor do Sindicato, Delegado Sindical ou Membro de Comissão de Fábrica e que esteja exercendo suas atividades na empresa. Nas empresas em que tal hipótese não ocorra o Sindicato dos Trabalhadores poderá indicar qualquer dos seus diretores, exceto aqueles que estiverem em litígio com a respectiva empresa.

**04.** O presente regime poderá ser implantado de modo cumulativo com os regimes previstos nas Cláusulas 29ª e 31ª, sem que tal implique em nulidade de qualquer de tais regimes.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 repouso semanais ou de feriados, bem como por ocasiões especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

**01.** Nas empresas ou estabelecimentos com até 50 (cinquenta) empregados e para a efetivação do ora estipulado, deverá haver proposta ou anuência da empresa e adesão mínima de 55% (cinquenta e cinco por cento) dos empregados atingidos, comprovável em documento que contenha a assinatura destes.

**02.** Para as empresas ou estabelecimentos com mais de 50 (cinquenta) empregados, a proposta de compensação deverá ser aprovada, em votação secreta, por no mínimo 50% (cinquenta por cento) mais um dos empregados atingidos.

**03.** Sempre que o Sindicato dos Trabalhadores solicitar, deverá ser-lhe enviada cópia da lista dos empregados acordantes, para fins de conferência.

**04.** Para as votações referidas nos itens 01 e 02, supra, deverá ocorrer a participação de pelo menos 80% (oitenta por cento) dos empregados abrangidos pela proposta de compensação.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALOS INTRAJORNADA**

Na forma prevista no parágrafo 3º, do art. 71, da Consolidação das Leis do Trabalho e como facultado pelo contido na Portaria MTE nº 1095, de 19.05.2010 (DOU 20.05.2010), poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, desde que:

**a** - a empresa interessada protocole, e obtenha a autorização, junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego pedido específico, nos termos previstos na Portaria supra mencionada e do disposto nesta Cláusula;

**b** - a empresa atenda integralmente às exigências concernentes à organização do(s) refeitório(s);

**c** - os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.;

**01.** A redução do intervalo deverá ser, preliminarmente, acertada entre a empresa e seus empregados e com o respectivo Sindicato Profissional, mediante "termo complementar" a esta Convenção de Trabalho, firmado obrigatoriamente, entre o Sindicato dos trabalhadores e a empresa interessada, com assistência do respectivo Sindicato Patronal, o qual deverá conter:

**a** - a especificação do (s) estabelecimento (s) em que será implantada, bem como, se for o caso, para determinada Seção, Setor, Linha de Produção ou Serviço;

**b** - a necessidade e conveniência da redução;

**c** - a especificação dos períodos de duração dos intervalos, que não poderão ser inferiores a 30 (trinta) minutos;

**d** - as garantias oferecidas pela empregadora em relação às condições de repouso e da alimentação;

**e** - os casos de cessação da redução e os procedimentos à readequação dos horários e suas consequências;

**f** - a expressa proibição da possibilidade de indenização ou supressão do intervalo.

**02.** 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 "termo complementar", como previsto no item 33.1., deverá se valer de listagem com a assinatura dos empregados interessados com a aprovação de no mínimo 55% (cinquenta e cinco por cento) dos que terão o intervalo reduzido.

**03.** Para a celebração do "termo complementar", o Sindicato dos Trabalhadores não poderá pleitear a negociação e/ou inclusão de disposições ou vantagens não inerentes à redução do intervalo.

**04.** O "termo complementar" fará referência a esta cláusula e ao número de registro desta Convenção Coletiva no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego.

**05.** No caso de determinação, administrativa ou judicial, de cessação, por qualquer motivo, do intervalo reduzido, não acarretará, no período em que foi observado, nenhum pagamento ou indenização aos empregados.

**06.** Na implantação da redução do intervalo intrajornada, a empresa deverá levar em conta situações especiais de gestantes, estudantes e demais trabalhadores com outros compromissos.

**07.** A duração reduzida do intervalo será implementada após a sua autorização pelo órgão do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO EM CARTÃO PONTO**

As empresas poderão dispensar a marcação do ponto no horário do intervalo para repouso e alimentação, observados os requisitos exigidos pela Portaria nº 1.510/2009, do Ministério do Trabalho, especialmente no que respeita a assinalação, no cartão-ponto, do horário destinado a tal intervalo.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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, conforme redação conferida pela Lei nº 13.467/2017 e na Portaria MTE nº 373/2011.

**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.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS ANUAIS

Fica assegurado:

**a)** que o período de gozo de férias não poderá ter início em sextas-feiras, ou em véspera de feriados e feriados, de Natal ou de Ano Novo.

**b)** a possibilidade de, por solicitação 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, nos casos comprovados de:

**a)** Efetiva internação de cônjuge, por um dia;

**b)** Efetiva hospitalização de filho menor de 10 (dez) anos, por 2 (dois) dias;

**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".

### LICENÇA NÃO REMUNERADA

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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)** Por até 2 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora.

**b)** 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.

**c)** 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 desta convenção, estando excluídos desse limite os liberados pela respectiva empregadora e os membros da Executiva da Diretoria do Sindicato.

**d)** 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.

**01.** Na situação prevista na alínea "a", quando houver solicitação do empregado, as horas despendidas poderão ser compensadas, ao invés de serem descontadas pela empresa.

**02.** Em todos os casos antes enumerados, o empregado beneficiado deverá efetivar a devida comprovação à empregadora, no momento do retorno ao serviço.

**03.** 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.

**04.** Não será concedida a licença posta na alínea "b", quando a providência possa ser efetivada fora do horário de trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

**01.** 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.

**02.** 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

**01.** 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.

**02.** 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 obrigará-se à reposição ou conserto daqueles, observada a mesma qualidade da armação e lentes que foram danificadas.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

**01.** As empresas fornecerão, gratuitamente, aos membros da CIPA, na ocasião da realização do curso obrigatório para Cipeiros, um manual de atividades e legislação relativa a Higiene e Segurança do Trabalho, atualizando-o sempre que necessário.

**02.** Não serão aceitas inscrições, para concorrer a cargo de membro da CIPA, de empregados que tiverem contrato de trabalho na condição por prazo determinado.

03. Aos candidatos inscritos será fornecido comprovante de inscrição.
04. Depois de encerradas as inscrições, as empresas comunicarão aos trabalhadores, através de edital, a relação nominal dos candidatos inscritos e respectivos apelidos, devendo manter afixadas cópias desse edital, nos locais habituais de afixação de avisos, até o dia da realização das eleições.
05. As empresas comprometem-se a proporcionar à CIPA local adequado ao desempenho de suas atividades e a resguardar seu uso exclusivo durante as reuniões.
06. A CIPA, por maioria simples de seus membros, poderá convocar reunião extraordinária, para tratar de assunto de sua competência.
07. Quando solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, as empresas informarão a relação dos eleitos para a CIPA no prazo de 10 (dez) dias.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

01. 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.
02. 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 SEGUNDA - 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 3.214/78, com alteração dada pela Portaria nº 24, de 29.12.94, ambas do Ministério do Trabalho, devendo a empresa fornecer uma cópia ao empregado que o solicitar. Por ocasião da demissão, a empresa fornecerá, contra recibo, cópia do atestado emitido quando do exame médico demissional.

01. No ato de homologação da rescisão contratual, o empregado deverá apresentar a cópia do atestado médico recebido ao ser demitido. Em não o fazendo, a empresa deverá apresentar o recibo de entrega do mesmo ou, se for o caso, a comunicação feita ao empregado, para submeter-se a exame médico, caso ele não tenha comparecido para ser examinado.
02. As empresas se comprometem a liberar, 1 (uma) vez por ano, pelo tempo necessário de, no máximo, um dia, sem prejuízo do salário e sem outros ônus para as empresas, as funcionárias mulheres, para realização de exames preventivos. Ficam dispensadas deste procedimento as empresas que, através de programas ou convênios, já propiciem às empregadas mulheres tal possibilidade.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES SUPLEMENTARES**

No caso de acidente de trabalho e/ou doença ocupacional, quando houver solicitação do INSS de exames suplementares não cobertos pelo Convênio Médico e a pedido do trabalhador, poderá a empresa efetuar o pagamento de tais exames ou conceder empréstimo correspondente ao valor do mesmo, até o limite do valor do salário normativo previsto para vigorar no mês seguinte ao que o empregado completar 30 (trinta) dias no emprego, considerando a base mensal de 220 horas.

**Parágrafo primeiro.** No caso de empréstimo, o trabalhador efetuará a devolução, quando da alta do seguro, em parcelas iguais cujo valor não poderá ultrapassar a 10% (dez por cento) do salário nominal mensal do empregado.

**Parágrafo segundo.** Em qualquer uma das hipóteses, o local de realização dos exames será de livre escolha do trabalhador.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

**01.** 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.

**02.** Não poderá ser exigida a comprovação de aquisição de medicamentos, para aceitação dos atestados médicos e odontológicos.

**03.** O atestado médico e odontológico deverá ser apresentado pelo empregado à empresa no dia em que retornar ao trabalho ou, por motivo excepcional, até 24 (vinte e quatro) horas após o retorno ao trabalho.

## PRIMEIROS SOCORROS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

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 GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Para efeitos do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho, serão considerados detentores de estabilidade no emprego 20 (vinte) dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores.

**01.** Para efeitos da estabilidade prevista no artigo mencionado, serão considerados os primeiros 20 (vinte) trabalhadores eleitos, constantes da ata de posse.

**02.** O estabelecido nesta cláusula não é aplicável a aqueles dirigentes sindicais cuja condição de estável esteja sendo questionada em ação judicial ajuizada antes de 30.06.2003.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Por decisão da Assembleia Geral de Trabalhadores, com a presença de sócios e não sócios das entidades, ficou estabelecida uma Contribuição Negocial, com valores que obedecem aos princípios da razoabilidade, a serem descontados dos salários dos empregados beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho. Tais valores deverão ser recolhidos ao Sindicato no prazo de 10 (dez) dias contados da data em que for efetivado o desconto. Registre-se que o Sindicato dos Trabalhadores firmatário da presente Convenção Coletiva de Trabalho celebrou Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) nos autos do Inquérito Civil número 611.2008.04.000/3 do MPT, na data de 05/02/2013, no qual ficaram estabelecidos os termos e as formas da realização do desconto ora previsto, inclusive os critérios de oposição. Diante disso, faz-se referência ao TAC no presente instrumento.

**Parágrafo primeiro:** será garantido aos trabalhadores não sócios da entidade, que quiserem manifestar oposição à Contribuição Negocial, o direito de exercê-la junto aos respectivos Sindicatos na forma dos acordos firmados e supra indicados.

**Parágrafo segundo:** A guia de pagamento deverá estar obrigatoriamente acompanhada de uma relação nominal contendo o valor total do desconto.

**Parágrafo terceiro:** Esta cláusula é de inteira responsabilidade da Federação e dos Sindicatos de Trabalhadores excluindo-se de qualquer encargo os sindicatos patronais convenientes. Na eventualidade de alguma empresa da categoria econômica ser demandada judicialmente por trabalhadores integrantes da categoria profissional visando o ressarcimento do valor referido na presente cláusula, na ocorrência disso, aceita a entidade sindical, desde já, a sua condição de responsável pela devolução do desconto reclamado, no caso de condenação da empresa, desde que

tenha o empregador procedido a efetiva defesa judicial.

**Parágrafo quarto:** As empresas com estabelecimentos industriais no âmbito de representação do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO JERÔNIMO**, descontarão de todos os integrantes da categoria, beneficiados pelo presente acordo, a importância equivalente a 4% (quatro inteiros por cento) do salário do mês de julho de 2021, já reajustados.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL DE CUSTEIO**

É estabelecida uma “Contribuição Especial” para custeio das despesas inerentes à negociação coletiva, a favor do SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINMETAL, a ser recolhida por todas as empresas integrantes da categoria econômica, vinculadas a quaisquer dos Sindicatos Patronais ora convenientes, associadas ou não, localizadas nos municípios abrangidos por esta Convenção, em valor equivalente a 1% (um inteiro por cento) da folha de pagamento de salários do mês de agosto de 2020, a ser paga em duas (2) parcelas de 0,50% (cinquenta centésimos por cento) cada uma, vencendo a primeira, o mais tardar, até o dia 30 de novembro de 2020 e a segunda até o dia 30 de dezembro de 2020.

1) As empresas que efetuaram o recolhimento da Contribuição Sindical (antigo Imposto Sindical sobre o capital social) até 31/01/2020 ou da Contribuição Confederativa até 31/01/2020, ficam dispensadas do recolhimento da segunda parcela desta Contribuição Especial de Custeio.

2) As empresas sem empregados recolherão o valor fixo de R\$ 30,00 (trinta reais), em parcela única com vencimento em 30 de novembro de 2020.

3) O não recolhimento nos prazos fixados serão aplicados os mesmos acréscimos (correção monetária, juros e multa) devidos ao FGTS.

4) Para o ano de 2021, a contribuição referida no “caput” é fixada em 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento), a ser paga em duas parcelas de 0,75% (setenta e cinco centésimos por cento) cada uma, a incidir sobre a folha de salários do mês de agosto de 2021, vencendo a primeira, o mais tardar, até o dia 30 de setembro de 2021 e a segunda até o dia 30 de outubro de 2021, devendo ser observado o disposto no item 1, supra, relativamente às contribuições Sindical e Confederativa, cuja quitação até 31/01/2021 ou até 31/01/2021, respectivamente, isenta a empresa do pagamento da segunda parcela, com vencimento em 30 de outubro de 2021.

4.1) Fica mantida, para as empresas sem empregados, contribuição no valor fixo de R\$ 30,00 (trinta reais), a ser recolhida em parcela única até 30 de setembro de 2021.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS**

O não recolhimento nos prazos fixados nas cláusulas nº 47, 48 e 53, 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, além dos eventuais acréscimos de correção monetária, na forma que essa for aplicável aos recolhimentos do FGTS, sofrerão acréscimos de multa de 10% (dez por cento), mais juros de 1% (um por cento) ao mês.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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, 6ª, 9ª até 16ª, 23ª, 24ª, 46ª e 47ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 29ª, 30ª, 31ª, 32ª e 48ª se constituem em contrapartida às empresas da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Os acordos coletivos de trabalho celebrados deverão contar com a participação do Sindicato Patronal, quando modificarem as condições previstas nesta CCT, relativamente às questões de cunho econômico e sobre horário e jornada de trabalho.

## **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 da presente Convenção Coletiva de Trabalho, apenas quitarão os valores nelas constantes.

**01.** 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.

**02.** Para homologação de rescisões contratuais, o Sindicato dos Trabalhadores não poderá exigir das empresas a apresentação de documentos diversos dos relacionados na Instrução Normativa nº 02, de 12.03.1992, do Ministério do Trabalho, e nesta convenção.

**03.** Recusando-se a homologar alguma rescisão contratual, o Sindicato dos Trabalhadores deverá informar à empresa, por escrito, as razões dessa recusa.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - REPASSE DE 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, acompanhado 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.

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

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

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

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

Os Sindicatos convenientes declaram haver observado o disposto no artigo 17, inciso II, da Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020, para a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

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

Compromete-se o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico do Estado do Rio Grande do Sul a promover o depósito do requerimento de registro (Sistema Mediador) da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério da Economia, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 13º da IN SRT MTE nº 16, de 15 de outubro de 2013.

## **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.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES**

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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

Para a celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho foram assistidos:

a) O Sindicato Profissional pela advogada Lidia Loni Jesse Woida, OAB/RS nº 9.391 e CPF nº 078.800.220-15 e pelo advogado Lauro Wagner Magnago, OAB/RS nº 22.276 e CPF nº 406.081.660-49;

b) Os Sindicatos Patronais por seus advogados Cláudio Roberto de Moraes Garcez, OAB/RS 28.340 e CPF nº 460.759.760-00 e Carlos Francisco Schmitt Cumerlato, OAB/RS nº 18.112 e CPF nº 378.977.800-15.

**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**

**CARLOS FRANCISCO SCHMITT CUMERLATO  
PROCURADOR  
SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE MAQUINAS**

**LAURO WAGNER MAGNAGO  
PROCURADOR**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE  
SAO JERONIMO**

## **ANEXOS**

## **ANEXO I - ATA AGE SINDICATO SÃO JERÔNIMO**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.