

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000573/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/03/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008172/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.101685/2021-04
DATA DO PROTOCOLO: 05/03/2021

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 Presidente, Sr(a). GILBERTO PORCELLO PETRY;

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

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2022 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

I - Em **1º de setembro de 2020**, para os empregados que efetivamente exerçam atribuições de Técnicos Industriais de nível médio, que são os profissionais habilitados em cursos plenos, nos termos das Leis de Diretrizes e Bases da Educação n. 4.024/1961, n. 5.692/1971, n. 7.044/1982 e n. 9.349/1996, bem como do Decreto n. 2.208/1997, fica mantido um "piso salarial":

a) nas empresas com até 150 (cento e cinquenta) empregados, no valor de R\$7,46 (sete reais

e quarenta e seis centavos) por hora ou R\$1.641,20 (um mil e seiscentos e quarenta e um 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 no valor de R\$11,17 (onze reais e dezessete centavos) por hora e R\$2.457,40 (dois mil e quatrocentos e cinquenta e sete reais e quarenta 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;

b) nas empresas com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados, no valor de R\$7,49 (sete reais e quarenta e nove centavos) por hora ou R\$1.647,80 (um mil e seiscentos e quarenta e sete reais e oitenta centavos) por mês, para vigorar a partir do primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 90 (noventa) dias de trabalho na mesma empresa; e no valor de R\$11,22 (onze reais e vinte e dois centavos) por hora e R\$2.468,40 (dois mil e quatrocentos e sessenta e oito reais e quarenta 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;

II - Em 1º de janeiro de 2021, os salários normativos referidos no item I, supra, serão majorados:

a) nas empresas com até 150 (cento e cinquenta) empregados, no valor de R\$7,68 (sete reais e sessenta e oito centavos) por hora ou R\$1.689,60 (um mil e seiscentos e oitenta e nove reais e sessenta centavos) por mês, para vigorar a partir do primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 90 (noventa) dias de trabalho na mesma empresa; e no valor de R\$11,50 (onze reais e cinquenta centavos) por hora e R\$2.530,00 (dois mil e quinhentos e trinta reais) por mês, para vigorar a partir do primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 180 (cento e oitenta) dias de trabalho na mesma empresa;

b) nas empresas com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados, no valor de R\$7,71 (sete reais e setenta e um centavos) por hora ou R\$1.696,20 (um mil e seiscentos e noventa 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 no valor de R\$11,55 (onze reais e cinquenta e cinco centavos) por hora e R\$2.541,00 (dois mil e quinhentos e quarenta e um reais) por mês, para vigorar a partir do primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 180 (cento e oitenta) dias de trabalho na mesma empresa;

III - A partir de 1º de setembro de 2021 os salários normativos referidos no item II, supra, serão reajustados pelo percentual correspondente ao INPC/IBGE medido no período compreendido entre 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021.

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

3.2– Os salários normativos previstos no "caput" somente serão revistos em 1º de setembro de 2022, quando da revisão da presente Convenção Coletiva de Trabalho e respectivo Termo Aditivo, não sofrendo reajuste ou majoração, quando do reajuste do salário mínimo nacional ou do piso estadual e nem guarda relação com os mesmos.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

I - Em 1º de janeiro de 2021, os empregados admitidos até 31 de agosto de 2019, terão seus salários, resultantes do estabelecido no "caput" da cláusula quarta, ou do item 04.2, conforme for o caso, da Convenção Coletiva de Trabalho registrada em 20 de dezembro 2019 junto ao Sistema Mediador sob o número RS003568/2019 (Proc. número 10264.102350/2019-81), majorados:

a) nas empresas com até 150 (cento e cinquenta) empregados, no percentual de 2,94% (dois inteiros e noventa e quatro centésimos por cento), limitado a um acréscimo máximo de R\$ 159,44 (cento e cinquenta e nove reais e quarenta e quatro centavos) sobre o salário mensal e de R\$ 0,72 (setenta e dois centavos) sobre o salário-hora; e

b) Na empresas com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados, no percentual de 2,94% (dois inteiros e noventa e quatro centésimos por cento), limitado a um acréscimo máximo de R\$ 166,17 (cento e sessenta e seis reais e dezessete centavos) sobre o salário mensal e de R\$ 0,76 (setenta e seis centavos) sobre o salário-hora.

II - Em 1º de setembro de 2021 os salários resultantes da aplicação do previsto no item I, supra, observado o disposto no item 04.2, infra, quando for o caso, serão majorados mediante aplicação do INPC/IBGE medido no período de 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021, observados os limites máximos de aplicação, para as empresas com até 150 empregados, de R\$ 5.582,44 (cinco mil e quinhentos e oitenta e dois reais e quarenta e quatro centavos) para os salários fixados por mês e de R\$ 25,37 (vinte e cinco reais e trinta e sete centavos) para os salários fixados por hora e, para as empresas com mais de 150 empregados, de R\$ 5.818,17 (cinco mil e oitocentos e dezoito reais e dezessete centavos) para os salários fixados por mês e de R\$ 26,45 (vinte e seis reais e quarenta e cinco centavos) para os salários fixados por hora,

04.1 — A base de incidência do reajuste previsto no item I, letra "a" da presente cláusula fica limitada à importância de R\$ 5.423,00 (quatro mil e quatrocentos e vinte e três reais) para os salários fixados por mês e de R\$ 24,65 (vinte e quatro reais e sessenta e cinco centavos) para

os salários fixados por hora e do reajuste previsto no item I, letra "b" da presente cláusula fica limitado à importância de R\$ 5.652,00 (cinco mil e seiscentos e cinquenta e dois reais) para os salários fixados por mês e de R\$ 25,69 (vinte e cinco reais e sessenta e nove centavos) para os salários fixados por hora.

04.2 — Os empregados admitidos a partir de 1º.09.2019 e até 16.08.2020, terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) dos índices estabelecidos nos itens "a" e "b" da presente cláusula, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, quando da concessão de tais melhorias salariais, conforme tabela abaixo:

DATA DE ADMISSÃO	Até 150 Funcionários	Mais de 150 Funcionários
Setembro/2018	2,94%	2,94%
Outubro/2018	2,69%	2,69%
Novembro/2018	2,44%	2,44%
Dezembro/2018	2,20%	2,20%
Janeiro/2019	1,95%	1,95%
Fevereiro/2019	1,70%	1,70%
Março/2019	1,46%	1,46%
Abril/2019	1,21%	1,21%
Mai/2019	0,97%	0,97%
Junho/2019	0,73%	0,73%
Julho/2019	0,48%	0,48%
Agosto/2019	0,24%	0,24%

04.3 — Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.09.2019, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

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

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

04.6 — Fica perfeitamente esclarecido que as majorações salariais ora estabelecidas o foram de forma transacional e quitam, em definitivo, a inflação registrada até 31.08.2021.

04.7 - Para fins de enquadramento da empresa no item I, letras "a" ou "b", supra, o número de empregados será o correspondente a aqueles com o contrato de trabalho em vigor em 31.08.2020, conforme relação de empregados (RE) do FGTS referente ao mês de agosto de 2020, e só será revisado, mesmo se oscilar, em setembro de 2021.

04.8 - Para fins de enquadramento da empresa no item II, supra, o número de empregados será o correspondente a aqueles com o contrato de trabalho em vigor em 31.08.2021, conforme relação de empregados (RE) do FGTS referente ao mês de agosto de 2021, e só

será revisado, mesmo se oscilar, em setembro de 2022.

04.9 - As diferenças salariais decorrentes do estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho, se houver, serão pagas, sem acréscimos ou correções na folha de pagamento do mês de fevereiro de 2021 ou, o mais tardar, do mês de março de 2021.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

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

CLÁUSULA SEXTA - RECIBOS DE SALÁRIOS

As empresas fornecerão aos seus empregados cópias dos recibos 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.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS

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

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

procedida a defesa.

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

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

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA OITAVA - EMPRESAS EM SITUAÇÕES ESPECIAIS

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

CLÁUSULA NONA - DIFERENÇAS DE SALÁRIOS

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

Fica assegurado:

a) o direito de os empregados receberem a primeira parcela (50%) da gratificação natalina (13º salário) por ocasião da concessão do gozo de férias, desde que assim o requeiram por escrito à empregadora, até o 15º (décimo quinto) dia contado do recebimento do aviso de férias, sendo que, na eventualidade de a empresa não fazer a entrega desse aviso com a antecedência prevista em lei, o adiantamento da primeira parcela da gratificação natalina ao empregado, na ocasião de que trata esta alínea, prescindirá de requerimento do mesmo;

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

c) o direito ao recebimento da segunda parcela da gratificação natalina juntamente com o pagamento das férias que forem gozadas entre os dias primeiro e vinte de dezembro.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS EM DOMINGOS E FERIADOS

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

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O adicional por tempo de serviço, de que trata a cláusula 13ª da Convenção Coletiva de Trabalho registrada em 20 de dezembro 2019 junto ao Sistema Mediador sob o número RS003568/2019 (Proc. número 10264.102350/2019-81), para vigorar a partir de 1º de setembro de 2019 é mantido em 3,00% (três por cento), a incidir sobre o salário contratual do empregado beneficiado, por quinquênio de trabalho prestado pelo trabalhador ao mesmo empregador, observado como limite máximo de sua base de incidência a parcela do salário contratual do empregado equivalente a até R\$ 5.899,18 (cinco mil e oitocentos e noventa e nove reais e dezoito centavos), caso ele perceba salário em valor superior a esse limite.

I - A partir de 1º de janeiro de 2021 o limite máximo de aplicação referido no "caput" desta cláusula será majorado para R\$ 6.072,62 (seis mil e setenta e dois reais e sessenta e dois centavos).

II - A partir de 1º de setembro de 2021 o limite máximo de aplicação referido no item I, supra, será reajustado mediante aplicação do INPC/IBGE medido no período compreendido entre 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021.

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

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

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

03.01 — Os valores pagos a maior até agosto de 2017 a título de quinquênios, em

decorrência da inobservância do limite de aplicação previsto no "caput" desta cláusula, não poderão, em hipótese alguma, serem objeto de compensação, desconto, restituição ou serem tidos como salário.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

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

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

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE

Aos empregados que contem com 90 (noventa) dias no emprego, ou mais, que percebam salários de até R\$ 5.141,08 (cinco mil e cento e quarenta e um reais e oito centavos) e que estejam matriculados e frequentando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido pelo MEC, em curso regular, as empresas concederão uma ajuda de custo anual, não integrável ao salário, no valor R\$ 1.005,60 (um mil e cinco reais e sessenta centavos), a ser paga em 2 (duas) parcelas iguais no valor de R\$ 502,80 (quinhentos e dois reais e oitenta centavos) cada, sendo a primeira até 31 de março do corrente ano e a segunda até 30 de abril de 2021, desde que apresentado pelo empregado documento comprovando sua frequência no curso subvencionado.

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

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

03 — A partir de 1º de janeiro de 2021 os valores referidos no "caput" passarão a R\$ 5.292,23 (cinco mil e duzentos e noventa e dois reais e vinte e três centavos), R\$ 1.035,16 (mil e trinta e cinco reais e dezesseis centavos) e R\$ 517,58 (quinhentos e dezessete reais e cinquenta e oito centavos), respectivamente.

04 — A partir de 1º de setembro de 2021 os valores referidos no item 03, supra, serão reajustados através da aplicação do INPC/IBGE medido no período compreendido entre 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Os empregados que contem com 180 (cento e oitenta) dias no emprego, ou mais, que percebam salários de até R\$ 5.141,08 (cinco mil e cento e quarenta e um reais e oito centavos) e que estiverem frequentando cursos profissionalizantes ou de qualificação profissional, de interesse da empresa e vinculados às funções do empregado, terão direito ao ressarcimento de 50% (cinquenta por cento) das despesas com inscrição e respectivas mensalidades, devidamente comprovadas.

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

Parágrafo segundo — A partir de 1º de janeiro de 2021 o valor referido no "caput" desta cláusula será majorado para R\$ 5.292,23 (cinco mil e duzentos e noventa e dois reais e vinte e três centavos).

Parágrafo terceiro — A partir de 1º de setembro de 2021 o valor referido no parágrafo segundo desta cláusula será majorado mediante aplicação do INPC/IBGE medido no período compreendido entre 1º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO-FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará a seu cônjuge e, na falta deste, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante apresentação do comprovante fornecido por este órgão, a título de "auxílio-funeral", importância equivalente a 2 (duas) vezes o salário nominal do empregado falecido, limitado ao valor de R\$ 4.025,50 (quatro mil e vinte e cinco reais e cinquenta 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 — A partir de 1º de janeiro de 2021 o valor referido no "caput" será majorado para R\$ 4.143,85 (quatro mil e cento e quarenta e três reais e oitenta e cinco centavos).

04 — A partir de 1º de setembro de 2021 o valor referido no item 03, supra, será majorado mediante aplicação do INPC/IBGE medido no período compreendido entre 1º de setembro de

2020 a 31 de agosto de 2021.

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

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO-CRECHE

As empresas com no mínimo 20 (vinte) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, ou convênio com creches particulares, nos termos da legislação vigente, deverão reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho, inclusive o legalmente adotado, em creche que preencha os requisitos legais, de sua livre escolha, ou cuidadora que esteja inscrita como empresa individual de responsabilidade limitada, até o limite de R\$ 249,80 (duzentos e quarenta e nove reais e oitenta centavos), mensais, por filho (a), pelo período de 18 (dezoito) meses, contados do retorno do auxílio maternidade.

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

Parágrafo segundo - A partir de 1º de janeiro de 2021 o valor referido no "caput" será majorado para R\$ 257,14 (duzentos e cinquenta e sete reais e catorze centavos).

Parágrafo terceiro - A partir de 1º de setembro de 2021 o valor referido no parágrafo segundo desta cláusula será majorado mediante aplicação do INCP/IBGE medido no período compreendido entre 1º de setembro de 2020 a 32 de agosto de 2021.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

Desligamento/Demissão

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

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE HORÁRIO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO

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

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TESTES PRÁTICOS

A realização de testes práticos para admissão não poderá exceder a 2 (duas) jornadas normais.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRAZO DE PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS

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

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO APOSENTANDO

Ao empregado que comprovar perante a empregadora, na forma estabelecida na subcláusula nº 25.4, infra, estar a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por idade ou ordinária mínima por tempo de serviço, que conte com um mínimo de 8 (oito) anos, sendo os 3 (três) últimos ininterruptos, na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para adquirir o direito a aposentar-se. A garantia de emprego ou salário cessa automaticamente findos os 12 (doze) meses.

01 — Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 16 (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.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIA DE ESTABELECIMENTO

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

26.1 — Se, desse deslocamento do estabelecimento, decorrer aumento das despesas do empregado com transporte, a empresa participará desse aumento de gastos.

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO

Gozarão de garantia no emprego:

a) As empregadas gestantes, até 5 (cinco) meses após o parto, condicionada, na hipótese de

rescisão do contrato, à comprovação do estado de gravidez perante o empregador, no prazo de 60 (sessenta) dias do término do aviso prévio.

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

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

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO SEMANAL

Considerando que o regime de compensação de horário para trabalho em 5 (cinco) e não em 6 (seis) dias por semana é do maior interesse das partes, gerando menores despesas e maior disponibilidade de tempo para os trabalhadores, bem como o interesse de afastar as discussões sobre o contido no vetusto art. 60, da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecem, com inteiro conhecimento de causa, para vigorar mesmo em situações consideradas insalubres, para as empresas que já o mantenham ou venham a adotar, o regime de supressão, parcial ou total, do trabalho em um dia da semana, geralmente aos sábados, com o 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, 59-A e 611-A e seus incisos I, II e XIII da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, de 13.07.2017, e 413, inc. I, da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

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

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

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

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

b) no sábado serão remunerados como horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento), facultado às empresas, ao invés de remunerarem as horas de feriado como extras,

suprimir 07:20 horas (= 7,33 horas) da carga horária semanal, mediante redução da jornada em um ou mais dias, ou mediante ajuste escrito de compensação anual; e

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO INTERSEMANAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO PARA O GOZO DE FOLGAS

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

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

2. Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de aplicação, pela empresa, de sanções disciplinares.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÕES CUMULATIVAS

As possibilidades e faculdades estipuladas nas cláusulas (compensação semanal, compensação intersemanal, compensação para o gozo de folgas e regime especial de compensação de horário) poderão ser adotadas de forma simultânea e complementarmente, inclusive com dispensa da autorização prevista no artigo 60, da CLT, para todas e quaisquer prorrogações de jornada, como facultado pelo artigo 611-A, inciso XIII, da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA - BANCO DE HORAS - PANDEMIA

As entidades convenientes ratificam integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho Emergencial, firmada em março de 2020, para enfrentamento da pandemia gerada pelo Covid-19, em especial o disposto na Cláusula Sétima daquele instrumento, razão pela qual o regime de trabalho em sistema de banco de horas, de que trata a Cláusula Vigésima Nona desta Convenção Coletiva de Trabalho, poderá ser implantado, inclusive para períodos superiores a seis meses, sem o atendimento das formalidades ali previstas, devendo a compensação ocorrer em um prazo máximo de até 18 meses após encerrado o período de pandemia.

Parágrafo único. O estabelecido no "caput" desta Cláusula poderá ser revisto em março de 2021, conforme compromisso presente na Cláusula Quarta, supra.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS INTRATURNOS

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTÃO PONTO - REGISTRO DO INTERVALO E ASSINATURA

As empresas poderão dispensar a marcação do ponto no horário do intervalo para repouso e

alimentação, observados os requisitos exigidos pela Portaria nº 3.626, de 13.11.91, do Ministério do Trabalho, especialmente no que respeita a assinalação, no cartão-ponto, do horário destinado a tal intervalo.

Parágrafo único. As empresas que fizerem uso do REP ficam dispensadas de colherem a assinatura de seus colaboradores nos respectivos registros.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TOLERÂNCIA - REGISTRO DE PONTO

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 Consolidação das Leis do Trabalho, utilizar o sistema eletrônico de registro de ponto, em substituição ao sistema mecânico (cartão e relógio ponto), sendo que a categoria profissional conveniente reconhece expressamente a validade de tal sistema.

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

b) 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 SEXTA - SISTEMA ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA PARA TRABALHO EXTERNO

A empresas são autorizadas a adotar sistema eletrônico alternativo para controle de jornada de trabalho, mediante utilização de software próprio para tanto, desde que o mesmo atenda às exigências do art. 3º da Portaria nº 373/2011 e a Portaria nº 3.626/1991, ambas do Ministério do Trabalho, bem como o disposto no art. 74, parágrafo segundo, da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, não admita restrições à marcação do ponto, não proceda a marcação automática do ponto, não exija autorização prévia para o registro de jornada extraordinária e não permita a alteração ou exclusão dos dados registrados pelos empregados.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SERVIÇOS EMERGENCIAIS

O integrante da categoria profissional que for convocado para prestar serviços em caráter de emergência, qualquer que seja a duração efetiva do trabalho que vier a realizar, sem considerar o tempo de deslocamento, perceberá, pelo menos, o pagamento equivalente ao que perceberia na realização de 2 (duas) horas suplementares. Para efeito desta cláusula,

considerar-se-á emergencial a convocação para a prestação de trabalho durante o intervalo de uma para outra jornada, dos integrantes da categoria profissional conveniente, que estiverem nas respectivas residências, situação que deverá ser documentada no prazo de 48 (quarenta e oito) horas da referida convocação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO - EXCLUSÃO DE HORÁRIO EXTRAORDINÁRIO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Os sindicatos acordantes reconhecem expressamente que, na forma do disposto no art. 7º do Decreto nº 27.048, de 12.08.1949, com a redação dada pelo Decreto nº 94.591, de 10.07.1987, as empresas com atividade de siderurgia, fundição, forjaria ou usinagem, estão autorizadas, de forma permanente, a trabalharem em domingos e feriados.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

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

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

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

3. Os dias faltantes para quitação de período de gozo, em número inferior a cinco dias corridos, poderão ser concedidos sobre a forma de “abono de férias”, como previsto no artigo

143 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que haja solicitação ou concordância do empregado e dispensado o requerimento de que trata o parágrafo 1º, do mesmo artigo.

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

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

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

7. Excepcionalmente, para o ano de 2020, considerando que os feriados de Natal e de Ano Novo recaem em sexta-feira, as empresas ficam autorizadas a conceder férias, individuais ou coletivas, com início nos dias 23 e/ou 30 de dezembro (quarta-feira), respectivamente.

Licença Remunerada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇAS REMUNERADAS

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

a) Por até 2 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora.

b) Pelo tempo necessário para prestar depoimento judicial como testemunha.

c) Por 2 (dois) dias, 1 (um) em cada semestre, para exercer a faculdade assegurada ao empregado e prevista no inciso IV do art. 473, da Consolidação das Leis do Trabalho.

d) Por 3 (três) dias úteis consecutivos, em caso de seu casamento, sendo os dias contados da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE

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

1. Esta vantagem é extensiva à realização de 2 (dois) exames vestibulares.

2. A estes empregados não poderão as empresas, durante o ano letivo, modificar o horário de trabalho ou exigir a prestação de horas extraordinárias, de modo que prejudique a frequência às aulas.

3. Para usufruir desta vantagem, o empregado deverá comunicar, caso a caso, à empregadora, com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, bem como comprovar a sua ocorrência nas 72 (setenta e duas) horas seguintes.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇAS NÃO REMUNERADAS

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

- a) Efetiva hospitalização de cônjuge ou filho maior de 10 (dez) anos, por um dia.
- b) Efetiva hospitalização de filho menor de 10(dez) anos, por 2 (dois) dias.
- c) Necessidade de obtenção dos seguintes documentos, pelo tempo mínimo necessário: Carteira de Identidade Civil, Título Eleitoral, Carteira de Habilitação de Motorista e Carteira do Trabalho e Previdência Social.
- d) Se dirigente sindical e venha a ser requisitado pelo Sindicato dos Trabalhadores convenente, desde que com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, até o limite de 30 (trinta) dias durante a vigência deste acordo, estando excluídos desse limite os liberados pela respectiva empregadora e os membros da Executiva da Diretoria do Sindicato.
- e) Se integrante da CIPA, por 5 (cinco) dias, para participação no curso sobre prevenção de acidentes do trabalho, de que trata a NR-15, da Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho, e desde que a empregadora não promova ou patrocine curso dessa natureza, devendo o empregado comunicar à empregadora com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

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

2. Nestes casos, de licenças ou dispensas não remuneradas, não haverá prejuízo dos respectivos repousos semanais remunerados e nem serão considerados como faltas, para efeitos de pagamento de férias e de gratificação natalina.

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO - UNIFORMES

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

1. O empregado se obriga ao uso e manutenção adequados dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empresa por extravio ou dano. Poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência, quando não se apresentar ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos. Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empresa.

2. Quando o empregado sofrer prejuízo por dano em óculos com lentes de grau, decorrente de sua utilização no estrito desempenho de sua atividade laboral, sem ter recebido o devido equipamento de proteção dos referidos óculos, a empregadora obrigar-se-á à reposição ou conserto daqueles, observada a mesma qualidade da armação e lentes que foram danificadas.

3. O tempo dispendido para a troca de uniformes e equipamentos de proteção não será considerado como de trabalho extraordinário ou tempo à disposição do empregador.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

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

1. Ao empregado que tiver sido submetido a processo de reabilitação profissional através do INSS, será garantido um período de treinamento da empresa de origem, visando sua readaptação funcional.

2. Sempre que, a juízo da CIPA, a integridade física do empregado se encontrar em risco, pela falta de adequadas medidas de proteção, em suas atividades habituais ou tarefas eventuais, a mesma deverá comunicar o fato à empresa.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS

Por ocasião da realização dos exames médicos admissional e periódicos, será emitido pelo médico a serviço da empresa atestado de saúde ocupacional do trabalhador, conforme exigência da NR-7, da Portaria nº 3.214/1978, com alteração dada pela Portaria nº 24, de 29.12.1994, 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.

Parágrafo único — 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.

Aceitação de Atestados Médicos

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

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

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

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 setembro de 2021, recolhendo ditas importâncias aos cofres do Sindicato, no prazo de 10 (dez) dias contados da data que for efetivado o desconto.

51.1. As importâncias descontadas deverão ser recolhidas na sede do SINTEC, acompanhadas de relação

com o nome de cada trabalhador e quantia descontada.

51.2. 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.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REPASSE DAS MENSALIDADES

As empresas se comprometem a repassar ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a cada mês, as mensalidades descontadas de seus empregados, acompanhadas de relação nominal dos empregados contribuintes, com valores individualizados. O registro dos valores poderá ser feito na relação de associados fornecida pelo Sindicato dos Trabalhadores ou em outra elaborada pelo sistema de computação da empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS

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

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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, 5ª a 7ª, 10ª a 17ª, 23ª, 24ª, 26ª, 40ª, 42ª, 43ª e 49ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 27ª a 33ª se constituem em contrapartida às empresas da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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".

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DECLARAÇÕES

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVAMENTO

Compromete-se o primeiro conveniente (Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico do Estado do Rio Grande do Sul) a promover o depósito de uma via do Requerimento de Registro (Sistema Mediador) da presente Coonvenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego do Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 8º da IN MTE nº 11, de março de 2009.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIVERGÊNCIAS

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta convenção, serão

dirimidas pela Justiça do Trabalho.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DIREITOS E DEVERES

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PENALIDADES

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

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

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

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>.