

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003787/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/10/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR053614/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.108737/2022-46  
DATA DO PROTOCOLO: 10/10/2022

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 ;

E

SINDICATO DOS TECNICOS DE SEGURANCA DO TRAB DO ESTADO R, CNPJ n. 92.758.267/0001-60, 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 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Técnicos de Segurança do Trabalho**, 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

Ficam estabelecidos os seguintes salários normativos:

#### 03.1. Empresas com até 100 funcionários:

I) a partir **1º.06.2022**, fica estabelecido, para os empregados que efetivamente exerçam atribuições de **Técnicos de Segurança do Trabalho**, que são os profissionais habilitados nos termos da lei nº 7.410, de 27 de novembro de 1985, e devidamente registrados no Ministério do

Trabalho e Emprego, fica estabelecido um "salário normativo" no valor de R\$ 9,85 (nove reais e oitenta e cinco centavos) por hora, a partir do primeiro dia do mês seguinte àquele em que o empregado completar 30 (trinta) dias de trabalho na mesma empresa e de R\$13,33 (treze reais e trinta e três centavos) por hora, para vigorar no mês seguinte ao que o empregado completar 120 (cento e vinte) dias de trabalho na mesma empresa.

**II)** a partir **1º.09.2022**, fica estabelecido, para os empregados que efetivamente exerçam atribuições de **Técnicos de Segurança do Trabalho**, que são os profissionais habilitados nos termos da lei nº 7.410, de 27 de novembro de 1985, e devidamente registrados no Ministério do Trabalho e Emprego, fica estabelecido um "salário normativo" no valor de R\$10,07 (dez reais e sete centavos) por hora, a partir do primeiro dia do mês seguinte àquele em que o empregado completar 30 (trinta) dias de trabalho na mesma empresa e de R\$13,64 (treze reais e sessenta e quatro centavos) por hora, para vigorar no mês seguinte ao que o empregado completar 120 (cento e vinte) dias de trabalho na mesma empresa.

### **03.2. Empresas com mais de 100 funcionários:**

**I)** a partir **1º.06.2022**, fica estabelecido, para os empregados que efetivamente exerçam atribuições de **Técnicos de Segurança do Trabalho**, que são os profissionais habilitados nos termos da lei nº 7.410, de 27 de novembro de 1985, e devidamente registrados no Ministério do Trabalho e Emprego, fica estabelecido um "salário normativo" no valor de R\$10,07 (dez reais e sete centavos) por hora, a partir do primeiro dia do mês seguinte àquele em que o empregado completar 30 (trinta) dias de trabalho na mesma empresa e de R\$13,64 (treze reais e sessenta e quatro centavos) por hora, para vigorar no mês seguinte ao que o empregado completar 120 (cento e vinte) dias de trabalho na mesma empresa.

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

**03.4.** Esse salário normativo será corrigido sempre que houver majoração coercitiva e geral de salários, na mesma proporção, não o sendo porém quando houver majoração do salário mínimo nacional ou do piso regional do Estado do Rio Grande do Sul.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários resultantes da aplicação do disposto na Cláusula Quarta da Convenção Coletiva de Trabalho registrada na Superintendência Regional do Trabalho no Rio Grande do Sul (Sistema Mediador) sob o número RS000923/2021, serão majorados, observadas as seguintes condições:

**a) Empresas com até 100 funcionários** (verificados através da guia de recolhimento do FGTS relativa ao mês de abril de 2022):

**a.1)** Em **1º de junho de 2022**, majoração salarial no percentual de **10%** (dez por cento), a incidir sobre a parcela de salários de R\$ 7.810,00 (sete mil e oitocentos e dez reais) aos salários fixados por mês e de R\$ 35,50 (trinta e cinco reais e cinquenta centavos) aos salários fixados

por hora, resultantes da aplicação da CCT anterior, representando um acréscimo máximo de **R\$ 781,00** (setecentos e oitenta e um reais) sobre os salários fixados por mês e de **R\$ 3,55** (três reais e cinquenta e cinco centavos) sobre os salários fixados por hora; e

**a.2) Em 1º de setembro de 2022**, majoração salarial no percentual de **12,5%** (doze inteiros e cinco décimos por cento), a incidir sobre a parcela de salários de R\$ 7.810,00 (sete mil e oitocentos e dez reais) aos salários fixados por mês e de R\$ 35,50 (trinta e cinco reais e cinquenta centavos) aos salários fixados por hora, os salários resultantes da aplicação da CCT anterior, com automática compensação da melhoria salarial prevista na letra “a”, supra, representando um acréscimo máximo de **R\$ 974,60** (novecentos e setenta e quatro reais e sessenta centavos) sobre os salários fixados por mês e de **R\$ 4,43** (quatro reais e quarenta e três centavos) sobre os salários fixados por hora.

**b) Empresas com mais de 100 funcionários** (verificados através da guia de recolhimento do FGTS relativa ao mês de abril de 2022): Em **1º de junho de 2022**, majoração salarial no percentual de **12,5%** (doze inteiros e cinco décimos por cento), a incidir sobre os salários resultantes da aplicação da CCT anterior, representando um acréscimo máximo de **R\$ 974,60** (novecentos e setenta e quatro reais e sessenta centavos) nos salários fixados por mês e de **R\$ 4,43** (quatro reais e quarenta e três centavos) sobre os salários fixados por hora.

**04.1.** Os empregados admitidos após 1º de maio de 2021 terão seus salários majorados na razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, ou fração igual ou superior a 14 dias, dos índices de reajuste acima especificados:

<b>ADMISSÃO</b>	<b>ATÉ 100 FUNC.</b>	<b>Valor Máximo (R\$)</b>	<b>MAIS DE 100 FUNC.</b>	<b>Valor Máximo (R\$)</b>
Até 17/05/2021	10,00%	781,00	12,50%	974,60
18/05/2021 a 16/06/2021	9,16%	715,39	11,45%	894,24
17/06/2021 a 16/07/2021	8,33%	650,57	10,41%	813,02
17/07/2021 a 17/08/2021	7,49%	584,96	9,37%	731,79
18/08/2021 a 16/09/2021	6,66%	520,14	8,33%	650,57
17/09/2021 a 17/10/2021	5,83%	455,32	7,29%	569,34
18/10/2021 a 16/11/2021	4,99%	389,71	6,24%	487,34
17/11/2021 a 17/12/2021	4,16%	324,89	5,20%	406,12
18/12/2021 a 17/01/2022	3,33%	260,07	4,16%	324,89
18/01/2022 a 15/02/2022	2,49%	194,46	3,12%	234,67
16/02/2022 a 17/03/2022	1,66%	129,64	2,08%	162,44

18/03/2022 a 16/04/2022	0,83%	62,82	1,04%	81,22
----------------------------	-------	-------	-------	-------

**04.2.** O teto máximo de aplicação dos reajustes previstos nas alíneas "a" e "b", supra, corresponde à importância de R\$ 7.810,00 (sete mil e oitocentos e dez reais) aos salários fixados por mês e de R\$ 35,50 (trinta e cinco reais e cinquenta centavos) aos salários fixados por hora.

**04.2.1.** Os empregados com salários iguais ou superiores aos tetos e limites, antes fixados, receberão a correção pelo valor do limite fixo.

**04.3.** 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.

**04.4.** Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 01.05.2021, salvo as não compensáveis, definidas como tais pela antiga Instrução Normativa nº 01, TST.

**04.5.** Os salários, resultantes do ora clausulado, se mensais, serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior e, se por hora, serão calculados até a unidade de centavo, desprezando-se a terceira casa após a vírgula.

**04.6.** Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora estabelecida o foi de forma transacional, restando com isso quitada a inflação registrada até 30.04.2022.

**04.7.** O salário que servirá de base para os reajustamentos coercitivos futuros será o resultante da aplicação do "caput" desta cláusula, ou seja, o que seria devido em 1º de junho de 2022, ou 1º de setembro de 2022, conforme o caso, resultante da revisão anterior, com a correção de 12,50% (doze inteiros e cinquenta centésimos por cento) previsto nas alíneas "a" e "b" do "caput".

**04.8.** As diferenças remuneratórias decorrentes do antes estabelecido serão pagas na folha de pagamento de salários da competência do mês de outubro de 2022, sem qualquer ônus para as empresas.

#### **CLÁUSULA QUINTA - ABONO ÚNICO**

As condições negociadas para a composição desta Convenção Coletiva de Trabalho resultaram de concessões recíprocas tendo em conta o cenário econômico, político e social reinante no país, principalmente o desemprego e a queda das condições de vida da população e, de modo especial, dos integrantes da categoria profissional metalúrgica, ainda empregados.

No cenário dimensionado, os Sindicatos convenientes, após a conciliação em relação a todas as cláusulas desta convenção, entenderam que, para um melhor equilíbrio do resultado negociado e para maior proteção aos trabalhadores, tendo em conta os princípios da cumulatividade e do conglobamento que devem nortear as negociações coletivas, alcançaram entendimento para a busca do equilíbrio desejado e mitigação das condições de vida dos

trabalhadores, principalmente os de menores salários, consistente na concessão de um “**abono único e desvinculado do salário e da remuneração**” que, na forma da legislação específica, não integra o salário para nenhum efeito, a ser concedido aos empregados com contrato de trabalho vigente.

Assim, fica estabelecido, como facultado pelo disposto no artigo 144 da CLT, um ABONO ÚNICO, desvinculado do salário e não considerado como salário e nem mesmo remuneração, nas seguintes bases e condições:

**05.1** – As empresas concederão a todos os seus empregados, com contrato de trabalho em vigor na data de 30 de abril 2022 e admitidos até 1º de maio de 2021, um **ABONO ÚNICO**, desvinculado do salário, nas seguintes bases:

a) Para as empresas com até 100 empregados (verificado através da guia de recolhimento do FGTS relativa ao mês de abril) no valor de R\$200,00;

b) Para as empresas com mais de 100 empregados, no valor de R\$400,00.

**05.1.1.** – Os empregados admitidos após 1º de maio de 2021 receberão este abono na proporção de 1/12 avos com a aplicação da mesma tabela prevista na subcláusula 4.1.

**05.2** – Poderão ser compensados no valor deste ABONO ÚNICO os eventuais e possíveis reajustes ou melhorias salariais concedidas por adiantamento ou compensação no período de 1º de maio e 31 de agosto do corrente ano.

**05.3** – O Valor do ABONO ÚNICO será pago em rubrica própria, juntamente e por ocasião do pagamento dos salários correspondentes ao mês de outubro do corrente ano.

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

**05.5** - Os sindicatos convenientes se comprometem a não repetir este ou qualquer outro tipo de ABONO nas negociações futuras.

**05.6** - Com o recebimento do ABONO ÚNICO e dos reajustamentos estabelecidos nas cláusulas TERCEIRA e QUARTA os trabalhadores darão quitação da reposição da inflação ocorrida até 30 de abril de 2022.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SEXTA - RECIBOS DE SALÁRIO**

As empresas fornecerão aos seus empregados cópias dos recibos 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.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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\$ 6.500,09 (seis mil e quinhentos reais e nove centavos) por mês, a contar de 1º de junho de 2022.

**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 SEGUNDA - 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 Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE-TRANSPORTE - CONVERSÃO EM PECÚNIA**

É facultado às empresas, mediante requerimento dos trabalhadores interessados, converter em pecúnia o valor mensal relativo ao vale-transporte, para uso de combustível em veículo próprio.

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

II - A presente cláusula não se aplica às empresas que mantêm ou venham a manter transporte próprio ou conveniado para atendimento dos seus empregados.

III - Os valores satisfeitos em decorrência desta cláusula têm natureza indenizatória, não integrando a remuneração para quaisquer efeitos.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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\$ 1.717,56 (um mil setecentos e dezessete reais e cinquenta e seis centavos).

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESTUDO**

Aos empregados que percebam salários de até R\$ 6.825,47 (seis mil e oitocentos e vinte e cinco reais e quarenta e sete 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\$ 1.717,56 (um mil setecentos e dezessete reais e cinquenta e seis centavos), em 2 (duas) parcelas iguais de R\$ 858,78 (oitocentos e cinquenta e oito reais e setenta e oito centavos) cada uma, sendo a primeira até 30 de outubro de 2022 (relativa ao primeiro semestre de 2022) e a segunda até 30 de abril de 2023 (relativa ao segundo semestre 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 comprovante de matrícula e frequência.

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

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA 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, até o limite de R\$ 5.112,23 (cinco mil e cento e doze reais e vinte 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.

### **Auxílio Creche**

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

A contar de 1º de junho de 2022, as empresas com no mínimo 15 (quinze) empregadas com mais de 16 (dezesseis) 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\$ 339,43 (trezentos e trinta e nove reais e quarenta e três 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.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

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

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

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

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

**20.1.** Quando a dispensa ocorrer com aviso prévio indenizado, o prazo de 10 (dez) dias para pagamento das verbas rescisórias será contado a partir do dia seguinte da notificação da demissão.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

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 primeiro:** 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU DE SALÁRIO AO APOSETANDO**

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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - COMPENSAÇÕES CUMULATIVAS**

As possibilidades e faculdades estipuladas nas Cláusulas 27<sup>a</sup> a 29<sup>a</sup> 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, nos termos do art. 64, II da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 outros dias da semana, 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, nos termos do art. 64, II, da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021.

**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 e ou outros dias da semana, 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, mesmo em atividades insalubres, de acordo com o permissivo no art. 64, II, da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - INTERVALOS INTRAJORNADA**

Na forma prevista no parágrafo 3º, do art. 71, da Consolidação das Leis do Trabalho, poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, desde que:

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

**b** - 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 PRIMEIRA - REGISTRO DO PONTO

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SISTEMA DE REGISTRO DE PONTO

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

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

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

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

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

## Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO HÍBRIDA



Observadas as disposições sobre compensação de jornada (Cláusulas 26<sup>a</sup>, 27<sup>a</sup>, 28<sup>a</sup>, 29<sup>a</sup> e 30<sup>a</sup>), as empresas poderão estabelecer com seus empregados condições de flexibilização do local de trabalho (trabalho à distância, remoto, home office, híbrido e/ou teletrabalho), de todas as áreas, departamentos ou setores específicos da empresa cujas atividades sejam compatíveis com tal regime, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, sem que configurem trabalho externo nos termos do art. 62, I, da CLT.

As regras, inclusive de segurança e saúde do trabalho, assim como as responsabilidades de cada parte deverão ser estabelecidas de comum e expreso acordo através do contrato de trabalho ou aditivo contratual onde constará a modalidade, as responsabilidades de cada parte e se haverá eventual reembolso ou ajuda de custo de natureza indenizatória que, todavia, não deverá integrar a remuneração do empregado, preservado o fornecimento de vale refeição/alimentação, quando já recebido pelo empregado.

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

Como forma de resguardo às normas de medicina e segurança do trabalho, empregado e empregador deverão observar:

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

O empregador poderá requerer alteração do regime estabelecido para presencial mediante comunicação, por qualquer meio, com 72 (setenta e duas horas) de antecedência.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 repouso 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 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 TRIGÉSIMA NONA - CIPA**

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

**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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO DA CATEGORIA LABORAL NOS CUSTOS DA CCT E SUA FISCALIZAÇÃO**

Conforme deliberação em Assembleia Geral Extraordinária, demonstrado na respectiva ata anexa à presente Convenção Coletiva de Trabalho, a categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, ora conveniente, deliberou pela instituição de uma **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS TRABALHADORES**, para fazer frente às despesas decorrentes do processo negocial e para sustentação financeira da entidade laboral,

principalmente para bem fiscalizar e exigir o cumprimento do presente instrumento, contribuição essa que será descontada dos empregados e recolhida pelos empregadores, conforme regras que seguem:

**45.01** -Será efetuado o desconto equivalente a 1 (um) dia de salário dos empregados Técnicos em Segurança do Trabalho, associados ou não ao Sindicato, presentes ou não na Assembleia, em uma parcela, incidente sobre o salário **do mês de outubro de 2022**.

**45.02** -O valor descontado deverá ser repassado pela Empresa ao Sindicato através de depósito identificado no banco (748) SICREDI, agência 0116, conta corrente 17929-3 ou através de boleto bancário (neste caso solicitar o mesmo ao Sindicato laboral Informando valor a ser recolhido e CNPJ da Empresa) ou ainda por PIX (92.758.267/0001-60), **até o dia 13/11/2022**, enviando relação de funcionários com respectivo valor descontado para o SINDITESTRS através do e-mail: [sinditestr@sinditestr.org.br](mailto:sinditestr@sinditestr.org.br) ou por outra forma que a empresa julgar conveniente.

**45.03** - Os empregados Técnicos de Segurança do Trabalho, não sindicalizados, poderão exercer o direito de oposição ao desconto da contribuição negocial, **ESPECÍFICO PARA ESTE INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO**, por meio de ofício enviado em anexo para o email [sinditestr@sinditestr.org.br](mailto:sinditestr@sinditestr.org.br) no período que **inicia** no dia seguinte ao registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho no Sistema Mediador e **publicação no site da entidade laboral [www.sinditestr.org.br](http://www.sinditestr.org.br)** e que se **encerra** impreterivelmente 10 (dez) dias corridos após esta data..

**45.04** – O Sindicato laboral dará ciência aos empregados citados no "caput" da presente cláusula através do site [www.sinditestr.com.br](http://www.sinditestr.com.br) quanto ao desconto a ser efetivado, para que seja oportunizada aos mesmos a oposição referida no item anterior.

**45.05** - Por mora ou inadimplência do empregador, específica para esta cláusula, incidirá cláusula penal de 10% (dez por cento), além de juros de mora e correção monetária, na forma prevista em lei para a correção de débitos trabalhistas.

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

O não recolhimento nos prazos fixados nas cláusulas nº 45 e 50, 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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, 7ª, 10ª até 17ª, 24ª, 25ª, 45ª e 46ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 30ª, 31ª, 32ª e 33ª se constituem em contrapartida às empresas da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - DIREITOS E DEVERES**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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. 292 da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - VALORIZAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E DAS RELAÇÕES INTERSINDICAIS**

A entidade laboral conveniente, como forma de valorização da Negociação Coletiva Intersindical, não estabelecerá, durante o prazo de vigência da presente CCT, acordos coletivos de trabalho naquelas bases territoriais abrangidas por essa CCT, salvo para questões específicas das empresas e não abordadas por essa Convenção, desde que por elas solicitado e que não modifiquem o teor das cláusulas aqui previstas. Havendo interesse em formalizar um ACT, o SINMETAL deverá ser notificado formalmente pela empresa.

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DIVERGÊNCIAS**

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

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**



## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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**

**NILSON AIRTON LAUCKSEN**

Presidente

**SINDICATO DOS TECNICOS DE SEGURANCA DO TRAB DO ESTADO R**

### **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>.