

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002884/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 03/08/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR042108/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.106661/2023-03  
**DATA DO PROTOCOLO:** 02/08/2023

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

SIND IND MET MEC E MAT ELETR E ELETRON DE S LEOPOLDO, CNPJ n. 96.755.145/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO DE BORTOLI GALERA;

E

SINDICATO DOS TECNICOS DE SEGURANCA DO TRAB DO ESTADO R, CNPJ n. 92.758.267/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NILSON AIRTON LAUCKSEN;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Técnicos de Segurança do Trabalho**, com abrangência territorial em **Dois Irmãos/RS, Morro Reuter/RS, Picada Café/RS, Santa Maria do Herval/RS e Sapiranga/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

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", a vigorar a partir de **1º de maio de 2023**, no valor de R\$10,42 (dez reais e quarenta e dois 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 no valor de R\$14,11 (quatorze reais e onze centavos) por hora, a partir do primeiro dia do mês seguinte àquele em que o empregado completar 120 (cento e vinte) dias de trabalho na mesma empresa.

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

**03.02.** 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**

Em **1º de maio de 2023**, os empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Técnicos de Segurça do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul e com atuação nas empresas enquadradas nas categorias econômicas representadas pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo – SINDIMETAL e pelo Sindicato da Indústria de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo e Região – SINMAQ-SINOS, localizadas no município de Sapiranga e seus ex-distritos e atuais municípios de Nova Hartz e Araricá, bem como nos municípios de Dois Irmãos, Morro Reuter, Picada Café e Santa Maria do Herval, admitidos até 30.04.2022, terão seus salários, resultantes do disposto na cláusula nº 4 da Convenção Coletiva de Trabalho, com vigência a partir de 1º de maio de 2022 e protocolada junto à SRTE/RS sob o nº 10264.107750/2022-88 e registrada sob o nº RS003436/2022, corrigidos em 4% (quatro por cento), a incidir sobre a parcela de até R\$4.848,80 (quatro mil e oitocentos e quarenta e oito reais e oitenta centavos) mensais, equivalente a R\$22,04 (vinte e dois reais e quatro centavos) horários, dos salários de 1º de maio de 2022, o que corresponde a uma majoração máxima (limite) de R\$193,95 (cento e noventa e três reais e noventa e cinco centavos) no salário mensal e de R\$0,88 (oitenta e oito centavos) no salário por hora, isto é, nos salários superiores ao limite estabelecido só se somará os valores de R\$193,95 (cento e noventa e três reais e noventa e cinco centavos) nos salários fixados por mês ou R\$0,88 (oitenta e oito centavos) nos fixados por hora.

**04.1-** Os empregados admitidos após 1º.05.2022 terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional, observados os limites estabelecidos e de acordo com a seguinte tabela:

<b>Admissão</b>	<b>Meses/avos</b>	<b>%</b>	<b>Limite R\$/mês</b>
<b>Até 17.05.2022</b>	12	4,000%	193,95
<b>18.05.2022 16.06.2022</b>	11	3,666%	177,76
<b>17.06.2022 16.07.2022</b>	10	3,333%	161,61
<b>17.07.2022 17.08.2022</b>	9	2,999%	145,42
<b>18.08.2022 16.09.2022</b>	8	2,666%	129,27
<b>17.09.2022 17.10.2022</b>	7	2,333%	113,12
<b>18.10.2022 16.11.2022</b>	6	1,999%	96,93
<b>17.11.2022 17.12.2022</b>	5	1,666%	80,78
<b>18.12.2022 17.01.2023</b>	4	1,333%	64,63
<b>18.01.2023 15.02.2023</b>	3	0,999%	48,44
<b>16.02.2023 17.03.2023</b>	2	0,666%	32,29
<b>18.03.2023 16.04.2023</b>	1	0,333%	16,15

**04.2** - Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.05.2022, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

**04.3** - Não haverá a incidência da majoração ora estipulada sobre remuneração de ordem variável, isto é, prêmios e comissões.

**04.4** – Os salários resultantes do ora clausulado serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior, no salário fixado por mês, e, no fixado por hora, haverá o desprezo da casa posterior à unidade de centavo.

**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.

## **CLÁUSULA QUINTA - ABONO ÚNICO**

As empresas pagarão a todos os funcionários, juntamente com a folha de salários do mês de agosto de 2023, um abono único e desvinculado da remuneração, no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).

**05.1** – O abono único previsto no “caput” não integra a remuneração do empregado para qualquer efeito e nem constitui base para encargo trabalhista ou previdenciário (artigo 457, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação conferida pela Lei nº 13.467/2017).

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

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE DIFERENÇAS**

As diferenças salariais decorrentes do estabelecido na cláusula 3ª (terceira – Salário Normativo) e na cláusula 4ª (quarta – Reajuste Salarial), se houverem, assim como o Abono Único de que trata a cláusula 5ª, serão pagas, sem

acréscimos ou outras correções, o mais tardar, na folha de pagamento de salários relativa ao mês de agosto de 2023.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIOS: PAGAMENTO - RECIBOS - ADIANTAMENTO**

Em adequação ao previsto nos artigos 457 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecido que:

**a** – As empresas fornecerão a seus empregados cópias dos recibos, contendo a identificação da empresa e a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados.

**a.1** - O comprovante de depósito bancário identificado de salário e benefícios possui valor de recibo e exime a obrigatoriedade de assinatura do funcionário no contracheque, desde que esteja descrito e identificado no comprovante de depósito.

**a.2** – A redução da hora noturna e o respectivo adicional salarial poderão ser pagos sob um único título.

**b** – O pagamento dos salários deverá ser efetivado dentro do horário normal de trabalho.

**b.1** – Em atendimento às exigências do Decreto Federal nº 8.373, de 11.12.2014 (DOU de 12.12.2014), que instituiu o “SISTEMA DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL DAS OBRIGAÇÕES FISCAIS, PREVIDENCIÁRIAS E TRABALHISTAS - E-SOCIAL”, que reitera as disposições previstas no artigo 64 da CLT e no artigo 7º da Lei nº 605, de 05.01.1949 (DOU 14.01.49) de que os salários dos trabalhadores “mensalistas”, isto é, os contratados ou fixados por mês, receberão sempre o correspondente a 30 (trinta) dias mensais, independentemente do mês contar 28, 29, 30 ou 31 dias; já os trabalhadores que têm seus salários contratados ou fixados por hora continuarão a receber exatamente o número de horas efetivamente trabalhadas no mês, mais as devidas a título de repousos semanais.

**c** – Entre o 15º (décimo quinto) e o 20º (vigésimo) dia posterior ao pagamento de salários, as empresas deverão conceder um adiantamento salarial aos empregados, no valor de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário básico mensal vigente no mês anterior, limitado ao valor que corresponda aos salários já vencidos no mês.

**d** – Nas empresas em que o fechamento da folha de pagamento ocorre antes do término do mês civil, os empregados admitidos após a data de fechamento da folha de pagamento apenas constarão nesta no mês civil seguinte ao de suas respectivas admissões.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

As empresas somente poderão efetuar descontos nos salários de seus empregados quando expressamente autorizados e quando se referirem a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820, de 17.12.2003, associações, fundações, cooperativas, clubes, seguros, previdência privada, transporte, alimentação, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, convênios com médicos, dentistas, ópticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, lojas supermercados e contribuições ao Sindicato dos Trabalhadores.

**08.1** – Ficam ressalvados os descontos decorrentes do contido nas cláusulas que versam sobre equipamentos de proteção e uniformes e sobre o desconto assistencial, assim como os em razão de dolo ou culpa.

**08.2** – As mensalidades dos associados ao Sindicato dos Trabalhadores serão recolhidas à conta bancária por este indicada, até 6º (sexto) dia útil do mês seguinte àquele a que disser respeito o desconto.

**08.3** – 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.

**08.4** – As empresas que efetuarem os pagamentos de salários por via bancária ou que mantiverem convênio para a concessão de empréstimos bancários a seus empregados, envidarão esforços para minimizar para estes os custos das tarifas bancárias.

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

## CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO NATALINA

Quando o início do gozo de férias ocorrer a partir do dia 20 (vinte) de novembro, as empresas deverão pagar, na mesma ocasião do pagamento das férias, a gratificação natalina correspondente ao ano em esgotamento, não sendo devido, na volta das férias, o adiantamento da gratificação relativa ao ano seguinte.

**09.1** – A empresa que não pagar a gratificação natalina, para o empregado com contrato em vigor, até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, incorrerá em multa de 1/30 (um trinta avos) do salário mínimo mensal por dia de atraso, até o máximo de o valor de um salário mensal contratual.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno é devido no percentual de 20% (vinte por cento).

**10.1** – Quando a jornada laboral for cumprida em horário legalmente considerado como noturno e houver prorrogação daquela, o período de prorrogação, para o efeito ora ajustado, será considerado até, no máximo, às 7 (sete) horas da manhã, e também estará sujeito à contagem para o fim de pagamento do adicional noturno.

**10.1.1** – Os efeitos pecuniários da vantagem instituída no item anterior se darão a contar de 1°.05.2010.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ESTUDANTE

Para os empregados que, em **1º de maio de 2023**, passarem a perceber salários inferiores a R\$5.042,40 (cinco mil e quarenta e dois reais e quarenta centavos) e que comprovem, ou já tenham comprovado, estar matriculados e frequentando curso de ensino que forneça certificado de conclusão do ensino fundamental, médio ou superior, as empresas concederão um "auxílio escolar", como a ajuda de custo, não integrável ao salário, para qualquer efeito, em uma única parcela, até 31.08.2023, no valor de R\$840,40 (oitocentos e quarenta reais e quarenta centavos).

**11.1** - Para fazer jus a esta vantagem, o empregado interessado deverá formular requerimento à respectiva empregadora, anexando certificado de matrícula e frequência, até 10 (dez) dias antes da data antes prevista para o pagamento.

**11.1.2** - O requerimento fora do prazo será tido como inexistente.

**11.2** - As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes exclusivamente para prestação de exames, desde que se realizem em horário total ou parcialmente conflitante com seu turno de trabalho. O empregado, para gozar deste benefício, deverá avisar ao empregador, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, obrigado, ainda, a comprovar posteriormente o fato.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONVÊNIO COM ESCOLAS

As empresas, quando estabelecerem convênios com escolas, relativamente ao recolhimento do Salário Educação, deverão divulgar, entre seus empregados, a existência deste convênio e procurar obter das escolas conveniadas preferência aos filhos de seus empregados.

**12.1** – Os Sindicatos acordantes recomendam às empresas, que optarem pelo Sistema de Manutenção de Ensino Fundamental (SME), que o façam, preferencialmente, pelas modalidades de Indenização.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará à sua esposa ou aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante a apresentação de comprovante fornecido por este órgão, importância de R\$3.361,60 (três mil, trezentos e sessenta e um reais e sessenta centavos), a título de "auxílio-funeral".

**13.1** – As empresas poderão, desde logo, desobrigarem-se desta responsabilidade, instituindo seguro de vida a favor de seus empregados, com pecúlio em valor mínimo igual ao antes fixado. Neste caso, o pagamento respectivo ficará sujeito às normas e condições estabelecidas na respectiva apólice de seguro.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE**

A contar de **1º de maio de 2023**, as empresas com, no mínimo, 20 (vinte) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou convenio com creches municipais ou particulares, deverão reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a), inclusive o legalmente adotado, em creche que preencha os requisitos legais, de sua livre escolha, até o limite de R\$236,54 (duzentos e trinta e seis reais e cinquenta e quatro centavos), por filho (a), pelo período de 18 (dezoito) meses, contados do retorno do auxílio maternidade.

**14.1** – O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA DESPEDIDA**

Quando da demissão de empregado, sob a alegação de cometimento de falta grave, a empresa deverá comunicá-lo, por escrito, desta resolução. A qualquer tempo poderá o Sindicato dos Trabalhadores solicitar que a empresa explicithe os motivos da despedida, sob pena de presunção de inexistência da alegada justa causa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRAZOS PARA PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS**

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

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

Em adequação ao previsto nos artigos 487 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecido que:

**a** – Quando a empresa fizer a comunicação de aviso prévio de demissão, deverá, no mesmo documento, explicitar se o empregado deverá cumpri-lo ou não.

**b** – Quando o empregado estiver cumprindo "aviso prévio", concedido pela empregadora, as 2 (duas) horas diárias, equivalentes a 12 (doze) semanais, a que tem direito como redução de horário, serão concedidas às segundas-feiras, durante todo o dia, e às terças-feiras, somente na parte da manhã; os empregados que trabalhem em regime de supressão, total ou parcial, do trabalho aos sábados, gozarão a folga igualmente nas segundas-feiras, durante todo o dia, e as horas restantes para atingir as 12 (doze) por semana serão concedidas no início do expediente de terças-feiras. Em quaisquer das circunstâncias, observar-se-á, sempre, a liberação do empregado em 12 (doze) horas semanais. O empregado poderá optar pela forma estipulada na Lei nº 7.093, de 25.04.1983, caso em que a empresa deverá fazer com que o empregado nos 3 (três) primeiros dias de cumprimento do aviso prévio, leve ao Sindicato dos Trabalhadores para registro cópia deste aviso e opção.

c – Será do empregado a opção quanto à forma de gozo da redução do horário de trabalho durante o aviso prévio.

17.1 – No caso previsto na alínea “b”, recomenda-se que tal seja levado à assistência do Sindicato dos Trabalhadores, o qual fará constar no respectivo documento a referida assistência.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

As empresas ficam obrigadas, caso o empregado exerça função definida, a anotar dita função na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado interessado.

18.1 – As empresas não poderão fazer anotações nas CTPSs de seus empregados, relativamente a atestados médicos justificadores de ausências ao serviço.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PROTEÇÃO À MATERNIDADE**

Será concedida garantia de salário às empregadas gestantes, salvo nos casos de justa causa ou acordo para a rescisão contratual, desde o momento em que comprovem perante a empresa, mediante a apresentação de atestado passado pelo serviço médico da empresa, ou do Sindicato dos Trabalhadores ou do INSS, e até 5 (cinco) meses após o parto.

19.1 – É estabelecido que, nos casos comprovados de que a atividade exercida pela gestante lhe seja prejudicial à gestação, as empresas deverão providenciar a mudança para função compatível.

19.2 – Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) intervalos especiais de 1 (uma) hora cada um, previamente ajustados entre empregada e empregadora.

19.3 - Os sindicatos firmatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho recomendam que as empresas, na medida de suas possibilidades, efetuem a adesão ao “Programa Empresa Cidadã”, visando a permitir às suas empregadas a ampliação da licença maternidade para seis (6) meses.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTANDO**

Aos empregados que comprovarem perante a empregadora, mediante demonstrativo elaborado pelo Sindicato Profissional e os documentos que originaram tal demonstrativo, dentro do prazo do aviso prévio, estarem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de serviço na atual empresa, fica garantido o emprego ou salário durante o tempo faltante para a aquisição daquele direito.

**20.1.** – Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 10 (dez) anos de serviço na atual empresa, a garantia fica estendida para 24 (vinte e quatro) meses.

**20.2** – Esta garantia somente será extensiva aos casos de Aposentadoria Especial a contar da notificação do Sindicato dos Trabalhadores à empregadora e desde que ainda vigente o contrato de trabalho.

**20.3** – Esta garantia será assegurada por uma única vez e cessará, automaticamente, no momento em que o empregado implementar os requisitos para obtenção do benefício previdenciário.

**20.4** – Ao empregado que conte com mais de 10 (dez) anos de serviço à atual empregadora, será devido, quando do seu desligamento em razão de aposentadoria, um abono em valor equivalente ao seu último salário nominal.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As 2 (duas) primeiras horas extras trabalhadas no dia serão remuneradas com um adicional de 50% (cinquenta por cento), incidente sobre o valor da hora normal. As horas extras que ultrapassarem a esse limite, ou seja, as horas extras trabalhadas além de 2 (duas) no dia, serão remuneradas com um adicional de 100% (cem por cento), incidente sobre o valor da hora normal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 CLT, especialmente com base no disposto no art. 64, II, da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, estabelecem, com inteiro conhecimento de causa, para vigorar mesmo em situações consideradas insalubres, para as empresas que já o mantenham ou venham a adotar, o regime de supressão, parcial ou total, do trabalho em um dia da semana, geralmente aos sábados, com o consequente trabalho excedente a 8 (oito) horas nos demais dias da semana, sob a forma de compensação, observando-se o limite diário de 10 (dez) horas, tudo na forma do contido nos arts. 59, 59-A e 611-A e seus incisos I, II e XIII da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, de 13.07.2017, e 413, inc. I, da CLT.

**22.1** – Com a finalidade de equacionarem quaisquer dúvidas, estabelecem as partes que o previsto nesta cláusula tem aplicabilidade mesmo em atividades consideradas insalubres (art. 60, da CLT), nos termos do art. 64, II, da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021.

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

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

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

**22.5** – Em decorrência da adoção do regime horário estabelecido nesta cláusula, as empresas pagarão os feriados que ocorrerem de segundas a sextas-feiras como 07:20 horas normais ou como mais um repouso semanal e, quando ocorrer feriado em sábados, pagarão ditos feriados como 07:20 horas extraordinárias, todas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), ficando esclarecido que essas horas não poderão ser consideradas para efeito de incidência do disposto na cláusula que trata das horas extras.

**22.6** - 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. Para tanto, deverá avisar, previamente, ao Sindicato dos Trabalhadores respectivo, por meio de correspondência simples.

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

No regime 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 8 (oito) horas e em outra 6 (seis) dias de 8 (oito) horas, isto é, uma semana de 40:00 horas e outra de 48:00 horas, no máximo, visando a que os empregados gozem de folga alternada sábado sim e o seguinte não.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FERIADOS: COMPENSAÇÃO**

Poderá haver supressão do trabalho em determinado dia ou dias, mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias, ou com supressão de trabalho e salário, com vistas ao alargamento de períodos de repouso semanal ou de feriados, bem como por ocasiões especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

**24.1** – Para a efetivação do ora previsto, deverá haver concordância da empregadora e:

**a** – adesão mínima de 75% (setenta e cinco por cento) dos respectivos empregados, mediante documento que contenha a assinatura dos mesmos, quando se tratar de supressão do trabalho em determinado dia ou dias, mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias;

**b** – adesão mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) dos respectivos empregados, mediante documento que contenha a assinatura dos mesmos, quando se tratar de supressão de trabalho e salário.

**24.2** – Em qualquer hipótese, ficará a minoria obrigada a acatar e cumprir o estabelecido pela maioria.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL - MODO COLETIVO**

Fica estabelecida a possibilidade, desde que aprovada por 75% (setenta e cinco por cento) dos empregados interessados, da implantação da jornada flexível de trabalho, administrada através de sistema de débito e crédito, limitada a 35 (trinta e cinco) horas mensais, com jornada máxima diária de 10 (dez) horas, em regra cumprida de segundas a sextas-feiras, formando um banco de horas.

**25.1** – As horas trabalhadas acima da jornada normal, serão creditadas no banco de horas até o limite previsto no *caput* e as horas trabalhadas abaixo da jornada normal serão debitadas do banco de horas.

**25.2** – O saldo credor dos empregados no banco de horas deverá, preferencialmente, ser gozado com a supressão do trabalho em um ou mais dias ou em um ou mais turnos. Alternativamente poderão ser adotados os seguintes procedimentos:

**25.2.1** – Folgas adicionais seguidas ao período de férias individuais ou coletivas;

**25.2.2** – Folgas coletivas;

**25.2.3** – Dias de compensação de “pontes de feriados” de forma coletiva;

**25.2.4** – Folgas individuais, solicitadas de forma individual pelo empregado interessado.

**25.3** – Independentemente da jornada cumprida, dentro dos limites fixados no *"caput"*, o empregado que não registrar faltas injustificadas ao trabalho, perceberá o equivalente a sua jornada normal contratual correspondente a cada mês.

**25.4** – A jornada flexível poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência dos empregados e dos empregadores.



**25.5** – Excepcionalmente, e por empregado considerado, poderá haver trabalho em até 2 (dois) sábados em cada mês, observado o limite diário máximo de 10 (dez) horas.

**25.6** – As ausências do empregado, desde que previamente comunicadas por ele e autorizadas por sua chefia, serão contabilizadas no banco de horas com base na jornada vigente para o empregado na data da ocorrência.

**25.7** – As empresas manterão os empregados permanentemente informados a respeito das horas a eles creditadas ou debitadas no banco de horas.

**25.8** – Eventual sobrejornada trabalhada além das 35 (trinta e cinco) horas mensais serão pagas integralmente, no mesmo mês da sua prestação, como horas extraordinárias e com o adicional previsto neste acordo, respeitando-se as datas de fechamento mensal para pagamento.

**25.9** – O sistema da jornada flexível de trabalho apenas poderá ser implantado 2 (dois) dias depois de aprovado pelos empregados atingidos, devendo a empresa, até 3 (três) após a aprovação, comunicar ao Sindicato Profissional sua implantação, fornecendo cópia da lista de adesão.

**25.9.1** – A modificação do sistema proposto e aprovado pelos empregados somente poderá ocorrer mediante nova consulta, conforme o previsto no "caput" desta cláusula.

**25.10** – O cancelamento do acordado poderá ser efetivado pelo empregador a qualquer momento, mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados, devendo ser pagas como horas extraordinárias as horas excedentes trabalhadas e ainda não compensadas.

**25.11** – As férias, as gratificações natalinas, as ausências por motivo de saúde ("atestados médicos") e os repousos semanais remunerados não serão afetados pela adoção da jornada flexível.

**25.12** – O prazo de duração da jornada flexível será o fixado pelo empregador e seus empregados, dentro do período de 1º de maio de um ano a 30 de abril do ano seguinte, observada a vigência deste acordo, não podendo ultrapassar a 1 (um) ano, mas podendo ocorrer mais de um período de jornada flexível no decorrer de cada ano.

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

**25.12.1.1** – Em havendo saldo credor em favor dos empregados, este será pago com o correspondente adicional de horas extras previsto neste acordo, na folha de pagamento de salários do mês seguinte ao do término da vigência da jornada flexível;

**25.12.1.2** – Em havendo saldo devedor dos empregados, o número de horas de seu débito será considerado para o próximo período de jornada flexível dentro do mesmo ano, salvo se inoocorrer outro período de jornada flexível, caso em que o saldo devedor dos empregados será assumido pelo empregador. O saldo eventualmente remanescente não poderá ser considerado para outro período de jornada flexível posterior ao de 1 (um) ano.

**25.13** – Na ocorrência de demissão, o saldo credor será pago e os empregadores assumirão o saldo devedor, salvo se a rescisão ocorrer por solicitação do empregado ou, mesmo que de iniciativa da empresa, se der por justa causa, caso em que o saldo devedor poderá ser descontado por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, até o limite das parcelas de natureza indenizatória.

**25.13.1** – Eventual saldo não compensado no pagamento das verbas rescisórias por exceder ao limite fixado no item nº 25.13, assim como saldo devedor não descontado nas demais hipóteses de extinção contratual, poderão ser compensado com quaisquer haveres que venham a ser declarados devidos ao empregado em razão de reclamatória trabalhista, o mesmo ocorrendo com o saldo devedor decorrente do previsto no item nº 25.12.1.2, supra, ainda que não tenha havido novo período de jornada flexível, após aquele do qual resultou o saldo devedor.

**25.14** – Os empregados estudantes, sem prejuízo de sua remuneração, não estarão obrigados a trabalhar além da jornada normal, quando tal resultar em prejuízo para sua frequência escolar.

**25.15** – As empregadas com filhos menores de 6 (seis) anos, sem prejuízo de sua remuneração, não estarão obrigadas a trabalhar além da jornada normal, quando, comprovadamente, tal resultar em prejuízo à assistência aos mesmos.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL – MODO INDIVIDUAL**

Independentemente do disposto na cláusula anterior – JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL – MODO COLETIVO, é estabelecido o sistema de compensação anual da jornada de trabalho, de modo individual, na forma prevista no parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, independentemente de qualquer outra providência, observado o período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho e o limite máximo de trabalho diário de dez (10) horas.

**26.1** – Aplicam-se no modo individual de compensação da jornada de trabalho flexível as disposições compatíveis da cláusula anterior, não se aplicando, todavia, o disposto no “caput” e nos itens 25.4, 25.5, 25.8, 25.9, 25.9.1 e 25.10.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL**

Para fins do estabelecido no art. 58-A da CLT, conforme redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017, fica ajustado que a opção do empregado que, admitido para trabalhar carga horária normal, desejar passar a laborar em regime de trabalho de tempo parcial, deverá ser homologada pela respectiva entidade sindical de trabalhadores.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DE HORÁRIO - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

Visando a comodidade dos trabalhadores, as empresas poderão permitir a marcação do ponto até 5 (cinco) minutos antes do horário previsto para início da jornada e até 5 (cinco) minutos após o horário previsto para seu término, sem que tal circunstância caracterize trabalho extraordinário.

**a)** Igualmente visando a comodidade dos trabalhadores e um melhor aproveitamento de tempo, as empresas poderão dispensar a marcação do ponto no horário do intervalo para repouso e alimentação, ficando permitida a pré-assinalação do período, nos termos do § 2º do art. 74, da CLT.

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

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

**28.2.** 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.

**28.2.1.** 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.

**28.3.** 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.

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

Observadas as disposições sobre compensação de jornada (Cláusulas 22ª, 23ª, 24ª, 25ª e 26ª), 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.

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

**29.2.** O trabalho híbrido poderá ser realizado de modo alternado, inclusive no mesmo dia, sendo um turno presencial e outro remoto, conforme ajustado ou determinado pelo empregador.

**29.3.** 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.

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

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÕES CUMULATIVAS**

As possibilidades e faculdades estipuladas nas cláusulas 22ª a 26ª poderão ser adotadas simultânea e complementarmente, inclusive nas atividades de que trata a NR15 da Portaria nº 3.214, de 08.06.78, 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

Desde que haja concordância do empregado e observado o previsto no artigo 135, caput, da CLT, 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.

**31.1.** 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.

**31.2.** 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.

**31.3.** 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.

**31.4.** Em adequação ao previsto nos artigos 129 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecido que:

**a** – O início do período de gozo de férias não deverá ocorrer em dia de véspera de feriado ou fim de semana.

**a.1** – Se, todavia, o início do período de gozo de férias ocorrer em véspera de feriados, o segundo dia de gozo, para efeito de contagem, será considerado o primeiro dia útil posterior a esses feriados e devendo os dias intermediários ser remunerados normalmente.

**a.1.2** – Caso o início do período de gozo de férias se dê de terça-feira a sexta-feira, as horas já trabalhadas na semana, para compensar a supressão do trabalho no sábado, serão pagas como horas extras, com adicional de 50% (cinquenta por cento).

**b** – 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.

**c** – 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.

**d** – Por ocasião do pagamento das férias, as empresas deverão pagar ou adiantar o saldo de salários vencidos.

**e** – O gozo de auxílio-doença previdenciário por período inferior a 180 (cento e oitenta) dias não prejudicará o direito às férias.

**31.5** – Sempre que houver feriado em segunda-feira, poderá haver a concessão de férias na quinta-feira anterior.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇAS REMUNERADAS**

Para os fins previstos no inciso I, do artigo 473, são equiparados a "ascendente" e "descendente", "sogro ou sogra" e "genro e nora", respectivamente.

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

a) por até 2 (dois) dias por ano, no caso comprovado de hospitalização de filho(a) até 10 (dez) anos de idade e de esposa (o) ou companheira (o), estes desde que estejam registrados junto à empregadora nesta condição;

b) por até 2 (dois) dias por ano, para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez da sua esposa ou companheira;

c) por até 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

**32.2** – O empregado deverá comprovar a ocorrência das hipóteses previstas nesta cláusula no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a contar do dia de seu retorno ao trabalho.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E UNIFORME**

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

**33.1** – O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequada 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 frequência, quando não se apresentar ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos ou se apresentar com estes em condições de higiene ou de uso inadequados. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e os uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empresa.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Nas empresas que mantenham serviço médico e dentário organizados ou contratados, somente terão validade, para justificar faltas ao serviço por doença do empregado, os atestados desses médicos e dentistas e os fornecidos por médicos e dentistas do Sindicato dos Trabalhadores ou por ele contratados e credenciados, por aqueles visados, com exclusão de quaisquer outros.

**34.1** – As empresas que não dispuserem de serviços médicos e dentários validarão os atestados do INSS e do Sindicato dos Trabalhadores.

**34.2** – A apresentação de atestado médico, justificador de ausências ao serviço e mesmo que não aceito pela empresa impossibilitará a aplicação de qualquer penalidade disciplinar ao empregado.

**34.3** – Da obrigatoriedade de que atestados fornecidos por médicos e dentistas do Sindicato dos Trabalhadores, ou por ele contratados e credenciados, sejam visados por profissionais integrantes de serviço médico e dentário organizados ou contratados, não resulta nenhum ônus para o empregado.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SESMT COMUM E SIPAT COMUNITÁRIA**

As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, da NR-4, poderão constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT COMUM, organizados pelo Sindicato Patronal correspondente ou pelas próprias empresas, tudo em consonância com o disposto no item 4.14.3 da NR-4, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78, com redação alterada pela Portaria MTE n. 17, de 01 de agosto de 2007.

**35.1** - Por analogia ao item anterior, as empresas poderão realizar e participar de Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho – SIPAT COMUNITÁRIA, organizada pelo Sindicato Patronal, com a participação opcional do Sindicato dos Trabalhadores, tudo conforme art. 8º da CLT e item 5.51 da NR-5, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78 e com o respaldo do contido nos itens 5.4, 5.5 e 5.48, da mesma NR.

**35.2** - O SESMT COMUM previsto no caput, assim como a SIPAT Comunitária descrita no item supra, deverão ter seu funcionamento avaliado anualmente, por Comissão Composta de representantes das empresas, prestadores de serviços indicados pelo Sindicato Patronal e opcionalmente, pelo Sindicato de Trabalhadores, caso seja do seu interesse, sendo que seu relatório anual deverá ser depositado junto à Agência Regional do Trabalho.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMUNICADOS OFICIAIS DO SINDICATO**

As empresas colocarão, em local visível, "Quadro de Avisos", destinados à fixação de informes de interesse dos trabalhadores e/ou do Sindicato dos Trabalhadores. Para tanto, os informes serão encaminhados pelo Sindicato à empresa e esta providenciará na sua fixação no quadro de avisos.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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:

**37.01** -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 agosto de 2023**.

**37.02** -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 13/09/2023**, enviando relação de funcionários com respectivo valor descontado para o SINDITESTRS através do e-mail: [sinditestrs@sinditestrs.org.br](mailto:sinditestrs@sinditestrs.org.br) ou por outra forma que a empresa julgar conveniente.

**37.03** - Os empregados Técnicos de Segurança do Trabalho, não sindicalizados, poderão exercer o direito de oposição ao desconto da contribuição negocial, por meio de ofício, **ESPECÍFICO PARA O PERÍODO DE VIGÊNCIA DESTE INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO**, enviado em anexo para o email [sinditestrs@sinditestrs.org.br](mailto:sinditestrs@sinditestrs.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.sinditestrs.org.br](http://www.sinditestrs.org.br) e que se **encerra** impreterivelmente 10 (dez) dias corridos após esta data.

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

**37.05** - 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REQUISIÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A requisição de empregado dirigente sindical pelo Sindicato dos Trabalhadores deverá ser comunicada à empregadora, por escrito, com antecedência mínima de um (1) dia e mediante informações do período durante o qual o empregado permanecerá à disposição do Sindicato.

**38.1** - O tempo de requisição não poderá ser inferior a um turno de trabalho.

**38.2** - O Sindicato dos Trabalhadores responderá pela remuneração do empregado pelo período de requisição.

**38.3** - As requisições que não observarem as condições ora estabelecidas serão tidas como inexistentes.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO – PRINCÍPIOS DA COMUTATIVIDADE E DO CONGLOBAMENTO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho foi resultado de ampla negociação coletiva, em momento de muitas dificuldades para as categorias convenientes e visou o equilíbrio destas dificuldades. Assim, o disposto nas cláusulas 3ª, 4ª, 5ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 13ª, 14ª, 19ª, 20ª, 21ª, 30ª, 31ª e 37ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 22ª a 28ª se constituem em contrapartida às empresas da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA ECONÔMICA**

As empresas do segmento de máquinas e implementos industriais e agrícolas são representadas pelo Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo e Região – Sinmaq Sinos. Todavia, nesta Convenção, tal como ocorreu nas Convenções Coletivas de Trabalho celebradas a partir de 1º de maio de 2009, integram a representação do Sindicato Econômico conveniente.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVERGÊNCIAS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DECLARAÇÕES**

As entidades convenentes declaram haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIREITOS E DEVERES**

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO**

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

}

**SERGIO DE BORTOLI GALERA**  
PRESIDENTE  
SIND IND MET MEC E MAT ELETR E ELETRON DE S LEOPOLDO

**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>.