

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001625/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/05/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR024689/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.103883/2021-02  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/05/2021

**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 ;

SINDICATO DA INDUSTRIA DE MAQUINAS E IMPLEMENTOS INDUSTRIAIS E AGRICOLAS DE NOVO HAMBURGO E REGIAO, CNPJ n. 93.848.935/0001-03, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS, MATERIAL ELETRICO E ELETRONICO DE MONTENEGRO, CNPJ n. 91.369.934/0001-50, 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 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores Metalúrgicos (Siderurgia e Fundição), em Oficinas Mecânicas, na Indústria de Máquinas Agrícolas, na Indústria de Construção Aeronáutica, na Indústria do Material Elétrico e Eletrônico, nas Indústrias de Peças para Automóveis e Similares, na Indústria de Artigos e Equipamentos Odontológicos, Médicos e Hospitalares, na Indústria de Refrigeração, Aquecimento Tratamento de Ar, na Indústria de Preparação de Sucata Ferrosa e não Ferrosa, com abrangência territorial em Brochier/RS, Capela de Santana/RS, Harmonia/RS, Maratá/RS, Montenegro/RS, Pareci Novo/RS e Tupandi/RS.**

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA TERCEIRA - DO ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA COVID-19**

Considerando a declaração da Organização Mundial da Saúde – OMS, em 11.03.2020, de uma pandemia do novo coronavírus (Sars-Cov-2) /Covid-19), da declaração de estado de emergência e de calamidade pública pelo Governo Federal, Congresso Nacional, Estado do Rio Grande do Sul e pelos municípios relacionados na Cláusula Segunda e a Lei 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência decorrente do Covid-19;

Considerando o Decreto do Governo do Estado do Rio Grande do Sul nº 55.128, de 19 de março de 2020, que decretou o estado de calamidade pública no Estado, com as alterações posteriores que reiteraram o estado de calamidade pública e estabeleceram as condições essenciais para o funcionamento das empresas comerciais e industriais, inclusive o Decreto nº 55.882, de 15 de maio de 2021, que instituiu o sistema de avisos, alertas e ações e dá outras providências;

Considerando as recomendações da OMS, do Ministério da Saúde e o contido na legislação Federal, Estadual e Municipal referentes à pandemia e a transmissão comunitária do vírus;

Considerando que os Sindicatos devem atuar para fomentar a adoção de medidas preventivas para minimizar a disseminação do vírus, preservar a saúde dos trabalhadores e a manutenção de empregos e empresas;

Considerando a Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, que dispõe sobre as alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus;

Considerando a Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento da pandemia,

Considerando que deve prevalecer o bom senso, as partes convencionam que, no período da pandemia, em complemento e alternativa à convenção coletiva de trabalho em vigor e à legislação emergencial até o momento editada para o enfrentamento da situação, as partes estabelecem o regramento a seguir.

## **CLÁUSULA QUARTA - MEDIDAS EMERGENCIAIS**

OS SINDICATOS CONVENIENTES **ORIENTAM** empresas e empregados abrangidos, para que atentem, dentro de suas possibilidades, às medidas de saúde e segurança sugeridas abaixo, no intuito de preservar e proteger a saúde de todos e permitir que as empresas promovam a retomada de suas atividades de forma segura, para toda a sociedade.

### 4.1 PRÁTICAS REFERENTES AOS TRABALHADORES PERTENCENTES A GRUPO DE RISCO:

Os trabalhadores pertencentes ao grupo de risco (pessoas acima de 60 anos, grávidas, diabéticos, hipertensos, cardíacos, asmáticos, doentes renais, paciente em radioterapia ou quimioterapia e com doenças que atinjam o sistema imunológico, de acordo com o Ministério da Saúde) devem ser objeto de atenção especial, priorizando sua permanência na própria residência, em teletrabalho, ou trabalho remoto.

4.1.1. Caso seja indispensável a presença na empresa de trabalhadores pertencentes à grupo de risco, deve ser priorizado trabalho interno, sem contato com clientes, em local reservado, arejado e higienizado ao fim de cada turno de trabalho.

### 4.2. AOS DEMAIS TRABALHADORES:

4.2.1. Estabelecer na entrada do trabalho medição da temperatura em cada funcionário, encaminhando ao serviço médico próprio, conveniado ou público, para avaliação quem apresentar temperatura acima de 37°C. Durante esse procedimento, os funcionários deverão manter distância entre si e aglomerações deverão ser evitadas;

4.2.2. Reduzir o fluxo entre empregados e manter uma distância de, pelo menos, 1,5 metros entre os trabalhadores. Caso não seja viável esse distanciamento, as empresas poderão adotar a criação de barreiras físicas ou anteparos que protejam os trabalhadores;

4.2.3. Alteração do regime de trabalho presencial para Home Office nas áreas compatíveis com essa modalidade;

4.2.4. Orientar os empregados a manterem distância entre si de, pelo menos, um metro e meio;

4.2.5. A disponibilização de máscaras para os funcionários deverá ocorrer conforme orientações das autoridades da saúde, sendo, nesse momento, recomendado seu uso indiscriminado;

4.2.6. Disponibilizar pias munidas com sabão líquido para higienização das mãos durante a jornada de trabalho e/ou, alternativamente, manter álcool gel em locais acessíveis;

4.2.7. No caso das empresas que disponham de transporte próprio ou contratado, sugere-se organizar o transporte de forma que fique garantida a higienização em cada turno; Caso o transporte seja intermunicipal, observar distanciamento de um metro entre cada passageiro, ou seja com a capacidade reduzida em 50%;

4.2.8. Nos refeitórios deverão as refeições serem escalonadas de modo que possibilite uma distância de 1,5 metro entre cada funcionário, adotando para isso, por exemplo, marcações no piso que indiquem a distância mínima de segurança ou outras providências que entenda mais adequadas;

4.2.9. Recomenda-se não compartilhamento de pratos, copos e talheres;

4.2.10. Recomenda-se o bloqueio de bebedouros comunitários e sugere-se que os funcionários sejam orientados a trazer água de casa, em garrafa própria, que não deverá ser compartilhada;

4.3. Além disso, sugere-se às empresas, nas áreas de acesso público, como portaria, expedição, recebimento, almoxarifado e na troca de turmas ou turnos da produção:

4.3.1. higienizar, a cada 3 (três) horas, durante o período de funcionamento e sempre quando do início das atividades, as superfícies de toque (corrimão de escadas, maçanetas, portas, inclusive de elevadores, trinco das portas de acesso de pessoas, carrinhos, etc.), preferencialmente com álcool em gel 70% (setenta por cento) e/ou água sanitária;

4.3.2. higienizar, preferencialmente após cada utilização ou, no mínimo, a cada 3 (três) horas, durante o período de funcionamento e sempre quando do início das atividades, os pisos e paredes dos banheiros, preferencialmente com álcool em gel 70% (setenta por cento) e/ou água sanitária;

4.3.3. manter locais de circulação e áreas comuns com os sistemas de ar condicionados limpos (filtros e dutos) e, quando possível, manter pelo menos uma janela externa aberta, contribuindo para a renovação de ar;

4.3.4. as medidas acima sugeridas não são exclusivas, tendo cada empresa liberdade para adoção dessas ou outras medidas que visem a higiene e limpeza dos locais de trabalho.

4.3.5. Acordar sobre as marcações diárias de ponto, privilegiando apenas as exceções, neste caso com especial atenção às medidas de higiene já sugeridas acima;

4.3.6. As medidas acima elencadas são **recomendações** importantes, e necessárias para o momento que atravessamos, contudo, não poderão ser objeto de ações sindicais restritivas da atividade empresarial quando não observadas em sua integralidade, sem que antes haja uma tentativa de ajustamento entre as partes, tendo em vista a grande disparidade existente, no aspecto econômico, das empresas alcançadas por essa comunicação conjunta. Poderão ainda, as partes buscarem a mediação das entidades signatárias deste comunicado;

4.3.7. As medidas aqui recomendadas não substituem as constantes do Ofício Circular SEI nº 1088/2020/ME da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

4.3.8. A pandemia já se estendeu mais do que o imaginado, todavia o período é desconhecido. A saúde e a segurança de todos é de fundamental prioridade, e as medidas para minimizar os efeitos do COVID-19 devem ser exaustivamente estudadas, avaliadas e implementadas, assim como a busca pela sustentabilidade dos negócios, a manutenção dos empregos e das empresas.

Juntos iremos superar este momento tão difícil.

## **CLÁUSULA QUINTA - MEDIDAS COMPLEMENT. E ALTERNATIVAS PARA O ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA**

Inclusive consoante os termos da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, ficam empresas e empregados autorizados a estabelecer:

5.1. Compensação de jornada de forma individual, de acordo com a necessidade de cada empregado.

5.2. Jornada de trabalho temporária no sistema "home-office", sem que se configure teletrabalho e sem necessidade de alteração contratual.

5.3. Férias individuais e ou coletivas, vencidas ou não, sem aviso prévio, sem que haja alteração do período aquisitivo. O pagamento das férias poderá ser realizado em duas parcelas, na(s) folha(s) de pagamento do(s) mês(es) do efetivo gozo.

5.3.1. O pagamento do terço de férias poderá ser satisfeito em até 180 dias do início do gozo das respectivas férias, individuais ou coletivas.

5.4. Estabelecer regime de ponto por exceção para evitar registro por biometria;

5.5. A jornada de trabalho normal poderá ser ampliada para até 10:48 horas e, no caso de labor em três turnos, e ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho ser ampliada até 12 horas, sendo que as horas excedentes serão levadas a banco de horas e, no final do período, na folha de pagamento seguinte, se houver saldo em favor do empregado deverá ser pago com o correspondente adicional de horas extras da respectiva convenção

coletiva em vigor e se houver saldo devedor do empregado, as horas serão consideradas para o próximo período de jornada flexível.

5.6. redução da jornada mensal de até 30% e do salário de até 20%, respeitado o piso salarial fixado na respectiva convenção coletiva de trabalho de cada base territorial.

5.7. Ficam ressalvadas condições mais benéficas que por ventura venham a ser editadas pelo Governo posteriormente à assinatura deste instrumento.

## **CLÁUSULA SEXTA - DO PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA**

Visando alcançar maior celeridade aos objetivos propostos pelo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, instituído pela Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021 – D.O.U. de 28 de abril de 2021, quais sejam preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e permitir o rápido acesso dos trabalhadores ao recebimento do benefício emergencial de manutenção do emprego e da renda e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública, independentemente do disposto no § único do art. 12 da MP 1.045, as partes estabelecem que as medidas estipuladas no artigo 3º da referida Medida Provisória, em especial a redução de jornada de trabalho e de salário e a suspensão do contrato de trabalho podem ser implementadas por acordo individual, para todos os trabalhadores, inclusive para os trabalhadores enquadrados no § único do art. 12 da MP.

6.1. A redução da jornada de trabalho e a suspensão do contrato de trabalho poderão ser estipuladas em percentuais diversos dos previstos no inciso III do caput do art. 7º da MP 1.045, desde que a empresa comunique o Sindicato dos Trabalhadores no prazo de 1 dia antes do estabelecimento do acordo individual.

6.2. As empresas deverão também comunicar o Sindicato dos Trabalhadores quanto à adesão ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda no mesmo prazo em que comunicará o Ministério da Economia, conforme previsto no inciso I do §2º do art. 5º da MP 1.045, enviando listagem dos trabalhadores com os quais foi feito acordo individual.

6.3. A dispensa de negociação coletiva para firmar acordo coletivo de trabalho entre o Sindicato dos Trabalhadores e as empresas localizadas nos municípios relacionados na Cláusula Segunda é estabelecida em função do número elevado de empresas, pelo conhecimento que o sindicato profissional tem da situação da respectiva categoria e pela necessidade de celeridade do estabelecimento de medidas para a manutenção dos empregos e das empresas, do acesso ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - EMPREGADA GESTANTE**

Enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública decorrente do CORONAVIRUS, ajustam as partes serem aplicáveis as empregadas gestantes as regras estabelecidas nas MPs. 1.045 e 1.046/2021.

No caso de encaminhamento da gestante para recebimento do Benefício Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda instituído na MP-1.045/2021, as empresas/empregadores deverão pagar as mesmas, no mesmo prazo que normalmente e pago o salário mensal aos demais empregados, a diferença entre a remuneração normalmente percebida pela empregada e o valor pago pelo Governo a empregada, garantindo, assim a irredutibilidade salarial garantida pela Lei 14.151/2021.

## **CLÁUSULA OITAVA - DA SUPERVENIÊNCIA DE LEGISLAÇÃO EMERGENCIAL DE MAT TRAB RELATIVA À PANDEMIA**

Ficam ressalvadas condições mais simplificadas que por ventura venham a ser editadas pelo Governo posteriormente à assinatura deste instrumento.

## **CLÁUSULA NONA - CONDIÇÕES DA NEGOCIAÇÃO**

A empresa, em caso de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão de contrato de trabalho, no mês em que fizer a comunicação respectiva ao Ministério da Economia, responderá pelo salário por dia respectivo, até o dia anterior ao da comunicação correspondente;

Na forma do disposto no Art. 9º da MP.1.045/2021, as empresas poderão, ao seu critério, pagar aos seus empregados que tiveram seus contratos suspensos ou sua jornada de trabalho reduzida ajuda compensatória mensal em valor equivalente a diferença entre o valor do benefício pago pelo Governo e a média da remuneração percebida pelo empregado. Essa ajuda compensatória mensal terá caráter indenizatório não integrando o salário para qualquer efeito (cálculo do FGTS, recolhimento previdenciário e retenção de imposto de renda na fonte);

Os sindicatos convenientes sugerem que, em caso de suspensão do contrato de trabalho dos empregados aposentados, as empresas alcancem aos empregados respectivos, quando das folhas de pagamento correspondentes, o equivalente a 50% (cinquenta por cento) da perda salarial respectiva, a título de ajuda compensatória mensal na forma e condições estabelecidas no §1º do art.9º da MP-1.045/2021. A base de cálculo da referida ajuda será a diferença entre a remuneração mensal percebida pelo empregado e o valor devido pela empresa na forma do estabelecido no §2º do art. 12º da MP.1.045/2021.

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

**MARLOS DAVI SCHMIDT**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DA INDUSTRIA DE MAQUINAS E IMPLEMENTOS INDUSTRIAIS E AGRICOLAS DE NOVO HAMBURGO E REGIAO**

**FRANCISCO KUHN DA COSTA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS, MATERIAL ELETRICO E ELETRONICO DE MONTENEGRO**

## **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>.