

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003578/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/09/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR060097/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47984.217616/2026-01
DATA DO PROTOCOLO: 21/09/2026

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

SIND IND MET MEC MATERIAL ELETRICO CAXIAS DO SUL, CNPJ n. 87.815.460/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO JOEL SCOPEL;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MEC, CNPJ n. 10.837.401/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). TODSON MARCELO ANDRADE;

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 11 de agosto de 2026 a 10 de agosto de 2027 e a data-base da categoria em 11 de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de **Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico, do Plano da CNI**, com abrangência territorial em **Carlos Barbosa/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO****1. SALÁRIO NORMATIVO**

1.1. A partir de 1º de agosto de 2026, o piso salarial (salário normativo) da categoria profissional fica fixado em **R\$ 2.300,00** (dois mil e trezentos reais) para uma jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, ou seu equivalente em semana ou dia, com valor hora de **R\$ 10,45** (dez reais e quarenta e cinco centavos).

1.2. A partir de 1º de agosto de 2026, para os empregados admitidos sob contrato de experiência com duração máxima de 90 (noventa) dias, fica instituído salário de ingresso no valor de **R\$ 2.300,00** (dois mil e trezentos reais) para uma jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, ou seu equivalente em semana ou dia, com valor hora de **R\$ 10,45** (dez reais e quarenta e cinco centavos).

1.2.1. Concluído o contrato de experiência e ocorrendo a efetivação do empregado, o salário contratual passará automaticamente para **R\$ 2.500,00** (dois mil e quinhentos reais). O valor de **R\$ 2.500,00** (dois mil e quinhentos reais) aqui previsto não altera o piso salarial da categoria estabelecido no item 1.1., constituindo remuneração mínima aplicável exclusivamente aos empregados admitidos e efetivados na forma deste dispositivo.

1.3. Em não sendo estabelecido pelas partes o início da relação contratual por meio de contrato de experiência, fica previamente estabelecido que o salário contratual inicial deverá ser de **R\$ 2.500,00** (dois mil e quinhentos reais), para uma jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais, ou seu equivalente em semana ou dia, com valor hora de **R\$ 11,36** (onze reais e trinta e seis centavos).

Parágrafo único: Na hipótese de os valores do piso salarial previsto acima ficarem menores que o valor estabelecido por lei a cada época para o Piso Regional Estadual, válido e vigente para o segmento da categoria de Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico, prevalecerá o valor maior estabelecido na referida lei, sempre condicionado ao cumprimento da carga horária mensal de 220 (duzentas e vinte) horas.

CLÁUSULA QUARTA - NORMATIVOS - NÃO VINCULADOS COM O SALÁRIO-MÍNIMO LEGAL

Fica estabelecido que o salário normativo não será considerado salário-mínimo profissional ou substitutivo do salário-mínimo legal para quaisquer fins.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão, em 1º de agosto de 2026, a seus empregados, um reajuste salarial no percentual de **5,45%** (cinco vírgula quarenta e cinco por cento) para a parcela de salários no valor até **R\$ 8.922,10** (oito mil novecentos e vinte e dois reais e dez centavos) mensais, a incidir sobre os salários resultantes da revisão anterior, firmada entre as mesmas partes em 2025; para salário contratual acima de **R\$ 8.922,10** (oito mil novecentos e vinte e dois reais e dez centavos), será concedido pelas empresas, para efeitos da revisão de Convenção Coletiva, uma variação salarial correspondente a parcela fixa **R\$ 486,25** (quatrocentos e oitenta e seis reais e vinte e cinco centavos) adicionada aos salários praticados na revisão da Convenção Coletiva anterior.

a) Serão compensados todos os reajustes salariais concedidos espontaneamente no período revisando, salvo os não compensáveis, definidos como tal pela antiga Instrução nº 04/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

CLÁUSULA SEXTA - VARIAÇÃO SALARIAL - PROPORCIONALIDADE

Para efeitos de revisão de dissídio coletivo, os empregados admitidos entre 11 de agosto de 2025 e 10 de agosto de 2026, terão como única garantia de variação em seus salários os critérios definidos na tabela de proporcionalidade infra, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão, percentuais/valores incidentes / adicionados sobre o salário de admissão.

Tabela De Proporcionalidade

Nº de meses	Admissão	Percentual agosto/26 para salários até R\$ 8.922,10	Valor máximo adicionado em agosto/26 para salários superiores a R\$ 8.922,10
12	ago/25	5,45%	R\$ 486,25
11	set/25	4,98%	R\$ 444,74
10	out/25	4,52%	R\$ 403,41
9	nov/25	4,06%	R\$ 362,26
8	dez/25	3,60%	R\$ 321,29
7	jan/26	3,14%	R\$ 280,51
6	fev/26	2,69%	R\$ 239,90
5	mar/26	2,24%	R\$ 199,48
4	abr/26	1,78%	R\$ 159,23
3	mai/26	1,34%	R\$ 119,16
2	jun/26	0,89%	R\$ 79,26
1	jul/26	0,44%	R\$ 39,54

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO DAS VARIAÇÕES NO PERÍODO REVISANDO

O pagamento de eventuais diferenças, relativas à presente Convenção, poderá ser feito até 5º (quinto) dia útil de setembro de 2026, restando acordado que o salário resultante da aplicação do percentual estabelecido na CLÁUSULA QUINTA formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

Parágrafo único: Qualquer aumento concedido no período após 1º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026; poderá ser utilizado para compensação com os reajustes previstos na CLÁUSULA QUINTA e seus itens e CLÁUSULA SEXTA, com exceção dos aumentos decorrentes de término de aprendizagem, promoção, merecimento, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade, bem como por equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - DEPÓSITOS BANCÁRIOS

Será reconhecido o direito às empresas de pagarem os salários de seus empregados mediante depósito em conta corrente bancária, caso optem por tal sistema, valendo como quitação.

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - SEXTAS-FEIRAS/ VÉSPERAS DE FERIADOS

O pagamento de salários em sextas-feiras e em véspera de feriados que coincidirem com o 5º (quinto) dia útil do mês, deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvadas as hipóteses de depósito em conta bancária, de opção pessoal e expressa do empregado pelo recebimento em cheque, ou de concessão, pelo empregador, de horário bastante para comparecimento do empregado ao banco.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS EM FOLHA - AUTORIZAÇÃO

As empresas, mediante autorização escrita dos empregados, poderão lançar em folha de pagamento, além dos expressamente previstos em lei, os descontos provenientes de fornecimentos com alimentação, transporte, moradia, medicamentos, convênios médicos, relativos à fundação ou associação de empregados, prêmios de seguros e outros que forem de interesse pessoal ou familiar, bem assim os que vierem a ser colocados à disposição dos empregados, a teor do art. 462, da Consolidação das Leis do Trabalho.

01. Será facultado aos empregados revogarem a autorização concedida, fazendo-o por escrito e, ocorrendo essa hipótese, a revogação terá eficácia tão somente para o futuro, respeitados os compromissos já assumidos e/ou cumpridos pelos empregados.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - LIMITAÇÃO DO SALÁRIO DO EMPREGADO MAIS NOVO

Em hipótese alguma resultante da variação proporcional prevista na CLÁUSULA SEXTA, poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, exercente de mesmo cargo ou função. Da mesma forma não poderá o empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele.

01. Os salários dos empregados vinculados às empresas pertencentes ao Sindicato Econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria, 11 de agosto.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DOS AUMENTOS NO PERÍODO DE VIGÊNCIA

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos na CLÁUSULA QUINTA e SEXTA da presente, praticados a partir de 01 de agosto de 2026 e na vigência da presente Convenção, inclusive a previsão da CLÁUSULA SÉTIMA, poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não, de feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DISCRIMINATIVOS DOS SALÁRIOS

As empresas fornecerão ou disponibilizarão aos seus empregados, quando efetuarem o pagamento da remuneração dos mesmos, os correspondentes discriminativos onde constem as parcelas que estão sendo pagas, bem como o valor da contribuição mensal feita ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 13º SALÁRIO - ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA

Aos empregados que requeiram até 10 (dez) dias antes do início de suas férias, as empresas concederão junto com o pagamento das mesmas férias, o adiantamento da Gratificação de Natal para os trabalhadores, previsto na Lei nº. 4.749, de 13 de agosto de 1965.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 13º SALÁRIO - AUXÍLIO-DOENÇA/ACIDENTADO

A Gratificação de Natal proporcional ao período de afastamento do empregado em gozo de benefício previdenciário, inclusive o acidentário, por período superior a 30 (trinta) dias e inferior a 180 (cento e oitenta) dias, será paga pelo empregador, condicionado o pagamento a:

01. O empregado afastado deverá ter no mínimo 05 (cinco) anos ininterruptos de tempo de serviço na mesma empresa;

02. O empregado afastado deverá ter uma remuneração máxima de até 03 (três) salários normativos mínimos da categoria;

03. A gratificação se limitará a 70% (setenta por cento) do salário normativo mínimo da categoria, calculado proporcionalmente aos meses de afastamento e pagamento no mês de dezembro, compensando-se eventualmente benefícios concedidos com o mesmo título pelo INSS.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS - ADICIONAL

As empresas remunerarão as horas extras efetivamente trabalhadas por seus empregados com o adicional de 50% (cinquenta por cento) naquelas até o número de 20 (vinte) mensais, com adicional de 100% (cem por cento) naquelas de número de 21 (vinte e uma) a 60 (sessenta) horas-extras mensais, e com adicional de 130% (cento e trinta por cento) nas excedentes a 60 (sessenta) horas-extras mensais, sempre ressalvados os horários especiais.

01. O Sindicato Econômico expedirá às empresas da categoria recomendação para que as mesmas reduzam as horas extras realizadas por seus empregados.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - QUINQUÊNIO

Fica assegurado o pagamento do adicional por tempo de serviço de R\$ 130,00 (cento e trinta reais), a título de quinquênio, aos empregados que contêm 05 (cinco) anos de tempo de serviço na mesma empresa.

a) Ao empregado readmitido no emprego, e desde que não tenha sido anteriormente demitido por justa causa, será garantida, para efeitos do pagamento do adicional previsto nesta cláusula, a soma do efetivo tempo de trabalho dos períodos descontínuos, respeitado o previsto no último parágrafo da presente cláusula. Não serão contados, contudo, os períodos descontínuos caso o período entre a despedida e a readmissão seja superior a 18 (dezoito) meses.

b) Os empregados admitidos a partir de 11 de agosto de 1992, para o cômputo dos períodos descontínuos deverão comunicar que já mantiveram vínculo de emprego anterior.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRANSPORTE - PERÍODO DE TRAJETO E DESCONTO MÁXIMO

Na hipótese de as empresas fornecerem ou subsidiarem, total ou parcialmente, condução aos seus empregados para e do local de trabalho, nos horários em que exista ou não transporte coletivo, o tempo gasto nos períodos de trajeto não será considerado de disponibilidade.

Parágrafo primeiro: A participação do empregado no custeio do transporte, em qualquer modalidade, inclusive vale-transporte, será de 1,5% (um e meio por cento) a partir de 1º de setembro de 2026, respeitadas as situações mais vantajosas eventualmente praticadas em cada empresa.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO EDUCACIONAL PARA EMPREGADOS

Fica instituído, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na legislação em vigor e, dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, o seguinte plano educacional para os empregados que percebam na época da realização da matrícula até **R\$ 2.438,33** (dois mil, quatrocentos e trinta e oito reais e trinta e três centavos) e em atividade nas empresas na data de concessão do benefício.

DO PLANO

- a. Os empregados deverão comprovar, perante as empresas, a sua matrícula e a realização dos exames de aproveitamento, em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, inclusive os cursos supletivos, relativamente ao ano ou semestre a que se refere a ajuda educacional prevista nesta cláusula;
- b. Poderá ser substituída a comprovação da realização dos exames de aproveitamento logo acima referido pelo certificado de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano ou semestre a que se refere à ajuda educacional aqui prevista.

DAS CONDIÇÕES

- a) Para os empregados das empresas representadas pelos Sindicatos Econômicos que percebam na época da realização da matrícula até **R\$ 2.438,33** (dois mil, quatrocentos e trinta e oito reais e trinta e três centavos), atendidas as condições acima estabelecidas, as empresas concederão uma ajuda de custo anual;
- b) Correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor do seu respectivo salário contratual, como:
- c) Ajuda de custo própria, não integrada no salário do trabalhador e paga ao final do ano letivo;
- d) A empresa que possuir Plano Educacional próprio, mais vantajoso, fica dispensada da concessão do benefício estabelecido na presente cláusula.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ACIDENTADO - INDENIZAÇÃO

Aos dependentes legais habilitados do empregado que venha a falecer no local de trabalho, vítima de acidente também do trabalho, será devida uma indenização equivalente a **R\$ 11.246,85** (onze mil, duzentos e quarenta e seis reais e oitenta e cinco centavos), paga pelo empregador.

01. O valor acima estipulado poderá ser objeto de compensação em eventual reivindicação de qualquer natureza.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo ou outros benefícios equivalentes, no caso de falecimento de seu empregado pagarão aos dependentes legais dele, uma quantia de **R\$ 2.054,28** (dois mil, cinquenta e quatro reais e vinte e oito centavos).

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO-CRECHE – CRITÉRIO DE PARENTALIDADE

Considerando o apoio à parentalidade na primeira infância prevista na Lei 14.457/2022, bem como o disposto no artigo 203 da Constituição Federal, incisos I e II, as empresas concederão à categoria profissional vantagem denominada “auxílio-creche” aos seus empregados e empregadas, indistintamente, conforme regras e limites que seguem:

01. As empresas que não possuem creches; aquelas que possuem e não atenderem na totalidade as suas empregadas e empregados; ou ainda, aquelas que não mantenham convênios particulares, pagarão a título de ajuda de custo, diretamente à creche que preencher os requisitos previstos em lei, sempre mediante apresentação do respectivo comprovante pelo pai ou mãe empregados, o valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do custo com despesas da creche, por filho de empregada ou empregado, com até 60 (sessenta) meses de idade.

- a) O pagamento do referido custo previsto nesta cláusula estará limitado ao valor de **R\$ 458,07** (quatrocentos e cinquenta e oito reais e sete centavos), realizado sempre mediante apresentação do comprovante da despesa, pelo pai empregado ou pela mãe empregada.
- b) O valor do auxílio-creche previsto nesta cláusula será pago, exclusivamente, ao titular constante da nota fiscal ou recibo apresentado na sua forma original, com o nome expresso do empregado ou empregada beneficiada;
- c) Em razão da inexistência de creches na maioria dos bairros da base territorial representada pelas categorias convenientes, estabelecem as partes que, na falta dos comprovantes mencionados nesta cláusula, será pago e/ou reembolsado sob a rubrica “auxílio-creche” diretamente à empregada ou empregado, o valor fixo de 10% (dez por cento) do maior salário normativo da categoria, vigente à época do evento, por filho com idade entre 0 (zero) e 60 (sessenta) meses;
- d) O direito ao auxílio-creche aqui estabelecido, em qualquer de suas modalidades, será restrito à criança beneficiária, não se admitindo duplo recebimento da vantagem relativamente à mesma criança, mesmo que haja o mesmo direito, ou equivalente, assegurado por diferentes empregadores, de diferentes categorias econômicas. Assim, no caso de pai ou mãe que já percebam auxílio-creche, seja por cláusula normativa, seja por deliberação administrativa de seus empregadores, determinação judicial, ou qualquer outro motivo, mesmo fora do âmbito de incidência desta Convenção Coletiva de Trabalho, não se admitirá o acúmulo de vantagens da mesma natureza na aplicação do presente instrumento normativo;
- e) Em caso de relação homoafetiva, e considerando a existência de situação homoparental, também será restrito o direito à criança, e não aos pais e mães individualmente, não se acumulando a vantagem em qualquer caso, cabendo o acesso ao benefício através de apenas um dos integrantes da relação, na forma do item “d”.
- f) Na hipótese de trabalhar na mesma empresa ou em empresa da mesma categoria econômica, pai e mãe da criança beneficiada, o direito previsto nesta cláusula caberá apenas ao portador do recibo ou nota fiscal, vedado, portanto, sob as penas aqui previstas, o recebimento da vantagem e os direitos referidos em duplicidade, pela mesma família;
- g) A empregada ou empregado que fizerem jus ao benefício estabelecido nesta cláusula, deverão declarar em documento próprio firmado junto à sua empregadora o compromisso de destinar o valor recebido/reembolsado, exclusivamente para atendimento às despesas com a guarda de filhos enquanto trabalha;
- h) Caso a criança esteja matriculada em creche/escola pública gratuita, a empregada ou o empregado não farão jus ao benefício aqui previsto;

Parágrafo Primeiro: Para o exercício de quaisquer direitos previstos nesta cláusula, o pai empregado, ou mãe empregada, deverão firmar junto aos seus empregadores, declaração escrita sob as penas da lei, de que não possuem cônjuge, integrante da mesma ou de outra categoria profissional, com direito às mesmas vantagens aqui previstas, mesmo em relação a empregadores diferentes, conforme estabelecido no item “f” desta cláusula.

Parágrafo segundo: A declaração falsa pelo pai ou pela mãe empregados nos termos do parágrafo primeiro, caracterizará fraude e uso indevido do auxílio-creche.

Parágrafo terceiro: A regra prevista no parágrafo anterior se aplica, também, se durante a percepção do auxílio-creche pai ou mãe metalúrgicos passarem a receber a vantagem na forma do item “f”, antes não recebida, e deixarem de declarar, no prazo de 15 (quinze) dias a alteração da nova situação para o seu empregador.

Parágrafo quarto: O auxílio-creche objeto desta cláusula, inclusive sob o formato de reembolso-creche ou pagamento, conforme previsto acima, não integrará, para nenhum efeito o salário da empregada ou do empregado, e em hipótese alguma será considerado como salário-utilidade ou “in natura”, de forma que não irá compor a base de cálculo para as contribuições previdenciárias e a retenção do imposto de renda, além de não ser parcela incorporada à remuneração para todos e quaisquer efeitos trabalhistas (férias, gratificação natalina, horas extras etc.), inclusive para fins de recolhimento do FGTS.

Parágrafo quinto: Em prazo razoável, as partes se comprometem, em conjunto, a levarem ao conhecimento do Poder Público Municipal as carências de creches a fim de que sejam tomadas as medidas cabíveis visando a criação de mais vagas em creches próximas às empresas.

Parágrafo sexto: Os direitos aqui previstos não serão cumulativos com eventuais novos direitos da mesma natureza e objeto, que beneficiem trabalhadores, trabalhadoras e filhos destes, estabelecidos em legislação superveniente de aplicação impositiva, cabendo sempre a compensação de vantagens.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO – CURSOS PROFISSIONALIZANTES/ESPECIALIZAÇÃO

Aos empregados indicados pelas empresas para realização de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional e desde que tenham uma efetividade mínima de 75% (setenta e cinco por cento) de frequência comprovada, o pagamento de no mínimo 50% (cinquenta por cento) das mensalidades dos referidos cursos será custeado pelas respectivas empresas.

01. A empresa que possuir programa próprio, mais vantajoso, fica desimpedida da concessão do benefício estipulado na presente cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO NA APOSENTADORIA

As empresas pagarão a seus empregados quando do efetivo desligamento para aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, e desde que nela trabalhem a pelo menos 05 (cinco) anos, um abono especial em valor correspondente a 01 (um) salário base mensal vigente à época da aposentadoria.

01. O benefício estabelecido acima será estendido para aqueles que se aposentem e continuem trabalhando, desde que trabalhem na empresa a pelo menos 05 (cinco) anos e comuniquem a mesma, por escrito, o fato de aposentar-se em até 30 (trinta) dias após o recebimento da carta do INSS.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NA READMISSÃO

Não será permitida a celebração de contrato de experiência de empregado readmitido na mesma função por uma mesma empresa, salvo se transcorridos mais de 06 (seis) meses entre um e outro contrato de trabalho.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA - COMUNICAÇÃO

As empresas obrigam-se a comunicar, por escrito, a falta cometida pelo empregado dispensado por justa causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÕES - ASSISTÊNCIA

Será facultada às empresas integrantes da categoria econômica a possibilidade de efetivarem o pagamento das parcelas rescisórias mediante cheque visado, depósito bancário, cheque nominativo ou moeda corrente. A assistência sindical, nas rescisões de contrato de trabalho, será facultativa, cabendo às empresas, individualmente, decidirem sobre a necessidade e conveniência desse procedimento.

01. Não será facultativa, mas sim obrigatória, a assistência sindical nas rescisões de contrato de trabalho relativos a empregados menores, exceto aqueles contratados por prazo determinado, assim como a

empregados analfabetos. Também será obrigatória a assistência sindical, relativamente a empregados que apresentarem pedido de demissão ao empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÕES - PRAZO PARA PAGAMENTO

As empresas, quando concederem aviso prévio a seus empregados, deverão pagar-lhes as parcelas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho no prazo previsto em lei, sob pena de pagarem uma multa equivalente ao valor dos salários que seriam do prazo excedente, limitado o valor da eventual multa ao do próprio salário mensal.

01. Não caberá esta multa:

- a. Se a demissão do empregado for efetivada sob a acusação de falta grave, ainda que ela venha a ser julgada improcedente ou não comprovada em reclamatória judicial;
- b. Se o empregado não comparecer no local, dia e hora designados para o pagamento, ou comparecendo, negar-se a receber as importâncias que lhe forem oferecidas;
- c. Mesmo que em reclamação judicial a empresa seja condenada a pagar diferenças ou importâncias maiores do que as que forem oferecidas;
- d. Se a empresa promover ação de consignação em pagamento e depósito.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO

Aos empregados abrangidos pela presente ocorrerá a dispensa de cumprimento do aviso prévio, no todo ou em parte, quando e após o empregado houver comprovado já ter obtido novo emprego ou outra atividade expressamente declarada, fazendo o empregado jus ao salário dos dias trabalhados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE HORÁRIO

As duas horas de redução no horário normal de trabalho no curso do aviso prévio, concedido pelo empregador, poderão ser usufruídas no início ou fim da jornada, por opção do empregado quando da comunicação do aviso prévio.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DOS SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO

Por ocasião da rescisão de contratos de trabalho que vinculem empregados representados pelo Sindicato Profissional, as empresas fornecerão aos mesmos, contrarrecibo, a relação dos Salários de Contribuição ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), quando solicitado.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO

É assegurada às empregadas gestantes nas empresas abrangidas pela representação dos Sindicatos Econômicos, durante a vigência da presente Convenção, a garantia prevista no art. 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição Federal, facultado à empregada renunciar ou transacionar esta garantia de emprego.

01. Na hipótese de aborto será aplicável a presente cláusula, com um prazo de garantia de 30 (trinta) dias.

02. As empresas integrantes da categoria econômica empregarão todos os esforços para que as empregadas gestantes ou lactantes trabalhem em condições de trabalho adequadas, onde tenham sido neutralizadas ou eliminadas as condições de insalubridade, seja pelo uso de EPI, seja pela proteção coletiva.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA - GARANTIA DE EMPREGO

O empregado que estiver a 12 (doze) meses de sua possível aposentadoria, excluída a aposentadoria por invalidez, terá durante este período, garantia de emprego, condicionada a:

01. Tenha uma efetividade na empresa de no mínimo 06 (seis) anos;

02. Comunique o início do período de 12 (doze) meses e comprovando o tempo de serviço em forma de ofício assinado por si, assistido pelo Sindicato Profissional, em duas vias de igual teor, numa das quais deverá, para validade, constar o obrigatório ciente datado da empresa;

03. A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese de o empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe ser concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia do emprego em causa;

04. A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;

05. O empregado que receber aviso prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO - RENUNCIÁVEIS/TRANSACIONÁVEIS

As garantias de emprego nesta Convenção, estabelecidas e nos seus termos (cláusulas 32ª e 33ª) são renunciáveis e/ou transacionáveis pelo empregado detentor.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO 12 X 36

As empresas ficam autorizadas a adotar por meio de acordo individual com o empregado a escala denominada "12X36", em que o empregado trabalha 12 horas em uma jornada, com posterior descanso de 36 horas consecutivas.

01. A empresa que nas condições do caput adotar a jornada 12X36, poderá, por liberalidade, oferecer vantagens adicionais além do mínimo obrigatório estabelecido para remuneração previsto no parágrafo único do Art. 59-A, as quais, se oferecidas, deverão ser estabelecidas em acordo individual feito com o empregado e/ou aditivado ao contrato original alterado, que serão exclusivamente atendidas enquanto o empregado estiver laborando nessa jornada.

02. Tal como permite o art. 611-A, inciso XIII da CLT, fica dispensada a autorização prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho mencionada no art. 60 da CLT, para as prorrogações compensatórias de jornada, mesmo quando realizadas em ambientes ou atividades insalubres referidas na NR 15- NORMA REGULAMENTADORA - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES - PORTARIA N° 3.214 DE 08.06.1978.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Conforme disposições em composição anterior, as empresas poderão, em situação de dificuldades, flexibilizar a jornada de trabalho de seus empregados, nas seguintes condições:

01. Quando da decisão de flexibilização da jornada de trabalho as empresas comunicarão com uma antecedência mínima de 10 (dez) dias o Sindicato Profissional e Econômico;

02. A flexibilização da jornada de trabalho será adotada por votação secreta acompanhada por 01 (um) membro do Sindicato Profissional, mediante aprovação de 62% (sessenta e dois por cento) dos empregados em efetivo exercício;

03. Se o Sindicato Profissional, convocado com 10 (dez) dias de antecedência, não comparecer em horário de 1ª (primeira) convocação, a votação será procedida em 2ª (segunda) chamada, mesmo sem a sua presença.

04. As empresas poderão optar pela supressão dos dias não trabalhados ou pela compensação em outra oportunidade, sem que as horas destinadas a esta compensação sejam consideradas como extras, sempre limitado ao máximo de 05 (cinco) dias por mês;

05. Caso as empresas optem pela compensação, poderá a mesma ser feita no máximo durante 02 (duas) horas diárias de segunda a sexta-feira ou aos sábados, sempre assegurando-se um sábado livre por mês, de preferência aquele após o pagamento mensal;

06. As empresas comprometem-se, caso adotem no regime de flexibilização pela supressão de horas, a pagar 50% (cinquenta por cento) das horas suprimidas;

07. No caso de a empresa adotar o regime de supressão de dias de trabalho na jornada flexível, ocorrendo a demissão do empregado em até 02 (dois) meses após o término do regime de jornada flexível, as empresas pagarão os 50% (cinquenta por cento) restantes das horas correspondentes suprimidas;

08. No caso de pedido de demissão pelo empregado será descontado do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa;

09. O prazo de duração do referido regime será de 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado, mediante nova votação, por apenas uma oportunidade de igual período (90 dias), durante a vigência da presente Convenção;

10. O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados;

11. A jornada flexível poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas;

12. A redução decorrente da jornada flexível não implicará em prejuízos aos empregados relativos à décimo terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS COLETIVO

Fica estabelecida a possibilidade da adoção pelas empresas do agora denominado "BANCO DE HORAS COLETIVO", que terá duração de 06 (seis) meses em cada período de apuração e fechamento, onde o excesso de horas de trabalho em um ou mais dias da semana, limitado a duas horas diárias, conforme previsto na Consolidação das Leis do trabalho, poderá ser compensado pela correspondente diminuição ou ausência de trabalho em outros dias.

01. As horas trabalhadas excedentes ao limite semanal de 44 horas serão anotadas em controle próprio, individualizado, e consideradas como crédito de horas a serem futuramente compensadas com folgas, ou mediante diminuição da jornada, ou ainda, mediante pagamento conforme estabelecido nesta cláusula, observadas as limitações adiante apontadas.

02. As folgas decorrentes das horas extras realizadas, destinadas à compensação de horas, caso não sejam concedidas até o prazo de 06 (seis) meses da realização daquelas, deverão ser pagas, como extras, considerando-se, para tanto, os adicionais normativos. Dessa forma, se até o final do período de apuração semestral o trabalhador devedor de horas não houver sido convocado pelo empregador a compensar as horas negativas, não poderá haver desconto de tais horas pelo empregador.

03. Fica estabelecido que as horas positivas acumuladas num período de apuração não podem ser transferidas para outro, devendo ser pagas como extraordinárias ao fim do período aqui estabelecido de seis meses.

04. As horas destinadas à compensação estarão limitadas a 20 (vinte) horas por mês, tanto em relação às horas positivas quanto negativas. No caso de horas extras, as horas excedentes a 20 (vinte) deverão ser pagas com os adicionais normativos estabelecidos nesta Convenção.

05. A possibilidade de compensação das horas negativas no banco de horas ora estabelecido, acaso não compensadas de segunda a sexta-feira, poderá ocorrer em apenas um sábado por mês, no limite de 6 (seis) horas de trabalho nesses dias, vedada dita compensação no sábado seguinte ao do pagamento de salários.

06. Não serão computadas no banco de horas as horas não trabalhadas por motivo de atos de terceiros estranhos à relação de emprego, a exemplo de greves no sistema de transporte.

07. Com relação às horas excedentes à normal, cumpridas de segunda a sexta-feira para efeito do banco de horas, apenas 50% (cinquenta por cento) delas poderão integrar o saldo para compensação futura, sendo que os outros 50% (cinquenta por cento) deverão ser pagos como hora extraordinária, com os adicionais previstos nesta Convenção.

08. Para validade do banco de horas disciplinado nesta cláusula, é necessário que os empregados a ele submetidos sejam necessariamente pré-avisados da necessidade de realização de horas e/ou gozo de folgas, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas. O aviso referido será preferencialmente individual, mas terá validade o aviso feito coletivamente, através de publicação em quadro mural da empresa.

09. O regime de compensação de horas poderá ser adotado em toda a empresa, ou em determinados setores e departamentos destas, a critério da empresa interessada. Haverá possibilidade de, em comum acordo entre a empresa e o empregado, de este poder folgar em dias determinados, com a respectiva compensação do labor em outros dias.

10. O Banco de Horas Coletivo poderá ser adotado a qualquer tempo, enquanto vigente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, observado o prazo de (06) seis meses para aferição de saldo de horas negativas e positivas. O saldo positivo do empregado deverá ser pago na primeira folha de pagamento, imediatamente posterior ao fechamento do semestre de aferição de horas, com os adicionais normativos, devendo ser considerado o salário vigente à época em que está sendo procedido pagamento. Quanto ao saldo negativo do empregado deverá ser observado o disposto no item 02 desta cláusula.

11. Na hipótese de o empregado solicitar demissão antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o trabalhador tiver direito na

rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas de forma simples, sem o adicional de horas extras.

12. Havendo rescisão do contrato por iniciativa da empresa, antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

13. Para domingos e feriados a compensação será de um dia trabalhado para dois dias de folga. Para os demais dias a compensação obedecerá à regra de um dia trabalhado por um dia de folga.

14. A adoção do presente regime de Banco de Horas Coletivo não causará qualquer prejuízo ou acréscimos relativamente ao pagamento e gozo de férias, nem para a apuração e pagamento de gratificações natalinas e adicional noturno.

15. A solicitação de gozo de folgas, pelo trabalhador, deverá ser encaminhada ao gestor da empresa que comunicará ao departamento pessoal para os devidos registros de controle. Mensalmente, o trabalhador poderá acompanhar o saldo da compensação de horas através do espelho do cartão ponto. O empregado, uma vez convocado para a realização de horas no sistema de compensação ora estabelecido, não poderá negar-se ao seu cumprimento.

16. A validade da compensação ora estabelecida, mesmo em atividade insalubre, dispensa a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, nos termos da CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA desta Convenção.

17. A adoção e prática do banco de horas previsto nesta cláusula poderá coexistir com qualquer outro regime de compensação de horas previsto nesta Convenção ou na Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DA AUTORIZAÇÃO PRÉVIA DO MTE PARA LOCAIS OU ATIVIDADES INSALUBRES

Tal como permite o art. 611-A, inciso XIII da CLT, fica dispensada a autorização prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho mencionada no art. 60 da CLT, para as prorrogações compensatórias de jornada, em especial as decorrentes das CLÁUSULAS TRIGÉSIMA SEXTA e TRIGÉSIMA SÉTIMA, mesmo quando realizadas em ambientes ou atividades insalubres referidas na NR 15 - NORMA REGULAMENTADORA - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES - PORTARIA Nº 3.214 DE 08.06.1978.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO - SEMANA DE CINCO DIAS

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual e semanal, poderão ultrapassar a duração diária normal de 08 (oito) horas diárias, até o máximo legal permitido, visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas-extras, garantindo o repouso semanal remunerado de 01 (um) dia independentemente de feriados.

01. O regime de compensação acima autorizado é estabelecido para atender os interesses dos empregados, mormente visando o não trabalho habitual aos sábados, não havendo que se falar em descaracterização da compensação de horários semanal nesta cláusula prevista na hipótese de realização de horas-extras, habituais ou não, restando, desde já, dispensada a licença prévia de que trata o art. 60 da CLT, nos termos do art. 611-A, inciso XIII, nos termos da CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA desta Convenção.

02. A coincidência de ocorrer feriados em sábados já compensados, não acarretará acréscimos remuneratórios, nem redução de trabalho em outros dias, considerando que ocorrerá natural compensação durante o ano com a ausência de trabalho por ocorrência de feriados nos demais dias da semana, de

segunda a sexta-feira. Independente daqueles feriados que recaiam durante a semana, em nada altera a jornada constitucional de 44 horas semanais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

As empresas poderão conceder compensações de horários de trabalho especiais quando da ocorrência de feriados próximos a repouso semanais remunerados, inclusive conceder compensações em troca por dias de férias, limitada a 5 (cinco) dias úteis, protelando o início do período de gozo ou antecipando o retorno ao trabalho, bem como a combinação de início e retorno, desde que esta compensação seja aprovada por um mínimo de 50% (cinquenta por cento) mais um empregado em efetiva atividade, em votação secreta que deverá ser assistida por 01 (um) membro da diretoria do Sindicato Profissional.

01. O processo de votação obedecerá às mesmas regras válidas para a decisão sobre flexibilização da jornada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FERIADOS - NÃO COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Caso os empregados optem por não trabalhar em algum dia entre feriados, ou entre feriado e repouso semanal, com perda do respectivo salário do dia e, por consequência, sem compensação do horário de trabalho suprimido, a votação, com características iguais à já descrita, deverá ser aprovada por um mínimo de 60% (sessenta por cento) dos empregados em efetiva atividade.

01. O processo de votação obedecerá às mesmas regras válidas para a decisão sobre flexibilização da jornada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TROCA DOS DIAS DE FERIADO

As empresas poderão realizar a troca dos dias de feriados, conforme permite o art. 611-A, inciso XI, da CLT, movendo a ausência de trabalho do feriado para o primeiro ou último dia útil da mesma semana, ou de semana do mês antecedente e/ou subsequente, para efeito de conceder folgas prolongadas ("feriados"), com exceção dos dias de feriados de Natal e Ano Novo, desde que a compensação referida seja avisada por escrito ao Sindicato Profissional com 10 (dez) dias de antecedência. A empresa deverá comunicar, no mesmo prazo, aos empregados atingidos pela medida, por qualquer meio digital, seja por cartazes em murais, ou do dia da semana e a data em que será compensada.

01. Fica ajustado que além do previsto no "caput" desta cláusula, as empresas poderão propor votação para permitir o trabalho normal em até dois feriados do ano, exclusivamente para trocar por folga nos dias úteis que, imediatamente, antecedem ou sucedem os finais de semana e os dias 25 de dezembro e /ou 01 de janeiro. A votação deverá ser aprovada por um mínimo de 50% (cinquenta por cento) dos empregados em efetiva atividade que forem atingidos pela medida.

02. O processo de votação previsto no item acima obedecerá às mesmas regras previstas na cláusula 'FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO', desta Convenção.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REFEIÇÕES - PERÍODO DE INTERVALO

As empresas que possuem refeitório/restaurante em suas instalações, com fornecimento de refeições a seus empregados, mediante consulta aos mesmos poderão reduzir o intervalo previsto no "caput" do art. 71 da CLT até o limite máximo de 50 (cinquenta) minutos, valendo o presente ajuste como concordância expressa da entidade sindical quanto à implantação do regime de intervalo reduzido, condicionada à aprovação pelos empregados em votação secreta realizada na empresa, com quórum de aprovação por maioria simples e acompanhada por um representante do sindicato da categoria.

01. A redução do intervalo poderá abranger todos os setores da empresa ou parte deles, bem como determinado turno de trabalho e de diferentes Jornadas especiais estabelecidas, exceto a jornada 12 x 36 horas, podendo, inclusive, atender a um cronograma definido exclusivamente pelas empresas da categoria econômica, considerando a necessária adequação de logística, em especial que atenda às condições de transporte corporativo local.

02. Quando for estabelecida a redução do intervalo pelas empresas, a transferência do tempo reduzido deverá ser compensada na mesma proporção, podendo ocorrer na protelação do horário de início ou na antecipação do término da jornada de trabalho, atualmente praticada, reservada ainda a combinação de parte daquele tempo na protelação do início e parte na antecipação do término da jornada de trabalho atual.

03. Aprovada a redução do intervalo, nos termos do caput, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la.

04. Os direitos aqui previstos não comprometerão as reduções já implementadas por Acordos Coletivos de Trabalho, vigentes nesta data.

05. Para reduções de intervalos inferiores a 50 (cinquenta) minutos, deverá a empresa firmar acordo coletivo diretamente com o Sindicato dos trabalhadores nos termos do art. 71 da CLT.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para a prestação de exames, desde que estejam os empregados matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos, inclusive os cursos supletivos, e os exames se realizem em horários total ou parcialmente conflitantes com o seu turno de trabalho.

01. O empregado, para gozar do benefício nesta cláusula previsto, deverá avisar ao empregador com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, obrigado, ainda, a comprovar posteriormente o fato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PIS - ABONO DE FALTA PARA RECEBIMENTO

As empresas abonarão meia jornada dos empregados durante o expediente bancário, para o fim de retirada do PIS, uma vez por ano, exceção feita às empresas que façam o pagamento por convênio diretamente na folha de pagamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados médicos apresentados pelos empregados serão recebidos pela empresa para fins de análise e justificativa da ausência, desde que encaminhados no prazo máximo de 02 (dois) dias úteis contados da data de sua emissão, observados os requisitos formais e materiais aplicáveis ao documento médico.

§ 1º O prazo previsto no caput será prorrogado quando o empregado estiver internado, fisicamente incapacitado, em situação de emergência médica ou diante de qualquer outro impedimento material devidamente comprovado, hipótese em que o documento deverá ser apresentado tão logo cesse o impedimento, sempre que possível.

§ 2º Os atestados médicos, inclusive aqueles emitidos em atendimento por telemedicina, serão recebidos e analisados pela empresa, não podendo ser recusados, desconsiderados ou invalidados exclusivamente em razão da modalidade de atendimento, desde que atendidos os requisitos aplicáveis à emissão do documento médico.

§ 3º A empresa deverá concluir a análise do atestado no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis contados de seu recebimento. Havendo discordância quanto à validade formal do documento ou à justificativa da ausência, a empresa deverá comunicá-la ao empregado, por escrito, dentro do mesmo prazo, de maneira

clara e fundamentada, indicando as razões da discordância e, quando cabível, os documentos ou esclarecimentos necessários.

§ 4º A análise realizada pela empresa deverá limitar-se à verificação dos requisitos formais do atestado e da necessidade de afastamento ou restrição laboral nele indicada, não podendo implicar divulgação do diagnóstico ou de informações médicas que não sejam necessárias à finalidade de justificar a ausência e avaliar a capacidade laboral, observado o sigilo profissional e a proteção dos dados pessoais sensíveis.

§ 5º A empresa poderá encaminhar o atestado para avaliação por médico do trabalho ou por outro profissional legalmente habilitado e designado para essa finalidade, inclusive quando se tratar de documento emitido por telemedicina, desde que a avaliação seja realizada por procedimento regular, imparcial, tecnicamente justificado e compatível com a finalidade de verificar a capacidade laboral do empregado.

§ 6º A solicitação de avaliação complementar deverá ser comunicada ao empregado de forma fundamentada e não poderá exigir procedimento invasivo, desnecessário ou desproporcional ao objetivo da análise. Os exames complementares ou demais procedimentos necessários, quando regularmente solicitados, serão integralmente custeados pela empresa, sendo vedada qualquer cobrança ou desconto salarial do empregado.

§ 7º Enquanto estiver pendente a análise ou a avaliação solicitada pela empresa, o empregado não poderá sofrer desconto salarial ou penalidade disciplinar exclusivamente em razão da ausência de conclusão do procedimento, desde que tenha apresentado o atestado ou comprovado o impedimento para sua apresentação no prazo previsto nesta cláusula.

§ 8º A ausência de manifestação da empresa no prazo previsto no § 3º não impede a apuração posterior de eventual falsidade ou irregularidade material comprovada, mas não autoriza, por si só, a aplicação automática de penalidade ao empregado, devendo eventual medida ser precedida de apuração individualizada, contraditória e fundamentada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DOAÇÃO DE SANGUE

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada, na forma do Artigo 473, inciso IV, da Consolidação das Leis do Trabalho.

01. Além da ausência justificada prevista em lei, conforme citado no parágrafo anterior, o empregado poderá ausentar-se do trabalho, por mais um dia, pelo mesmo motivo comprovadamente, em cada 12 (doze) meses de trabalho, ocasião em que as horas correspondentes a esse dia não serão remuneradas pela empresa, sem prejuízo do descanso semanal remunerado, férias e gratificação natalina (13º salário).

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GESTANTE - LIBERAÇÃO ANTECIPADA

As empresas liberarão suas empregadas gestantes, a partir do 6º (sexto) mês de gravidez, 10 (dez) minutos antes do término de cada turno de trabalho, sem perda de remuneração.

01. A época a partir da qual ocorrerá a liberação deverá ser determinada por médico da empresa e, na sua falta, por médico de órgão oficial, e nesta qualidade.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - GESTANTE - AMAMENTAÇÃO

Será facultado às empregadas acumularem em um só turno de trabalho os dois períodos de amamentação, nos termos do art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO - EXCLUSÃO DE HORÁRIO EXTRA

Não será considerado como tempo extra à disposição da empresa, o tempo dispendido pelos empregados que participarem de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional, nos termos desta cláusula.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA E/OU REPOUSO REMUNERADO – ATENDIMENTO MÉDICO/HOSPITALIZAÇÃO

As empresas abonarão até 5 (cinco) repousos remunerados na hipótese de eventuais ausências ao serviço da empregada mãe ou do pai que detém a guarda judicial durante a vigência da presente convenção para fins de atendimento médico/hospitalização por filho menor de até 14 (quatorze) anos de idade, mediante comprovação, desde que apresentado igualmente, atestado médico válido que permita identificar o horário de atendimento médico. As ausências referidas acima serão consideradas como licença não remunerada.

01. Para as mesmas situações acima e desde que cumpridas as mesmas exigências e somente para filhos de até 60 (sessenta) meses, no período de 01 de agosto de 2026 até 31 de julho de 2027, as empresas abonarão até 2 (dois) dias de ausência ao serviço durante a vigência desta convenção, respeitado o limite de 16 (dezesesseis) horas no total de ausências ao serviço. Caso as ausências ao serviço pelas razões acima superem os limites estabelecidos neste parágrafo, as empresas considerarão a referida empregada ou empregado em licença não remunerada com abono respectivo de até 5 (cinco) repousos remunerados.

02. As empresas abonarão até 2 (dois) repousos semanais, na vigência da presente Convenção, sem o pagamento das respectivas horas de afastamento, aos trabalhadores que necessitarem levar a atendimento médico-hospitalar: o cônjuge, os filhos de qualquer idade que não possam se locomover e os pais que tenham na data do evento mais de 60 (sessenta) anos de idade, mediante comprovação por atestado médico que permita identificar o horário do atendimento médico.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA DO REGISTRO NOS INTERVALOS

Faculta-se às empresas a dispensa do registro de horários destinados a intervalos para repouso e alimentação no próprio recinto da empresa.

01. Eventuais realizações de horas extras em tais períodos deverão ter registro pelos empregados em cartão-ponto para serem reconhecidas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO

Será admissível o regime de teletrabalho em qualquer de suas modalidades, ou seja, com trabalho preponderante fora das dependências do empregador, ou com trabalho misto em qualquer proporção, ora presencial, ora fora das dependências do empregador.

Parágrafo primeiro: A adoção do teletrabalho, em qualquer de suas modalidades poderá ocorrer a qualquer tempo por ajuste entre empregado e empregador, mas deverá constar de forma expressa em documento escrito, seja por aditamento contratual, seja no contrato de trabalho, quando da admissão.

Parágrafo segundo: Os empregados em regime de teletrabalho deverão, se for o caso, receber das empresas representadas pelo sindicato patronal acordante, o pagamento de “ajuda de custo”, de natureza não salarial, para reposição dos gastos a maior, que porventura realizarem com energia elétrica, acesso à Internet e outros, independentemente de comprovação, a serem ajustados por escrito com o empregador.

Parágrafo terceiro: As empresas representadas pelo sindicato patronal conveniente deverão, se for o caso, fornecer aos empregados em regime teletrabalho, em qualquer de suas modalidades, equipamentos de informática e mobiliário em regime de comodato, na forma e no prazo que for ajustado diretamente entre empregado e empregador em documento escrito, sempre que aquelas considerarem que tais móveis e equipamentos sejam essenciais e ergonomicamente adequados ao desempenho das atividades referidas.

Parágrafo quarto: O empregado em regime de teletrabalho deverá interromper o seu trabalho, de forma espontânea, para repousar e alimentar-se durante a jornada, ficando a seu critério o tempo de afastamento do trabalho, desde que razoável para o trabalho e eficiente para preservar sua saúde e descanso, zelando para que suas obrigações contratuais sejam cumpridas.

Parágrafo quinto: O empregador deverá instruir os empregados em regime de teletrabalho, em qualquer modalidade, de maneira expressa, quanto aos padrões de higiene e segurança no teletrabalho, sendo obrigação dos empregados seguir as orientações, considerando ser indevassável a residência.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

As férias individuais poderão ser gozadas em até três períodos, salvo manifestação em contrário do empregado.

01) O gozo das férias terá seu início no primeiro dia útil da semana, salvo manifestação em contrário do empregado.

02) As férias individuais, quando estabelecidas pelo empregador, e quando gozadas em dois períodos anuais, um deles não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos e outro não inferior que 5 (cinco) dias corridos. No caso de gozo de férias individuais em dois períodos, na forma deste subitem, sempre que possível um deles deverá preferencialmente coincidir com o período de férias escolares.

03) O empregador poderá antecipar o gozo de férias do empregado, mesmo que ele ainda não tenha completado o período aquisitivo de férias.

04) As férias coletivas poderão ser concedidas em até 2 (dois) períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos, observados os demais requisitos previstos nos arts. 139 a 141 da CLT.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E UNIFORMES FORNECIMENTO

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho, sendo que também

fornecerão, gratuitamente, uniformes e seus acessórios quando obrigatório seu uso em serviço.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTOS SEGURANÇA E UNIFORMES - USO, MANUTENÇÃO E LIMPEZA

Os empregados obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza dos equipamentos e uniformes que receberam e a indenizar as empresas por seu extravio ou danos.

01. Os empregados poderão ser impedidos de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência, quando não se apresentarem ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos, ou se apresentarem com estes em condições de higiene ou de uso inadequado.

02. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e/ou uniformes de seu uso e que continuarão de propriedade das empresas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LIMPEZA E ORGANIZAÇÃO NOS SETORES DE TRABALHO

Os empregados zelarão pela limpeza e organização dos seus respectivos setores e postos de trabalho, tão somente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CÂMERAS DE VIGILÂNCIA E USO DE IMAGENS

Em respeito à Constituição Federal, as empresas não poderão adotar práticas gerenciais e de organização do trabalho que gerem constrangimento, intimidação, humilhação e discriminação aos trabalhadores.

1. As empresas poderão fazer o monitoramento das atividades desempenhadas com o uso de câmeras de vigilância, objetivando garantir o cumprimento das exigências estabelecidas nas certificações de conformidade, acreditações, certificações de sistemas, tais como: da qualidade, ambiental, aduaneira e outras certificações de sistemas de gestão, compulsórias e/ou voluntária, além da segurança patrimonial e, quando requerida, a sua utilização temporária para implementação e melhorias de processos dos serviços, da produção e da saúde e segurança do trabalho.

2. As empresas ficam obrigadas a cumprir os requisitos de privacidade, segurança e “compliance” estabelecidos na legislação aplicável, razão pela qual as imagens oriundas do monitoramento não poderão ser utilizadas para fins ilícitos e diversos da presente cláusula.

3. As empresas devem dar ciência prévia da localização das câmeras, as quais deverão ser identificadas por placas e/ou através de “planta baixa”;

3.1. Quando a identificação utilizada for por “planta baixa”, esta deve demonstrar claramente a localização das câmeras, de razoável dimensão para fácil visualização e compreensão, ser fixada internamente nos pavilhões monitorados, que permita acesso a todos empregados que laboram e/ou transitam no local, bem como esteja localizada preferencialmente próximo aos acessos de entrada e saída.

4. Restam proibidas a divulgação das imagens produzidas pelo monitoramento, com exceção de apresentação em juízo ou em procedimentos investigatórios, bem como quando exigidas por órgãos públicos e certificadores, de modo a conferir credibilidade ao processo de monitoramento utilizado pela empresa.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CIPA - ENVIO DE DOCUMENTAÇÃO

As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, em até 20 (vinte) dias após a eleição, a relação de eleitos para a CIPA.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DESCONTO AO SINDICATO DOS TRABALHADORES

As empresas obrigam-se, em nome do Sindicato Profissional e por conta e responsabilidade dele, em única função e por motivo da presente Convenção, a promoverem o desconto da Taxa Negocial aprovada pela Assembleia Geral, assegurado o direito de oposição, a qual deverá ser realizada de forma individual e, exclusivamente, perante a Secretaria do Sindicato dos Metalúrgicos de Carlos Barbosa, a importância equivalente a 6% (seis por cento) do salário contratual dos empregados não sócios da entidade sindical e constantes na folha de pagamento do mês de agosto de 2026, descontado em duas parcelas, sendo a primeira no mês de competência Setembro de 2026 e a segunda no mês de outubro de 2026, recolhidas, respectivamente, ao Sindicato Profissional até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao desconto.

01. O desconto previsto no “caput” da presente cláusula ficará limitado ao valor resultado da aplicação do percentual, nela previsto, até o teto de salário de **R\$ 8.922,10** (oito mil, novecentos e vinte e dois reais e dez centavos).

02. Aprovado também em assembleia, alternativamente, ao desconto da Taxa Negocial estabelecida no “caput” e combinada com item “01” desta cláusula, descontos mensais dos empregados não sócios, no valor de **R\$ 16,00** (dezesesseis reais) a partir de agosto 2026 até julho de 2027.

03. Na eventualidade de alguma empresa da categoria econômica ser demandada judicialmente por trabalhadores integrantes da categoria profissional, visando o ressarcimento dos valores decorrentes do desconto da contribuição, por força da presente cláusula, poderá a empresa requerer em sua defesa a denúncia à lide do Sindicato dos Trabalhadores, para que este venha responder pela demanda, aceitando a entidade sindical, desde já a condição de responsável pela devolução do desconto reclamado, no caso de condenação, desde que tenha o empregador procedido a efetiva defesa judicial.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ENCARGOS RECOLHIMENTOS EM ATRASO

Em hipótese de serem processados os descontos nos salários dos empregados e não efetuados os recolhimentos correspondentes ao Sindicato Profissional, o empregador que assim proceder, deverá pagar ao mesmo sindicato uma multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor descontado e não recolhido, bem como juros legais e correção monetária sobre o valor em causa, contados a partir da data do vencimento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE DESPESAS DO SINDICATO ECONÔMICO

As empresas abrangidas pela presente Convenção representadas pelos Sindicatos Patronais convenientes recolherão aos cofres do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul, uma contribuição para custeio de suas despesas, a importância de **R\$ 90,68** (noventa reais e sessenta e oito centavos) por empregado existente na folha de cada empresa em 1º de agosto de 2026.

Parágrafo primeiro: Os recolhimentos serão processados em 04 (quatro) parcelas, sendo a primeira de **R\$ 22,67** (vinte e dois reais e sessenta e sete centavos) até 25 de setembro de 2026 e as demais nos dias 15 de outubro de 2026, 15 de novembro de 2026 e 15 de dezembro de 2026;

Parágrafo segundo: As empresas que não possuírem empregados recolherão em parcela única, o valor de **R\$ 84,08** (oitenta e quatro reais e oito centavos) até 20 de outubro de 2026.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ENCARGOS - RECOLHIMENTOS EM ATRASO

Na hipótese de não serem realizados os recolhimentos por parte do empregador, este ficará obrigado a pagar ao Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul o valor da contribuição acrescido de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e multa de 2% (dois por cento) sobre o montante já atualizado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADES - PRAZO PARA RECOLHIMENTO

As empresas deverão recolher ao Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor das mensalidades que tiverem, por ordem e responsabilidade do Sindicato Profissional, descontado de seus empregados e devidos a este.

01. Junto com os recolhimentos previstos nesta cláusula, as mesmas empresas encaminharão ao Sindicato Profissional relação dos nomes dos associados contribuintes.

02. Caso ocorra atraso no recolhimento do valor descontado, a título de mensalidade, a empresa pagará ao Sindicato Profissional uma multa equivalente a 30% (trinta por cento) sobre o valor do recolhimento não efetuado.

03. Se houver ausência de desconto do valor da mensalidade, uma vez notificada à empregadora, com antecedência de trinta dias, sobre a condição de associado do seu empregado integrante da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, ficará ela responsável pelo pagamento do valor relativo à mensalidade em atraso, sem que se realize o desconto da referida quantia do salário do empregado, incidindo, igualmente, neste caso, a multa de 30% (trinta por cento) sobre o valor do desconto não realizado.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas possibilitarão ao Sindicato Profissional afixar, em quadro de avisos, com as dimensões de 0,50m x 0,50m, material de divulgação de suas promoções.

01. As publicações a serem afixadas deverão ter prévia aprovação da direção das empresas.

02. Nas empresas em que o Sindicato Profissional não tenha contato direto na portaria com os empregados, após contato prévio e determinação de local pela direção da empresa, poderá a mesma autorizar em local e horário pré-determinado à entrega de material de divulgação não ofensivo a qualquer pessoa.

03. Qualquer infração ao estipulado nesta cláusula estipulado, autorizará a empresa à imediata retirada dos avisos.

04. A determinação do local de afixação do quadro de aviso e sua confecção incumbirão exclusivamente à empresa.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DESLIGAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL - CONSTITUIÇÃO DE COMISSÃO CONCILIADORA

Durante o prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com o objetivo exclusivo de avaliar a ocorrência de desligamentos de dirigentes sindicais por iniciativa dos empregadores vinculados ao sindicato patronal (SIMECS) e de buscar, sempre que possível, uma solução amigável, fica estabelecido que, a pedido do Sindicato dos Trabalhadores, a cada hipótese de eventual rescisão contratual sem justa causa envolvendo dirigente sindical formar-se-á uma Comissão no prazo de até 05 (cinco) dias a partir da solicitação escrita dirigida ao SIMECS.

Parágrafo primeiro: Apenas para efeito do disposto no “caput” desta cláusula, entender-se-á por dirigentes sindicais os empregados da categoria eleitos, integrantes da Direção Executiva do Sindicato dos Trabalhadores, de acordo com o Edital de Eleições sindicais regularmente publicado na forma da lei e do Estatuto.

Parágrafo segundo: A Comissão será composta de 04 (quatro) membros, sendo 02 (dois) escolhidos pelo SIMECS dentre os integrantes da Comissão de Relações de Trabalho da entidade, e 02 (dois) escolhidos pelo Sindicato dos Trabalhadores, desde que integrantes de sua Diretoria.

Parágrafo terceiro: O dirigente sindical e o representante formalmente designado pelo empregador serão ouvidos pelos integrantes da Comissão, separada e/ou conjuntamente, ao seu inteiro e exclusivo critério.

Parágrafo quarto: A Comissão não terá poder de decisão e sua atuação, meramente conciliatória e opinativa, não prejudicará o ato patronal de demissão de dirigentes sindicais, nem será condição para ingresso em juízo de ações tendentes a discutir o ato e as razões de fato e de direito envolvidas, considerando o simples caráter de atuação do órgão para contribuir numa eventual solução negociada entre empregados e empregadores envolvidos, caso estes entendam que devam adotar o caminho da conciliação.

Parágrafo quinto: No prazo de até 30 (trinta) dias, contados do ingresso desta Convenção no sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, o SIMECS e o Sindicato Profissional elaborarão e aprovarão o Regimento Interno, para regular os procedimentos da Comissão, ficando ajustado que as suas reuniões serão registradas em ata, que será assinada por aqueles que dela participarem com recebimento de cópia.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DIVERGÊNCIAS

Eventuais divergências em decorrência da aplicação das cláusulas desta Convenção serão dirimidas entre as partes e, frustrada a solução direta, pela Justiça do Trabalho.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA-MATERNIDADE 180 DIAS - ADESÃO DAS EMPRESAS PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

Por ser socialmente desejável, o Sindicato Patronal recomenda, enfaticamente, às empresas tributadas com base no lucro real, representadas neste instrumento, e estas se comprometem a envidar todos os esforços nesse sentido, para promoverem a sua adesão ao PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ previsto na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, publicada no DOU de 10.09.2008, relativa à prorrogação da licença maternidade por mais 60 (sessenta) dias, mediante a concessão de incentivo fiscal.

01. O Sindicato Patronal compromete-se a se colocar à disposição das empresas interessadas em fazer a opção pela prorrogação, para orientá-las e auxiliá-las nesse sentido, a partir da data prevista para produzir efeitos, nos termos do artigo 8º da Lei referida.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - AUTORIZAÇÃO PARA FRUIÇÃO DE CRÉDITOS FISCAIS – LC Nº 214/2025

As partes reconhecem que os benefícios concedidos pelas empresas aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, incluindo, entre outros, assistência à saúde, benefícios educacionais, vale-transporte, vale-refeição e vale-alimentação, poderão ser considerados para fins de apuração ou

utilização de créditos fiscais somente quando preenchidos os requisitos previstos na Lei Complementar nº 214/2025, na legislação tributária aplicável e na respectiva regulamentação.

Parágrafo primeiro. A presente cláusula possui natureza exclusivamente autorizativa e não constitui reconhecimento, declaração, garantia ou certificação da existência, validade, exigibilidade ou aproveitamento de qualquer crédito fiscal, tampouco assegura que os benefícios nela mencionados sejam elegíveis ao creditamento.

Parágrafo segundo. A eventual apuração, apropriação ou utilização de créditos fiscais dependerá da análise e da responsabilidade exclusiva da empresa interessada, que deverá observar a legislação vigente, a regulamentação aplicável, a natureza do benefício, sua efetiva concessão aos empregados, a documentação comprobatória e os demais requisitos exigidos pela autoridade fiscal competente.

Parágrafo terceiro. A previsão desta cláusula não cria obrigação de instituição, concessão, ampliação ou manutenção de qualquer benefício, nem altera as condições, os valores, os critérios de elegibilidade ou a natureza jurídica dos benefícios já previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, nos contratos individuais, nos regulamentos empresariais ou em outros instrumentos aplicáveis.

Parágrafo quarto. A eventual utilização de crédito fiscal pela empresa não poderá resultar, direta ou indiretamente, em redução, supressão, substituição, limitação, compensação ou alteração prejudicial de benefício concedido aos empregados, nem poderá transferir aos trabalhadores qualquer ônus tributário, financeiro, econômico ou operacional dela decorrente.

Parágrafo quinto. Ficam excluídas do alcance desta cláusula as despesas, parcelas ou benefícios que não atendam aos requisitos legais e regulamentares para eventual creditamento, bem como aqueles destinados a pessoas que não mantenham vínculo de emprego, quando tal vínculo for exigido pela legislação aplicável.

Parágrafo sexto. A presente cláusula não afasta a competência da Administração Tributária para fiscalizar a apuração e a utilização de eventual crédito fiscal, nem impede a adoção, pelos empregados ou pelas entidades sindicais convenientes, das medidas cabíveis caso haja redução, supressão ou alteração prejudicial dos benefícios assegurados por lei, por esta Convenção Coletiva de Trabalho ou por outro instrumento aplicável.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PRAZO DE VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, no tocante a todas as cláusulas de natureza econômica, social ou sindical, abrange o período de 11 de agosto de 2026 a 10 de agosto de 2027.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO

A eficácia da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica condicionada ao prévio depósito de uma via no órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, o que as partes, conjuntamente, comprometem-se a fazê-lo.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMINAÇÕES

Pelo descumprimento do aqui convencionado as partes ficam sujeitas às cominações e sanções previstas na Consolidação das Leis do trabalho – CLT, em seus exatos termos.

01. Sempre que razões de caráter econômico devidamente comprovadas evidenciarem a incapacidade de uma empresa cumprir a obrigação de observar alguma cláusula estabelecida na presente Convenção Coletiva de Trabalho, esta poderá gestionar junto ao Sindicato das Indústrias e ao Sindicato dos Trabalhadores soluções que atendam à referida adversidade, de forma a preservar a saúde do empreendimento e os direitos dos trabalhadores envolvidos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - FORMA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instruída com os documentos necessários, é formalizada em quatro (04) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

}

PAULO JOEL SCOPEL
PRESIDENTE
SIND IND MET MEC MATERIAL ELETRICO CAXIAS DO SUL

TODSON MARCELO ANDRADE
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MEC

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA SIMECS

[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA STIMME-CB

[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

