

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002582/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/07/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023804/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.206246/2026-93
DATA DO PROTOCOLO: 28/07/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://mediador.trabalho.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;

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 Presidente, Sr(a). MARLOS DAVI SCHMIDT;

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 Presidente, Sr(a). FRANCISCO KUHN DA COSTA;

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 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos 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.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de **1º de maio de 2026**, fica estabelecido um “salário normativo” no valor de R\$ 9,60 (nove reais e sessenta centavos), por hora, a vigorar desde a admissão do empregado.

03.1. Ao aprendiz, na condição de quotista do SENAI ou equiparado, fica mantido, com exclusão de qualquer outro valor, um "salário normativo", a ser devido na data da admissão, no valor de R\$ 7,37 (sete reais e trinta e sete centavos) por hora. Este salário normativo não poderá ser inferior, em qualquer hipótese, ao salário mínimo nacional.

03.2. Estes salários não serão considerados, em nenhuma hipótese, "salário profissional", ou substitutivo do salário mínimo nacional.

03.3. Os valores antes fixados já contemplam a majoração salarial prevista na cláusula seguinte e deverão ser observados a contar de 1º de maio de 2026.

03.4. Os valores de salário normativo ora fixados somente poderão ser alterados em nova Convenção Coletiva de Trabalho.

03.5. O salário normativo que servirá de base para negociação coletiva futura será aquele previsto para vigorar a contar de 1º de maio de 2026.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de Montenegro 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 – SINMAQSINOS, localizadas nos municípios de Montenegro, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo e Tupandí, admitidos até 30.04.2025, terão seus salários, resultantes do estabelecido na cláusula nº 04 da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - Ministério do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul sob o número 10264.206480/2025-30 e registrada sob o nº RS002944/2025, majorados:

a) Em **1º de maio de 2026**, na base de 4,50% (quatro inteiros e cinquenta centésimos por cento), a incidir sobre a parcela de até R\$ 7.000,40 (sete mil reais e quarenta centavos) por mês, equivalente a R\$ 31,82 (trinta e um reais e oitenta e dois centavos) por hora, dos salários de 1º de maio de 2025, o que corresponde a uma majoração máxima de R\$ 315,02 (trezentos e quinze reais e dois centavos) no salário mensal e de R\$ 1,43 (um real e quarenta e três centavos) no salário por hora.

b) Em **1º de julho de 2026** e com automática compensação do reajuste previsto no item "a" supra e observado o mesmo limite de incidência, na base de 5,20% (cinco inteiros e vinte centésimos por cento), o que corresponde a uma majoração máxima de R\$ 364,02 (trezentos e sessenta e quatro reais e dois centavos) no salário mensal e de R\$ 1,65 (um real e sessenta e cinco centavos) no salário por hora.

04.1 - Os empregados admitidos a partir de 1º.05.2025 e até 16.04.2026 terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) do índice estabelecido no "caput" desta cláusula, multiplicado pelo número de meses de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

Admissão	Meses/avos	% em 1º de Maio	Limite R\$/mês	% 1º de Julho	Limite R\$/mês
Até 17.05.2025	12	4,500%	315,02	5,20%	364,02
18.05.2025 16.06.2025	11	4,125%	288,77	4,767%	333,69
17.06.2025 16.07.2025	10	3,750%	262,52	4,333%	303,35
17.07.2025 17.08.2025	9	3,375%	236,26	3,900%	273,02
18.08.2025 16.09.2025	8	3,000%	210,01	3,467%	242,68
17.09.2025 17.10.2025	7	2,625%	183,76	3,033%	212,35
18.10.2025 16.11.2025	6	2,250%	157,51	2,600%	182,01
17.11.2025 17.12.2025	5	1,875%	131,26	2,167%	151,68
18.12.2025 17.01.2026	4	1,500%	105,01	1,733%	121,34
18.01.2026 15.02.2026	3	1,125%	78,75	1,300%	91,01
16.02.2026 17.03.2026	2	0,750%	52,50	0,867%	60,67
18.03.2026 16.04.2026	1	0,375%	26,25	0,433%	30,34

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

04.3 - Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.05.2025, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993 do Tribunal Superior do Trabalho.

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

04.5 - Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora estabelecida o foi de forma transacional, restando com isso quitada a inflação registrada até 30.04.2026.

04.6 - O salário que servirá de base para os reajustamentos coercitivos futuros será o resultante do previsto no "caput", alínea "b" ou, conforme o caso, do item 04.1.

04.7 - Além das hipóteses em que expressamente estão consignadas possibilidades de compensação, toda majoração salarial concedida na vigência desse acordo será objeto de compensação em futuros reajustamentos, espontâneos ou coercitivos. Não serão compensados os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE DIFERENÇAS

As diferenças salariais decorrentes do estabelecido na cláusula 3ª (terceira - Salário Normativo) e na cláusula 4ª (quarta - Reajuste Salarial), se houverem, serão pagas, sem acréscimos ou correções na folha de pagamento relativa ao mês de julho de 2026 ou, o mais tardar, relativa ao mês de agosto de 2026.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - POSSIBILIDADE DE ANTECIPAÇÃO DE MELHORIAS SALARIAIS

As empresas e/ou empregadores, poderão, livremente e se assim desejarem, conceder reajustes em percentuais superiores aos aqui ajustados, assim como, aplicar o reajuste sobre a totalidade do salário, servindo os índices e limitadores aqui pactuados como indicadores mínimos de reajuste.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIOS NOS CASOS DE SUBSTITUIÇÃO

A situação salarial dos empregados substituídos e a dos empregados que vierem a ser admitidos em substituição a demitidos sem justa causa reger-se-á, respectivamente, pelas disposições contidas na Súmula nº 159 do Tribunal Superior do Trabalho e da Instrução Normativa nº 1/82 do mesmo Tribunal.

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIOS: FORMA DE PAGAMENTO E RECIBOS

O pagamento da remuneração mensal e das verbas rescisórias deverá ser feito em espécie ou mediante crédito na conta bancária do trabalhador.

08.1 - As empresas fornecerão a seus empregados, sem necessidade de comprovante de recebimento, demonstrativo contendo a identificação da empresa, a discriminação das importâncias pagas, dos descontos efetuados, bem como o registro do valor mensal devido à conta vinculada do FGTS.

08.2 - As empresas que optarem por realizar os pagamentos via depósitos bancários ficam desobrigadas de colher as assinaturas dos empregados nos recibos de pagamento.

08.3 - A redução da hora noturna e o respectivo adicional salarial, poderão ser pagos sob um único título.

Descontos Salariais

CLÁUSULA NONA - DESCONTOS AUTORIZADOS

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

09.1 - Ficam ressalvados os descontos decorrentes do contido nas cláusulas nº 34 e 38 e os efetuados em decorrência de prejuízos causados por dolo ou culpa.

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

É mantido o adicional por tempo de serviço em 3,0% (três por cento), a incidir sobre o salário contratual do empregado beneficiado, por quinquênio de trabalho prestado pelo trabalhador ao mesmo empregador.

10.1 - Para os empregados que completarem o tempo de serviço necessário à percepção do adicional por tempo de serviço a partir de 1º.05.2003, o percentual referido no item anterior incidirá sobre a parcela equivalente a até R\$ 7.515,35 (sete mil e quinhentos e quinze reais e trinta e cinco centavos), do salário contratual do empregado.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ABONO AO APOSENTADO

Ao empregado que conte com 10 (dez) anos ininterruptos ou mais na atual empregadora, será devido, quando de seu desligamento em razão de aposentadoria, um abono em valor equivalente ao seu último salário nominal.

11.1 - Considera-se como desligamento em razão de aposentadoria aquele que acontecer no período de até 03 meses após o recebimento da comunicação do deferimento do benefício.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE

Para os empregados que frequentem curso de ensino fundamental, médio, superior, de especialização, profissionalizantes ou de qualificação profissional de interesse da empresa e vinculados a suas funções que tenham duração superior a 150 horas, em escolas oficiais ou reconhecidas e que tenham sido admitidos até 30.04.2026 será devido um auxílio escolar no valor de um salário normativo mensal.

12.1– Para fazer jus ao benefício o empregado interessado deverá entregar na empresa comprovante de matrícula, frequência e aproveitamento.

12.2 – O valor devido a título de ajuda de custo ao estudante poderá ser pago em duas parcelas, sendo a primeira até o dia 31.08.2026 e a segunda até 30.10.2026.

12.3 – A vantagem prevista no “caput” desta cláusula é extensiva ao programa de Educação de Jovens Adultos, devidamente reconhecido como curso oficial de ensino, desde que respeitada a duração horária mínima de 500 (quinhentas) horas.

12.4 - Ajustam as partes que a ajuda de custo aqui estabelecida não será considerada salário-utilidade, portanto, não tem e nem terá natureza salarial, pelo que indevidas quaisquer integrações ou reflexos trabalhistas, conforme prevê o artigo 458, § 2º, II, da CLT.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará a sua esposa e, na falta desta, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante a apresentação do comprovante fornecido por este órgão, a título de "auxílio funeral", importância equivalente a uma vez o salário normativo vigente à época do pagamento.

13.1 - Em caso de morte decorrente de acidente do trabalho, exceto os de trajeto, mas incluídos os que ocorram em objeto de serviço à empregadora, o auxílio funeral será pago em valor dobrado.

13.2 - Ficam excluídas desta obrigação as empresas que mantenham ou venham a manter seguro de vida para seus empregados, cuja parcela subsidiada do prêmio assegure indenização em valor igual ou superior ao estabelecido no "caput".

13.3 - As entidades sindicais de trabalhadores acordantes concordam em incluir a indicação de que, na falta de designação do beneficiário pela Previdência Social, o auxílio será pago ao(s) dependente(s) constante(s) na ficha de registro do empregado.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS

O empregador, quando do acerto final do contrato, deverá entregar ao empregado documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, restituir a CTPS devidamente anotada e proceder o pagamento dos valores constantes no instrumento de rescisão ou do recibo de quitação.

14.1 – As obrigações referidas no caput deverão ser cumpridas em até 10 (dez) dias contados a partir do primeiro dia útil posterior ao da comunicação da rescisão contratual, em caso de dispensa do cumprimento do aviso prévio. Em caso de aviso prévio trabalhado, o prazo de 10 (dez) dias para o pagamento das obrigações contará a partir do primeiro dia útil posterior ao que seria o de último dia a ser trabalhado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

Sempre que lhes for solicitado por escrito, pelo empregado demitido sob acusação de falta grave, as empresas notificá-lo-ão, também por escrito e contra recibo, dos motivos da demissão. A falta de notificação, nesses casos, gerará a presunção de despedida sem justa causa.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE HORÁRIO E DISPENSA DO CUMPRIMENTO

Com relação ao **aviso prévio concedido pelo empregador**, deverá ser observado:

16.1 - Redução de horário. A redução do horário que o empregado tem direito quando no cumprimento do aviso prévio será gozado, preferencialmente, no início do expediente diário, pelo não trabalho em um dia da semana ou com o não trabalho em dois turnos diários durante cada semana. Eventual diferença entre o número de horas não trabalhadas e aquelas que o empregado tem direito será resolvido: pela concessão de folga na última semana do aviso, pela prorrogação da jornada normal de trabalho ou ainda pelo pagamento das horas faltantes pelo empregador.

16.2 - Dispensa do cumprimento. O empregado pré-avisado da rescisão contratual poderá, no momento ou no curso do período, caso comprovar a obtenção de novo emprego, solicitar o seu imediato desligamento, ocorrendo, então, nesta data, o encerramento do contrato, sem a necessidade de cumprimento e do pagamento do período restante.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA DÉCIMA 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.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA

Não será admitida a contratação experimental dos empregados readmitidos para o exercício da mesma função por uma mesma empresa, inclusive as do mesmo grupo econômico e com a mesma atividade, salvo se tiver transcorrido um tempo mínimo de 18 (dezoito) meses entre um contrato e outro.

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

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

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CTPS

Ao procederem anotações nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, as empresas deverão:

a - Consignar corretamente as funções exercidas.

b - Abster-se de proceder anotações relativas a dias de ausência por doença e os correspondentes atestados médicos, as sanções disciplinares aplicadas ou qualquer referência de que a anotação foi determinada pelo Judiciário.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTANDO

Os empregados menores gozarão de garantia no emprego, desde seu alistamento para prestação do serviço militar obrigatório, até sua incorporação ou dispensa do serviço militar.

20.1 - No caso de rescisão contratual, por iniciativa da empresa, em relação a empregados que estejam protegidos pelo antes disposto, o período de garantia deverá ser indenizado e pago juntamente com as demais parcelas rescisórias, facultado às partes, ainda, a qualquer tempo, transacionarem a respeito do período de garantia.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO APOSETANDO

Ao empregado que comprovar, antecipadamente perante a empresa, estar a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que conte com um mínimo de 8 (oito) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para

aposentar-se. A garantia de emprego ou salário cessa automaticamente findo os 12 (doze) meses.

21.1 - Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 16 (dezesesseis) anos na atual empresa, a garantia fica elevada para 24 (vinte e quatro) meses.

21.2 - Esta garantia será concedida, em qualquer caso, por uma única vez.

21.3 - Em relação a esta garantia poderá haver acordo no sentido de que o empregado deixe de prestar serviços, sem prejuízo da remuneração média, apurada nos últimos 6 (seis) meses, a qual continuará a ser paga, como se trabalhando estivesse, até o final da garantia. Nestes casos, os pagamentos deverão ser efetuados nas mesmas datas que o forem para os demais empregados.

21.4 - Para fazer jus a esta garantia, o empregado, ao implementar a condição de tempo de serviço, deverá comprovar perante a empregadora, mediante declaração por escrito, encontrar-se a 12 (doze) ou 24 (vinte e quatro) meses, conforme o caso, da aquisição do direito à aposentadoria.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Considerando que o regime de compensação de horário para trabalho em cinco e não em seis dias por semana é do maior interesse das partes, gerando menores despesas para as empresas e maior disponibilidade de tempo livre para os trabalhadores, bem como o interesse de afastar as discussões sobre o contido no vetusto art. 60, da CLT como, agora, disciplinado pela Portaria MTP nº 671/2021, 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 máximo diário de 10 (dez) horas, tudo na forma do contido nos artigos 59, 413 e 611-A e seus incisos I e XIII da CLT.

22.1 - Com a finalidade de equacionarem quaisquer dúvidas, estabelecem as partes que a exigência prevista no art. 60, da CLT, fica dispensada, nos termos do art. 64, II, da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021.

22.2 - A realização de horas extraordinárias, mesmo que de modo habitual ou aos sábados, não descaracteriza ou invalida o regime de compensação ora previsto.

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 - Na vigência do regime de compensação de horário pela supressão do trabalho aos sábados, os feriados que ocorrerem de segunda a sexta-feira serão remunerados como mais um repouso (07:20 horas = 7,33 horas) e, em compensação, os que ocorrerem aos sábados serão remunerados como horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

22.5.1 - Quando ocorrer feriado em sábado, as empresas poderão, ao invés de remunerarem as horas de feriado como extras, suprimir 07:20 horas (= 7,33 horas) da carga horária semanal, mediante redução da jornada em um ou mais dias, ou mediante ajuste de compensação anual.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

As empresas representadas pelo sindicato econômico signatário poderão manter e/ou implantar jornada flexível de trabalho, controlada por "Sistema de Créditos e Débitos das Horas Trabalhadas", no qual as horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal em determinados dias ou períodos possam ser compensadas pela correspondente diminuição ou acréscimo em outros dias ou períodos, desde que respeitados os seguintes ajustes especiais:

- a.** O empregador poderá aumentar ou reduzir a jornada diária legal de trabalho visando à compensação de eventual redução ou ampliação de horário pretérito ou futuro.
- b.** O aumento da jornada diária não poderá exceder à 02 (duas) horas diárias, ficando limitada a jornada diária máxima a 10 (dez) horas.
- c.** As empresas que adotarem a jornada flexível deverão, obrigatoriamente, adotar controle de ponto da carga horária do empregado;
- d.** As horas excedentes aos limites estabelecidos no item "b", supra, deverão ser pagas como horas extraordinárias no mês em que forem prestadas.
- e.** Somente poderão ser compensadas via banco de horas aqui ajustado as horas prestadas de segunda-feira a sábado. As horas trabalhadas nos domingos e feriados não poderão ser objeto de compensação via esse banco de horas, podendo, se for o caso, ser compensada atendendo ajuste especial constante nesta convenção.
- f.** A apuração e liquidação de eventual saldo de horas deverá ser procedida de modo até semestral.
- g.** No fechamento,

a. sendo o empregado credor de horas, o valor correspondente deverá ser pago, devidamente acrescido de 50%, juntamente com a folha de pagamento do mês do seguinte ao do fechamento de até o semestre respectivo;

b. sendo o empregado devedor de horas, não poderá haver nenhum desconto por conta dessas horas e nem poderão ser objeto de compensação nos meses futuros.

h. Na ocorrência de rescisão contratual no curso do semestre respectivo:

a. se houver crédito a favor do empregado, as respectivas horas serão computadas e remuneradas com o acréscimo de 50%;

b. se houver débitos de horas do empregado para com o empregador,

1. na hipótese de rompimento de contrato por iniciativa do empregador, as horas não trabalhadas deverão ser abonadas, sendo vedado qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão de contrato de trabalho.

2. na hipótese de pedido de demissão ou de demissão por justa causa, o valor referente as horas faltantes poderá ser objeto de desconto considerando o valor normal da hora.

Parágrafo único: A faculdade estabelecida no caput se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT, nos termos do artigo 64, II, da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS

Mediante acordo entre empregadora e, no mínimo, 55% (cinquenta e cinco por cento) dos respectivos empregados, poderá ser suprimido total ou parcialmente o trabalho, com recuperação das horas de trabalho, nos estabelecimentos ou em setores determinados dos mesmos, em determinado dia ou dias, bem como por ocasiões especiais como nos dias 24 e 31 de dezembro, na segunda e na terça-feira de carnaval, etc.

24.1 - Para que haja a supressão do trabalho sem a recuperação das horas de trabalho e, conseqüentemente, sem o pagamento de salários, o acordo deverá ocorrer entre a empregadora e, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos respectivos empregados.

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

24.3 - Sempre que o Sindicato dos Trabalhadores solicitar, deverá ser-lhe enviada a lista dos empregados acordantes, para conferência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÕES CUMULATIVAS

As possibilidades e faculdades estipuladas nas cláusulas 22ª a 24ª 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 Previdência 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.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REGISTRO DE PONTO - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Buscando facilitar a marcação de ponto, ajustam as partes, que os empregadores poderão permitir o registro de ponto até cinco minutos antes ou após o horário previsto para o início dos trabalhos e até cinco minutos após o horário previsto para seu término, sem que tal circunstância caracterize trabalho extraordinário.

As empresas ficam autorizadas a utilizar os sistemas de registro eletrônico de ponto previstos no Capítulo V da Portaria MTP 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); e
- c) sistema de registro eletrônico de ponto via programa (REP-P).

26.1. O sistema de registro de ponto que vier a ser adotado pelos empregadores (manual, mecânico ou eletrônico) deve 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 de ponto, marcação automática do ponto, autorização prévia para marcação de sobrejornada e a existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado, permitidos eventuais e necessários ajustes, desde que mantido em arquivo o registro lançado pelo empregado e o motivo da alteração realizada.

26.2. Ao empregado deverá ser disponibilizado, até o momento do pagamento referente ao período que está sendo aferida a frequência, toda e qualquer informação sobre ocorrência que possa ocasionar alteração da sua remuneração.

26.3. Ao trabalhador deve ser disponibilizado acesso aos comprovantes dos registros realizados nas últimas quarenta e oito horas.

26.4. O sistema de registro de ponto que for escolhido/implantado pelo empregador deve possibilitar a extração e entrega ao empregado, dos comprovantes de registro de ponto e da apuração mensal do horário trabalhado, em formato PDF.

26.5. As empresas, mediante acordos individuais escritos, poderão estabelecer o registro de ponto por exceção para todos ou alguns de seus empregados, assim como, dispensar o registro de ponto para aqueles que exercerem cargos de SUPERVISÃO se atendidas as exigências do § único do art. 62 da CLT, bem como aos empregados portadores de diploma de curso superior.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE

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

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

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

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

O trabalho em feriados e domingos, quando não compensado por outro repouso em dia útil das semanas imediatamente anterior ou posterior, será pago com o adicional de 100% (cem por cento), ou seja, em dobro. Em decorrência deste ajuste, a remuneração do feriado ou domingo, para aqueles que a ela fizerem jus, será sempre simples, tenha ou não ocorrido trabalho nesse dia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERRUPÇÕES NO HORÁRIO DE TRABALHO

As interrupções do trabalho, dentro do horário normal de serviço, que tenham origem em causas provocadas pela empresa, não poderão ser descontadas dos salários dos trabalhadores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO LOCAL DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Em complementação e tendo em conta o disposto nos arts. 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho, observadas as disposições desta Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores poderão estabelecer com seus empregados condições de flexibilização do local de trabalho de seus empregados, com a adoção de uma ou, concomitantemente, de mais de uma das seguintes modalidades: à *distância, remoto, home office/teletrabalho ou local híbrido*.

30.1. O aqui pactuado poderá ser implementado em todas ou em partes de áreas, de departamentos ou de setores específicos da empresa com a adoção de tecnologias da informação e de comunicação.

30.2. O procedimento aqui pactuado não obrigatoriamente deverá ser aplicado a todos os empregados das aludidas áreas, departamento ou setores, podendo ser utilizado somente para parte ou para alguns dos trabalhadores.

30.3. Ajustam as partes que o trabalho prestado nas condições aqui ajustadas não será tido ou considerado como trabalho externo, nos termos do art. 62, I, da CLT.

30.4. As regras, inclusive as de segurança e saúde do trabalho, deverão ser estabelecidas de comum e expresse acordo, através de contrato de trabalho ou de aditivo contratual onde constará a modalidade a ser cumprida, as responsabilidades de cada parte e se haverá pagamento de reembolso de despesas ou ajuda de custo.

30.5. Em caso de não fornecimento de material de trabalho ou dos equipamentos necessários ou nas situações que o empregado tenha que utilizar seus equipamentos, obrigatoriamente, deverá ser ajustado o pagamento de reembolso de despesas ou ajuda de custo, em valores a serem ajustados entre as partes.

30.6. Os valores pagos por conta de reembolso de despesas ou de ajuda de custo, em função do aqui ajustado, não terá caráter salarial e não integrará a remuneração do empregado para qualquer efeito.

30.7. Quando o trabalho, em função do presente ajuste, for prestado fora da sede da empresa não estará sujeito ao controle de jornada nos termos do disposto do inciso III do art. 62 da CLT.

30.8. Em caso de utilização de sistema com controle de acesso *via login e logout*, estes registros não serão ser tidos como controle de jornada para apuração da jornada trabalhada e de jornada extraordinária, tampouco para a caracterização de regime de sobreaviso, prontidão ou tempo a disposição.

30.9. Adotado o aqui pactuado o empregado deverá desempenhar suas atividades e atribuições de acordo com as orientações recebidas do empregador e respeitando as normas de medicina e segurança do trabalho, especialmente no que diz respeito:

- a) à limitação do trabalho a sua jornada contratual;
- b) ao cumprimento de, no mínimo, uma hora de intervalo intrajornada quando o trabalho diário for superior a seis horas, salvo se ajustado individualmente a redução desse intervalo;
- c) ao intervalo mínimo de onze horas entre duas jornadas de trabalho;
- d) o descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas; e
- e) a prestação do trabalho em local com boa luminosidade, ventilação, higidez e que não traga problema à saúde.

30.10. O empregador, ao seu tempo, deverá respeitar o horário de trabalho cumprido anteriormente a mudança do local de trabalho ou aquele que for ajustado quando implementação da mudança para a realização de qualquer contato com o empregado.

30.11. A qualquer tempo e respeitadas situações especiais de cada empregado, desde que com comunicação prévia ao empregado com cinco dias úteis de antecedência, o empregador poderá determinar o retorno ao trabalho presencial.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

Com relação às férias, deverá ser observado o seguinte:

31.1 - Quanto à **gratificação natalina**, é assegurado, por ocasião das férias:

31.1.1 - O direito de os empregados receberem 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina (13º salário) por ocasião da concessão do gozo de férias, desde que requeiram o pagamento dessa parcela até 10 (dez) dias contados do recebimento do aviso de concessão de férias.

31.1.2 - No caso de férias coletivas, aplica-se o estatuído acima, exceto que o pagamento do adiantamento da primeira parcela do 13º salário será efetuado no retorno das férias, podendo, ainda, esse pagamento ser negociado entre as partes.

31.1.3 - Que o valor correspondente à primeira parcela da gratificação natalina não poderá sofrer qualquer tipo de correção para fins de compensação quando do pagamento da segunda e/ou última parcela.

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

31.2 - Quanto ao **início das férias**, fica assegurado:

31.2.1 - Que o período de gozo de férias não poderá ter início em sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou em véspera de feriados ou "feriadões", de Natal e de Ano Novo.

31.2.2 - A possibilidade de, mediante solicitação por escrito do empregado, o gozo de férias ser concedido por antecipação aos que não tiverem período aquisitivo completo e sem que este se modifique, considerando-se como quitados os dias gozados.

31.3.- Quanto às **férias individuais e coletivas - normas de concessão**:

31.3.1 - Desde que haja concordância do empregado, as férias individuais poderão ser usufruídas em até três períodos, inclusive de modo antecipado, 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.

31.3.2 - 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.

31.3.3 - 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.

31.3.4 - 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.

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇAS REMUNERADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, mediante a comprovação respectiva:

a - por até 2 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora;

b - pelo tempo necessário para prestar depoimento judicial na condição de testemunha;

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

d - por até 2 (dois) dias por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

32.1 - Fica ampliado para 2 (dois) dias, 1 (um) em cada semestre, a faculdade assegurada ao empregado e prevista no inc. IV do art. 473, da CLT.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

Será considerada licença não remunerada a ausência do empregado (a) ao serviço, por 1 (um) dia, na vigência deste acordo, para internação hospitalar do (a) esposo (a) ou companheiro (a) e de filho menor de até 12 (doze) anos.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

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. Também fornecerão gratuitamente uniforme e seus acessórios, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço.

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

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CIPA

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

35.1 - As empresas fornecerão gratuitamente, aos membros da CIPA, na ocasião em que tomarem posse, um manual da atividade e legislação relativa à Higiene e Segurança do Trabalho, atualizando-o sempre que necessário.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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, 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 nº 3.214/78, com redação alterada pela Portaria MTE nº 17, de 01 de agosto de 2007.

36.1 - 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 5.3.1, "i", da NR-5, aprovada pela Portaria MT nº 3.214/78 e com a redação da Portaria MPT nº 422, de 07 de outubro de 2021.

36.2 - 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.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO

Nas empresas que mantenham serviços médicos e odontológicos próprios ou contratados, somente terão validade para justificar faltas ao serviço por doenças 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.

37.1 - As empresas que não dispuserem de serviços médicos e dentários validarão os atestados do INSS e do Sindicato dos Trabalhadores.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESCONTO ASSISTENCIAL

Os empregadores, atendendo o aprovado na assembléia geral dos trabalhadores para a qual foram convidados todos os integrantes da categoria, descontarão de todos os empregados, beneficiados ou não pelo presente convenção, a importância equivalente a três por cento (3%) do salário, no mês de agosto de 2026 e mais três por cento (3%) no mês de outubro de 2026, limitado, cada desconto, ao valor de R\$190,00 (cento e noventa reais).

38.1 – Atendendo opção do empregado a contribuição estabelecida no caput poderá ser substituída por uma contribuição mensal no valor equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do salário profissional da categoria, devendo, o empregador encaminhar o desconto em todos os meses da vigência da presente Convenção .

38.2 – Os valores descontados dos empregados deverão ser repassados ao SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DE MONTENEGRO, em guias próprias, até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto, sob pena de incidência das cominações referidas no art. 600 da CLT.

38.3 – É assegurado aos empregados o direito de se oporem ao pagamento da contribuição referida no caput. O documento de oposição (atendendo ao modelo disponibilizado no site da entidade laboral) deverá ser entregue pessoalmente pelo interessado na sede do sindicato, para os empregados que trabalham em Montenegro. Para os empregados que trabalham nos demais municípios da base o documento de oposição poderá ser enviado ao sindicato através do correio. O prazo para a entrega do documento de oposição no sindicato ou a sua postagem no correio expira no dia 05 de agosto de 2026. Documentos de oposição entregues ou postados após esta data serão desconsiderados.

38.4 – As empresas representadas pelos sindicatos econômicos deverão se abster de promover quaisquer atos tendentes a estimular as oposições aos descontos estipulados.

38.5 – Até dez dias após o recolhimento, as empresas deverão encaminhar cópias das guias de recolhimento acompanhada da relação dos empregados contribuintes ao sindicato profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL

As empresas recolherão aos cofres do respectivo Sindicato Patronal, a título de "contribuição especial", conforme deliberação de suas respectivas Assembleias Gerais Extraordinárias, os seguintes valores:

a. As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo e Região – SINMAQ SINOS, recolherão a título de "contribuição especial", conforme deliberado em Assembleia Geral Extraordinária, importância de R\$200,00 (duzentos reais) por empregado registrado no mês de maio de 2026, limitado ao valor máximo de R\$16.300,00 (dezesesseis mil e trezentos reais) por empresa, a ser paga em 5 parcelas iguais, com vencimentos em até 14.08.2026, em até 15.09.2026, em até 15.10.2026, em até 16.11.2026 e em até 15.12.2026, respectivamente. As empresas com um empregado, ou mesmo sem empregado, recolherão o valor mínimo de R\$200,00 (duzentos reais) em parcela única até a data do primeiro recolhimento.

b. As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo – SINDIMETAL recolherão a título de "contribuição especial", conforme deliberado em Assembleia Geral Extraordinária, importância equivalente a R\$199,00 (cento e noventa e nove reais) por empregado registrado em maio de 2026, a ser pago em 5 parcelas, com vencimentos em até 14.08.2026, em até 15.09.2026, em até 15.10.2026, em até 16.11.2026 e em até 15.12.2026, respectivamente. As empresas com um empregado, ou mesmo sem empregado, recolherão o valor mínimo de R\$199,00 (cento e noventa e nove reais) em parcela única até a data do primeiro recolhimento.

39.1 - As empresas deverão enviar cópia da guia de recolhimento quitada para a sede do seu respectivo Sindicato Patronal, no prazo de 5 (cinco) dias depois de efetuado o pagamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATRASO NOS RECOLHIMENTOS

O não recolhimento nos prazos fixados nas cláusulas anteriores implicará na incidência dos mesmos encargos pertinentes ao recolhimento em atraso do FGTS.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO – PRINCÍPIOS DA COMUTATIVIDADE E DO CONGLOBAMENTO

Esta Convenção Coletiva de Trabalho foi resultado de ampla negociação coletiva, em momento de muitas dificuldades para as categorias convenientes e visou o equilíbrio destas dificuldades. Assim, o disposto nas cláusulas 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª, 13ª, 22ª, 33ª e 38ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 23ª, 24ª, 25ª, 26ª e 39ª se constituem em contrapartida às empresas da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA ECONÔMICA

As partes esclarecem que o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Montenegro e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo – SINDIMETAL têm base territorial comum nos municípios de Montenegro, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo e Tupandi, bem como nos ex-distritos do município de Montenegro e atuais municípios de Barão, Poço das Antas, Salvador do Sul, São José do Sul e São Pedro da Serra. As empresas do segmento de máquinas e implementos industriais e agrícolas, localizadas no município de Montenegro são representadas pelo Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo e Região – SinmaqSinos e as localizadas nos municípios de Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo e Tupandi que, na Convenção Coletiva de Trabalho protocolizada sob o nº 46218.011646/2009-14 e seguintes, estavam representadas pelo Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo e Região – SinmaqSinos, continuam com esta representação, mas nesta Convenção Coletiva de Trabalho integram a representação do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo – SINDIMETAL.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIREITOS E DEVERES

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DECLARAÇÕES

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO

Compromete-se o terceiro conveniente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Montenegro) a promover o depósito de uma via 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 do 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 MTE nº 671, de 08 de novembro de 2021.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIVERGÊNCIAS

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 convenientes ou nova convenção coletiva de trabalho.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TRATAMENTO TRIBUTÁRIO DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS

Os serviços de planos de assistência à saúde e os benefícios educacionais eventualmente disponibilizados pelas empresas aos seus empregados, de qualquer modalidade, existentes ou que venham a ser implementados na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, produzem os efeitos legais para os fins da legislação tributária introduzida pela Lei Complementar nº 214/2025, notadamente em seu inciso IV, letras “f” e “g”, do artigo 57 (conforme redação conferida pela Lei Complementar nº 227/2026) e demais disposições aplicáveis.

}

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 AGE SINDICATO DOS TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

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