

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS003109/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/08/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR042044/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.107033/2022-56  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/08/2022

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

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

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

E

SIND DOS TECN INDUSTR DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DO RGSUL, CNPJ n. 91.744.557/0001-92, neste ato representado(a) por seu ;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Técnicos Industriais de Nível Médio**, com abrangência territorial em **Bom Princípio/RS, Feliz/RS, Ivoti/RS, Portão/RS e São Sebastião do Cai/RS**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Para os empregados que efetivamente exerçam atribuições de Técnicos Industriais de nível médio, que são os profissionais habilitados em cursos plenos, nos termos das Leis de Diretrizes e Bases da Educação n. 4.024/1961, n. 5.692/1971, n. 7.044/1982 e n. 9.349/1996, bem como do Decreto n. 5.154/2004, fica estabelecido um "piso salarial" devido a partir de **1º.05.2022**, nos seguintes valores:

**a)** R\$2.103,20 (dois mil cento e três reais e vinte centavos) por mês ou R\$9,56 (nove reais e cinquenta e seis centavos) por hora, a partir do primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 90 (noventa) dias de trabalho na mesma empresa.

**b)** R\$3.148,20 (três mil cento e quarenta e oito reais e vinte centavos) por mês ou R\$14,31 (quatorze reais e trinta e um centavos) por hora, a partir do primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 180 (cento e oitenta) dias de trabalho na mesma empresa.

**3.1.** Este "piso salarial" será corrigido sempre que houver majoração geral e coercitiva de salários, na mesma proporção, não o sendo, porém, quando da majoração do salário mínimo nacional ou de eventual "piso salarial estadual".

**3.2.** Este "piso salarial" não será considerado, em nenhuma hipótese, "salário profissional", ou substitutivo do salário mínimo legal, nem mesmo para fins de incidência de adicional de insalubridade.

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

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

## CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em **1º de maio de 2022**, os empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Técnicos Industriais de Nível Médio do Estado do Rio Grande do Sul e com atuação nas empresas enquadradas nas categorias econômicas representadas pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo – SINDIMETAL-VS e pelo Sindicato da Indústria de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo e Região – SINMAQSINOS, localizadas nos municípios de Bom Princípio, Feliz, Ivoti, Portão e São Sebastião do Caí, admitidos até 30.04.2021, terão seus salários resultantes do disposto na cláusula 4a (quarta) da Convenção Coletiva de Trabalho, como previsto em seu item 4.6, com vigência a partir de 1º de maio de 2021 e protocolada junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE/RS sob o número 10264.105480/2021-90 e registrada sob o nº RS002541/2021, majorados:

### a) empresas com até 80 (oitenta) empregados:

**a.1) em 1º de maio de 2022**, em 10% (dez por cento), a incidir sobre a parcela de até R\$ 4.345,00 (quatro mil e trezentos e quarenta e cinco reais) mensais, equivalente a R\$ 19,75 (dezenove reais e setenta e cinco centavos) por hora, dos salários de 1º de maio de 2021, o que corresponde a uma majoração máxima (limite) de R\$ 435,60 (quatrocentos e trinta e cinco reais e sessenta centavos) no salário mensal e de R\$ 1,98 (um real e noventa e oito centavos) no salário por hora, isto é, nos salários superiores ao limite estabelecido só se somará a parcela de R\$ 435,60 (quatrocentos e trinta e cinco reais e sessenta centavos) nos salários fixados por mês ou R\$ 1,98 (um real e noventa e oito centavos) nos salários fixados por hora.

**a.2) em 1º de setembro de 2022**, com a automática compensação da majoração prevista na alínea anterior, em 12,5% (doze inteiros e cinco décimos por cento) a incidir sobre a parcela de até R\$ 4.345,00 (quatro mil e trezentos e quarenta e cinco reais) mensais, equivalente a R\$ 19,75 (dezenove reais e setenta e cinco centavos) por hora, dos salários de 1º de maio de 2021, o que corresponde a uma majoração máxima (limite) de R\$ 543,40 (quinhentos e quarenta e três reais e quarenta centavos) no salário mensal e de R\$ 2,47 (dois reais e quarenta e sete centavos) no salário por hora, isto é, nos salários superiores ao limite estabelecido só se somará a parcela de R\$ 543,40 (quinhentos e quarenta e três reais e quarenta centavos) nos salários fixados por mês ou R\$ 2,47 (dois reais e quarenta e sete centavos) nos salários fixados por hora.

**b) empresas com mais de 80 (oitenta) empregados:** em **1º de maio de 2022**, em 12,5% (doze inteiros e cinco décimos por cento) a incidir sobre a parcela de até R\$ 4.345,00 (quatro mil e trezentos e quarenta e cinco reais) mensais, equivalente a R\$ 19,75 (dezenove reais e setenta e cinco centavos) por hora, dos salários de 1º de maio de 2021, o que corresponde a uma majoração máxima (limite) de R\$ 543,40 (quinhentos e quarenta e três reais e quarenta centavos) no salário mensal e de R\$ 2,47 (dois reais e quarenta e sete centavos) no salário por hora, isto é, nos salários superiores ao limite estabelecido só se somará a parcela de R\$ 543,40 (quinhentos e quarenta e três reais e quarenta centavos) nos salários fixados por mês ou R\$ 2,47 (dois reais e quarenta e sete centavos) nos salários fixados por hora.

**4.1-** Os empregados admitidos após 1º.05.2021 terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional, observados os limites estabelecidos e de acordo com a seguinte tabela:

ADMISSÃO	ATÉ 80 FUNC.	Limite (R\$/Mês)	MAIS DE 80 FUNC.	Limite (R\$/Mês)
Até 17/05/2021	10,000%	435,60	12,500%	543,40
18/05/2021 a 16/06/2021	9,167%	398,31	11,458%	497,85
17/06/2021 a 16/07/2021	8,333%	362,07	10,417%	452,62
17/07/2021 a 17/08/2021	7,500%	325,88	9,375%	407,34
18/08/2021 a 16/09/2021	6,667%	289,68	8,333%	362,07
17/09/2021 a 17/10/2021	5,833%	253,44	7,292%	316,84
18/10/2021 a 16/11/2021	5,000%	217,25	6,250%	271,56
17/11/2021 a 17/12/2021	4,167%	181,06	5,208%	226,29
18/12/2021 a 17/01/2022	3,333%	144,82	4,167%	181,06
18/01/2022 a 15/02/2022	2,500%	108,63	3,125%	135,78
16/02/2022 a 17/03/2022	1,667%	72,43	2,083%	90,51
18/03/2022 a 16/04/2022	0,833%	36,19	1,042%	45,27

**4.2.** Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.05.2021, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

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

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

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

**4.6.** O salário que servirá de base para os reajustamentos coercitivos futuros será o resultante do "caput", ou da aplicação do item 4.1., ambos desta cláusula, conforme o caso.

**4.7.** O estabelecido nesta cláusula o foi de forma transacional.

# PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

## CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais decorrentes do estabelecido na cláusula 3ª (terceira - Salário Normativo) e na cláusula 4ª (Reajuste Salarial), se houverem, serão pagas, sem acréscimos ou outras correções na folha de pagamento de salários relativas ao mês de agosto ou, o mais tardar, ao mês de setembro de 2022.

## CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIOS: FORMA DE PAGAMENTOS E RECIBOS

As empresas fornecerão a seus empregados cópia dos recibos de pagamento 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.

**06.1** - As empresas que efetuarem os pagamentos por depósito bancário ficam desobrigadas de colher a assinatura dos empregados nos recibos de pagamento.

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

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

**07.1.** Ficam ressalvados os descontos decorrentes do contido nas cláusulas nº 40.1 e 44 e os efetuados em decorrência de prejuízos causados por dolo ou culpa.

**07.2.** 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.

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

### CLÁUSULA OITAVA - REAJUSTES POSTERIORES À DATA BASE - SALÁRIO REVISIONAL

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 NONA - 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 reager-se-á, respectivamente, pelas disposições contidas na Súmula nº 159 do Tribunal Superior do Trabalho e da Instrução nº 04/1993 do mesmo Tribunal.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA - FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias individuais poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

**10.1.** As férias coletivas, concedidas a critério da empregadora, poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos.

**10.2.** As férias, tanto individuais como coletivas, poderão ser concedidas em sucessão, primeiro uma e depois outra, para a quitação de determinado período aquisitivo, desde que observados os períodos de gozo e aviso para cada um dos dois sistemas.

**10.3.** Os dias faltantes para quitação de período de gozo, em número inferior a cinco dias corridos, poderão ser concedidos sobre a forma de “abono de férias”, como previsto no artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que haja solicitação ou concordância do empregado e dispensado o requerimento de que trata o parágrafo 1º, do mesmo artigo.

**10.4.** Fica assegurado:

**a)** 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.

**b)** 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.

**c)** 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.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) incidente sobre o valor da hora normal, quando se tratarem das 2 (duas) primeiras horas extras trabalhadas no dia, assim entendidas as que excederem a eventual regime de compensação de horário, e pagas com adicional de 100% (cem por cento) incidente sobre o valor da hora normal, aquelas que ultrapassarem a esse limite, ou seja, as horas extras trabalhadas além de 2 (duas) no dia.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

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

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

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

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

**13.1.** O abono de que trata o “caput” desta cláusula apenas será devido nos casos em que o desligamento do empregado efetivamente decorrer de aposentadoria, ou seja, ocorrer em data próxima àquela em que a empregadora receber comunicação do INSS informando a concessão de aposentadoria ao empregado.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE**

As empresas concederão um "auxílio escolar", como ajuda de custo, não integrável ao salário, no valor de R\$1.645,60 (um mil seiscentos e quarenta e cinco reais e sessenta centavos), aos empregados admitidos até 30.04.2022 e que percebam salário inferior a R\$4.114,00 (quatro mil cento e quatorze reais) e que comprovem estarem matriculados, e frequentando, em estabelecimento oficial ou reconhecido, curso regular de ensino com cobrança do aluno e com carga mínima de 220 horas, cujo pagamento deverá ser efetivado em duas parcelas, sendo a primeira até o quinto dia útil do mês de outubro de 2022 e a segunda até o quinto dia útil do mês de novembro de 2022.

**14.1**– Para fazer jus a esta vantagem, o empregado interessado deverá fazer simples requerimento, por escrito, à empregadora, acompanhado de certificado de matrícula e frequência.

**14.2**– Os requerimentos deverão ser efetivados até 30.09.2022 e 31.10.2022, respectivamente, sob pena de decadência.

**14.3** – Ficam desobrigadas desse pagamento as empresas que mantêm cursos gratuitos aos empregados no próprio estabelecimento, ou que proporcionam o custeio de cursos para seus empregados, inclusive com fornecimento gratuito do correspondente material escolar.

**14.4** – 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.

**14.5** - A vantagem prevista no "caput" também é extensiva a empregados que estiverem frequentando cursos profissionalizantes ou de qualificação profissional, de interesse da empresa, e vinculados às suas funções.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 de R\$ 1.645,60 (um mil seiscentos e quarenta e cinco reais e sessenta centavos).

**15.1.** 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.

**15.2.** 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".

**15.3.** A entidade sindical de trabalhadores acordante concorda 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.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE**

A contar de **1º de maio de 2022**, as empresas com, no mínimo, 15 (quinze) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou convênio com creches municipais ou particulares, deverão reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a), inclusive o legalmente adotado, em creche que preencha os requisitos legais, de sua livre escolha, até o limite de R\$ 222,32 (duzentos e vinte e dois reais e trinta e dois centavos), por filho(a), pelo período de 18 (dezoito) meses, contados do retorno do auxílio maternidade.

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

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE HORÁRIO E DISPENSA DE CUMPRIMENTO**

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

**17.1 - Redução de horário.** Quando o empregado estiver cumprindo o aviso prévio concedido pela empresa, as duas horas a que tem direito para procurar outro emprego serão concedidas, conforme sua opção, no início do

expediente diário, um dia completo ou em duas manhãs durante a semana. Nestas duas últimas hipóteses a empresa concederá as horas que restarem ou o empregado trabalhará as horas que excederem nos demais dias.

**17.2 - Dispensa do cumprimento.** O empregado pré-avisado da rescisão contratual poderá, no momento ou no curso do período, caso já tenha novo emprego, solicitar o seu imediato desligamento, ocorrendo, então, o encerramento do contrato, sem o cumprimento e o pagamento do período restante.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRABALHO INFANTIL**

As empresas manifestam o seu propósito de não utilização de mão-de-obra infantil. Eventuais transgressões ou irregularidades serão reportadas pelo Sindicato dos Trabalhadores aos Sindicatos Patronais.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 180 (cento e oitenta) dias entre um contrato e outro.

**21.1.** 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 ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTADO**

Os empregados menores gozarão de garantia de emprego, desde seu alistamento para prestação do serviço militar obrigatório, até sua incorporação ou dispensa do serviço militar;

**22.1.** No caso de rescisão contratual, por iniciativa da empresa, em relação a empregados que estejam protegidos pelo antes disposto, os períodos de garantia deverão ser indenizados e pagos juntamente com as demais parcelas rescisórias.

**22.2.** Os períodos de garantia poderão, a qualquer tempo, ser transacionados.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO APOSENTANDO**

A contar de **1º de janeiro de 2022**, fica estabelecido que, 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 **5 (cinco) anos**, sendo os 3 (três) últimos ininterruptos 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.

**23.1.** Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de **10 (dez) anos**, sendo os 6 (seis) últimos ininterruptos, na atual empresa, a garantia fica elevada para 24 (vinte e quatro) meses.

**23.2.** Esta garantia será concedida, em qualquer caso, por uma única vez.

**23.3.** 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.

**23.4.** 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.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

Ao anotarem a CTPS de empregado que efetivamente exerça atribuição de Técnico Industrial, as empresas deverão consignar a função exercida, acrescida da expressão "Técnico Industrial".

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

Considerando que o regime de compensação de horário para trabalho em 5 (cinco) e não em 6 (seis) dias por semana é do maior interesse das partes, gerando menores despesas e maior disponibilidade de tempo para os trabalhadores, bem como o interesse de afastar as discussões sobre o contido no vetusto art. 60, da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecem, com inteiro conhecimento de causa, para vigorar mesmo em situações consideradas insalubres, nos termos do art. 64, II, da Portaria MTP nº 671/2021, 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 conseqüente trabalho excedente a 8 (oito) horas nos demais dias da semana, sob a forma de compensação, observando-se o limite diário de 10 (dez) horas, tudo na forma do contido nos arts. 59, 59-A e 611-A e seus incisos I, II e XIII da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, de 13.07.2017, e 413, inc. I, da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

**25.2.** 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.

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

**25.4.** Na vigência do regime de compensação de horário pela supressão do trabalho aos sábados, os feriados que ocorrerem:

**a)** de segunda a sexta-feira serão remunerados como mais um repouso (07:20 horas = 7,33 horas);

**b)** no sábado serão remunerados como horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento), facultado às empresas, ao invés de remunerarem as horas de feriado como extras, suprimir 07:20 horas (= 7,33 horas) da carga horária semanal, mediante redução da jornada em um ou mais dias, ou mediante ajuste de compensação anual.

**25.5** - 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 SEXTA - REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

As empresas poderão adotar o regime de compensação de horas de trabalho, previsto no §2º do artigo 59 e no inciso XIII do artigo 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho – Banco de Horas – com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017, mediante sistema de débito e crédito, com jornada máxima de 10 (dez) horas diárias.

**26.1** – As horas trabalhadas acima da jornada normal e até o limite de 10 (dez) serão creditadas no banco de horas e as faltantes para completar a jornada normal serão debitadas no banco de horas.

**26.2** – As horas eventualmente trabalhadas além de 10 (dez) horas do dia não poderão compor o banco de horas e deverão ser pagas como extraordinárias.

**26.3** – O prazo de duração da jornada flexível será:

a) mensal ou semestral conforme acordado entre as partes, como facultado pelo contido nos parágrafos 6º e 5º do art. 59 da CLT;

b) anual conforme previsto no parágrafo 2º do art. 59 da CLT por força do autorizado por esta Convenção Coletiva de Trabalho, se as partes não optarem pela compensação mensal e/ou semestral.

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

**26.3.1.1** – Em havendo saldo credor em favor do empregado, este será pago com o correspondente adicional de horas extras previsto nesta Convenção, na folha de pagamento de salários do mês seguinte ao do término da vigência da jornada flexível;

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS**

Mediante acordo entre empregadora e, no mínimo, 2/3 (dois terços) 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 (vinte e quatro) e 31 (trinta e um) de dezembro, na segunda e na terça-feira de carnaval, etc.

**27.1.** 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.

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

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

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

No regime horário em que não ocorra compensação de horas de trabalho, como previsto na cláusula anterior, e desde que observado o limite constitucional de 8 (oito) horas diárias, poderá haver compensação de uma semana para outra, trabalhando-se em uma semana 5 (cinco) dias de oito horas e em outra 6 (seis) dias de oito horas, isto é, uma semana de 40:00 horas e outra de 48:00 horas, no máximo, visando a que os empregados gozem de folga alternada sábado sim e o seguinte não.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÕES CUMULATIVAS**

As possibilidades e faculdades estipuladas nas cláusulas 25ª a 28ª poderão ser adotadas simultânea e complementarmente, inclusive nas atividades de que trata a NR15 da Portaria nº 3.214, de 08.06.78, do Ministério do Trabalho e suprida, assim a exigência do art. 60 da CLT, nos termos do art. 64, II, da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021.

## **CONTROLE DA JORNADA**



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REGISTRO DE PONTO - MARCAÇÕES**

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

**30.1.** As empresas poderão, a seu critério, para os fins previstos no art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, utilizar o sistema eletrônico de registro de ponto, em substituição ao sistema mecânico (cartão e relógio ponto), bem como voltar a utilizar o sistema mecânico.

**30.1.a.** Eventuais falhas do sistema utilizado não poderão resultar em prejuízo ao empregado.

**30.1.b.** Não será cobrado qualquer valor do empregado, quando houver necessidade de substituição de seu cartão, decorrente de desgaste normal pelo uso ou danificação decorrente de atividade laboral por ele executada.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DE PONTO - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO**

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

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

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

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

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

Em aditamento ao previsto no artigo 473, da Consolidação das Leis do Trabalho, fica assegurado que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

- a)** Por 1 (um) dia útil, no caso de falecimento de "avô, avó, sogro, sogra, genro ou nora", e por 3 (três) dias úteis consecutivos, no caso de falecimento de "cônjuge ou filho(a)".
- b)** Por 3 (três) dias úteis consecutivos, em caso de seu casamento, sendo os dias contados do dia imediatamente anterior à data do casamento.
- 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 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

**32.1** – O empregado deverá comprovar a ocorrência das hipóteses previstas nas alíneas "a" até "d" no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a contar do dia de seu retorno ao trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 fizeram jus, será sempre simples, tenha ou não ocorrido trabalho nesse dia.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERRUPTÕES NO HORÁRIO DE TRABALHO**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO HÍBRIDA**

Observadas as disposições sobre compensação de jornada (Cláusulas 25ª, 26ª, 27ª, 28ª e 29ª), as empresas poderão estabelecer com seus empregados condições de flexibilização do local de trabalho (trabalho à distância, remoto, home office, híbrido e/ou teletrabalho), de todas as áreas, departamentos ou setores específicos da empresa cujas atividades sejam compatíveis com tal regime, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, sem que configurem trabalho externo nos termos do art. 62, I, da CLT.

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

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

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

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

a) a limitação do trabalho a sua jornada contratual;

b) o cumprimento de, no mínimo, 01 hora de intervalo intrajornada quando o trabalho diário for superior a 06 horas, salvo se ajustado individualmente;

c) o respeito ao intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas de trabalho;

d) o descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas.

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS - INÍCIO**

Fica assegurado:

**a)** que o período de gozo de férias não poderá ter início em sextas-feiras ou em véspera de feriados ou "feriadões", de Natal e de Ano Novo, salvo a pedido do empregado.

**b)** a possibilidade de, mediante solicitação por escrito do empregado, que o gozo de férias seja concedido por antecipação aos que não tiverem período aquisitivo completo e sem que este se modifique.

c) em adequação ao disposto nos parágrafos 1º, dos artigos 134 e 139, da Consolidação das Leis do Trabalho, a concessão de período parcial de gozo de férias coletivas é considerado “caso excepcional” e pode ser seguido, para complementação, de período de gozo de férias individuais.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

**38.1.** Esta vantagem é extensiva à realização de 2 (dois) exames vestibulares.

**38.2.** 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 freqüência as aulas.

**38.3.** 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.

## **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

**40.1.** 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 freqüência, quando não se apresentar ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos. Extinto o 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**41.1.** 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.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 n. 3.214/78, com redação alterada pela Portaria MTE n. 17, de 01 de agosto de 2007.

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

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

Observado o antigo Precedente nº 74 do Tribunal Superior do Trabalho, as empresas descontarão dos integrantes da categoria dos Técnicos Industriais representada pelo SINTEC-RS, associados ou não, beneficiados ou não pelo disposto nesta convenção, a favor e sob inteira responsabilidade deste, a importância correspondente a 01 (um) dia de salário (= 07:20 horas) já reajustado, o mais tardar, do mês de setembro de 2022, recolhendo ditas importâncias aos cofres do Sindicato, no prazo de 10 (dez) dias contados da data que for efetivado o desconto.

**44.1.** As importâncias descontadas deverão ser recolhidas na sede do SINTEC, acompanhadas de relação com o nome de cada trabalhador e quantia descontada.

**44.2.** O não recolhimento no prazo fixado no caput implicará na incidência de acréscimos de correção monetária, na forma que essa for aplicável ao FGTS, multa de 10% (dez por cento), mais juros de 1% (um por cento) ao mês.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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, 7ª, 10ª a 16ª, 23ª, 32ª e 44ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 25ª a 29ª se constituem em contrapartida às empresas da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIVERGÊNCIAS**

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO**

Compromete-se o primeiro conveniente (Sindicato dos Técnicos Industriais de Nível Médio do Estado do Rio Grande do Sul) 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 SRTE/MTE, no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 13º da IN/SRT/MTE nº 16 de 15 de outubro de 2013.

**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**

**CESAR AUGUSTO SILVA BORGES**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DOS TECN INDUSTR DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DO RGSUL**

## **ANEXOS**

## ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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