

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001779/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/06/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR027298/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.204814/2024-50  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/06/2024

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

SINDICATO IND MET MEC MAT ELETRICO DE SANTA ROSA, CNPJ n. 90.477.803/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NERISON ANTONIO PAVEGLIO;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS, DE MATERIAL ELETRICO, E DE MAQUINAS E IMPLEMENTOS AGRICOLAS DE SANTA ROSA RS, CNPJ n. 89.391.775/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SAVIO ANDRE DOS SANTOS;

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 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Plano CNTI**, com abrangência territorial em **Giruá/RS, Santa Rosa/RS, Santo Cristo/RS e Tuparendi/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL (A PARTIR DE 01/05/2024)**

O piso salarial da categoria será de R\$ 1.867,80 (Um mil oitocentos e sessenta e sete reais e oitenta centavos), mensais ou de R\$ 8,49 (Oito reais e quarenta e nove centavos) a hora.

**Parágrafo Primeiro:** Durante o período de experiência de até 90 (noventa) dias, os empregados farão jus ao piso salarial admissional de R\$ 1.696,20 (Um mil seiscentos e noventa e seis reais e vinte centavos), ou de R\$ 7,71 (Sete reais e setenta e um centavos) a hora.

**Parágrafo Segundo:** Ao Jovem Aprendiz cotista do SENAI é assegurado um piso salarial de R\$ 7,06 (Sete reais e seis centavos) por hora, a partir de 1º de maio de 2024, para uma jornada de 200 horas/mês.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 01/05/2023**

Para o reajuste do salário do empregado admitido na empresa após 01/05/2023 será observado o salário atribuído ao cargo ou função ocupado pelo empregado na empresa, não podendo o seu salário passar a ser

superior ao que, por força do estabelecido na cláusula sexta, for devido a empregado exercente do mesmo cargo ou função, admitido até aquela data (01/05/2023), ou seja, em hipótese alguma, resultante do ora estabelecido, poderá o salário de empregado mais novo no emprego ultrapassar o de empregado mais antigo na empresa, e tampouco poderá o empregado que, na data de sua admissão, percebia salário igual ou inferior ao de outro, passar a perceber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele.

**Parágrafo Único:** Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 01/05/2023, os salários serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados.

## CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

As empresas poderão compensar, na próxima data-base, todas as majorações salariais concedidas pelo critério de espontaneidade, a seus empregados. Antes dela, poderão ainda compensar antecipações, reajustes, aumentos ou abonos salariais que possam vir a ser determinados por lei.

**Parágrafo Único:** Não serão compensados os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade e merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

## CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão a seus empregados, em 1º de maio de 2024, um reajuste salarial de **3,23%** (Três vírgula vinte e três por cento) a incidir sobre os salários já reajustados em 1º de maio de 2023.

**Parágrafo Único:** Eventuais diferenças salariais, serão pagas na folha de pagamento do respectivo mês do registro da presente convenção, caso não tenham sido pagas.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBO DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão a seus empregados, cópias de recibos por este firmado, contendo a identificação da empresa, e a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica mantido o adicional de tempo de serviço, que será de 3% (três por cento) sobre o salário contratual, por quinquênio de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador, desde que por período contínuo.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA NONA - EMPREGADOS ESTUDANTES / AJUDA DE CUSTO

Para o empregado que comprovar estar matriculado e frequentando estabelecimento de ensino fundamental oficial ou reconhecido em curso regular, as empresas concederão uma ajuda anual de R\$ 705,38 (Setecentos e cinco reais com trinta e oito centavos), não integrantes ao salário, a ser pago em duas parcelas de R\$ 352,69 (Trezentos e cinquenta e dois reais com sessenta e nove centavos), nas folhas de pagamento relativo aos meses de setembro e novembro de 2024.

**Parágrafo Primeiro:** Os valores acima citados, também serão repassados aos trabalhadores estudantes do ensino médio e/ou superior, desde que os cursos estejam voltados ao setor metal mecânico.

**Parágrafo Segundo:** Fará jus a esse benefício somente o trabalhador que comprove aprovação no ano anterior e frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento), com apresentação de comprovante oficial da instituição.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

Após 12 (doze) meses de serviço, a homologação da rescisão contratual deverá ser efetuada no Sindicato Profissional. Já para os trabalhadores com menos de 12 (doze) meses torna-se opcional ser no Sindicato.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO CTPS**

As empresas não poderão anotar nas carteiras de trabalho de seus empregados os dias de faltas por doença ou respectivos atestados médicos.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - APOSENTANDO**

Para o empregado que comprovar antecipadamente perante a empresa estar no máximo a 12 meses da aquisição do direito da aposentadoria e que conte com um mínimo de 10 anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se. A garantia de emprego e salário cessa, automaticamente findo os 12 meses.

**Parágrafo Primeiro:** Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 20 anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário por 24 meses.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados em idade de prestação do serviço militar obrigatório terão garantia do emprego desde o alistamento até a incorporação ou dispensa do Serviço Militar. Nesse período, esses empregados somente poderão ter seus contratos rescindidos em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre as partes, sendo necessária, nesse último caso, a assistência do sindicato dos trabalhadores.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REGIME DE COMPENSAÇÃO**

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal de 44 (quarenta e quatro horas), poderão ultrapassar a duração normal de 8h (oito horas) diárias até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras. Faculta-se às empresas, também, adotar o regime normal, ou seja, de 8h (oito horas) de segundas a sextas-feiras e 4h (quatro horas) no sábado, mediante as regras e condições abaixo definidas.

**Parágrafo Primeiro:** Quando houver o regime de compensação, considerando as vantagens mútuas, pactuam as partes, expressamente, que a extrapolação da jornada, pela prestação de horas extras habituais, não descaracterizará o regime de compensação ora estabelecido, mantendo-se o mesmo íntegro e plenamente válido, com o pagamento das horas destinadas à compensação como horas normais, sem qualquer acréscimo. Serão consideradas horas extras, e como tal remuneradas, apenas aquelas que, por excederem às destinadas à compensação, ultrapassam a jornada semanal normal, assim como as prestadas aos sábados.

**Parágrafo Segundo:** A faculdade outorgada às empresas, no caput da cláusula, restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação. Estabelecido este regime, não poderá suprimi-lo sem a concordância prévia dos empregados, salvo se decorrer de imposição legal. A concordância prévia a que se refere este parágrafo se dará por decisão dos trabalhadores envolvidos na proposta de alteração, através de assembleia na sede do sindicato profissional, mediante votação secreta, com aprovação de 50% mais um dos presentes, com a presença e acompanhamento de representante das empresas interessadas ou do sindicato da categoria econômica.

**Parágrafo Terceiro:** Para efeitos de compensação de jornada e realização de horas extras, se reconhece a desnecessidade da licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho prevista no artigo 60 da CLT, tendo como esteio o princípio da supremacia do negociado sobre o legislado.

**Parágrafo Quarto:** As empresas poderão utilizar para registro de jornada de trabalho de seus empregados papeleta de serviço externo, cartão ponto ou livro ponto quando os trabalhadores estiverem fora da sede da empresa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REGIME ESPECIAL DE SAZONALIDADE**

Poderá haver supressão do trabalho em determinado(s) dia(s), em razão de necessidades especiais da empresa, mediante a compensação com trabalho. Para tanto, a empresa deverá apresentar proposta aos trabalhadores, na qual deverá constar a data das compensações e o prazo de vigência.

**Parágrafo Primeiro:** Para a efetivação do ora estipulado, deverá a empresa apresentar a proposta ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis juntamente com a listagem dos trabalhadores envolvidos, para efeito de a entidade convocar assembleia.

**Parágrafo Segundo:** A aprovação da referida compensação será legitimada por decisão de 2/3 dos presentes na assembleia dos trabalhadores convocada para este fim pelo Sindicato da categoria. O setor que participar da votação e deliberação não poderá ser excluído da compensação. Ocorrendo isto, todos os demais deverão, também, ficar isentos da compensação.

**Parágrafo Terceiro:** Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la.

**Parágrafo Quarto:** A proposta da empresa poderá abranger todos os setores da mesma, só parte dela ou determinado setor. Entretanto, se a consulta aos empregados interessados não alcançar a aprovação na assembleia, a empresa só poderá apresentar nova proposta pelos mesmos motivos após 01 (um) ano.

**Parágrafo Quinto:** Os dias a serem compensados deverão ser precedidos de aviso de no mínimo 03 (três) dias úteis aos empregados participantes da compensação. Não serão utilizados para a referida compensação os domingos e feriados.

**Parágrafo Sexto:** Em caso de rescisão contratual por iniciativa da empresa, e existindo dias ou horas a serem compensados, estes não poderão ser descontados quando do pagamento das verbas decorrentes da rescisão. No caso de existência de créditos - dias ou horas - estes serão pagos como horas normais juntamente com as parcelas decorrentes da rescisão contratual.

**Parágrafo Sétimo:** Este regime de compensação só poderá ser estabelecido se as horas além da jornada normal de trabalho (horas extras) forem pagas 50% (cinquenta por cento) como horas extras e as restantes 50% (cinquenta por cento) enviadas para compensação.

**Parágrafo Oitavo:** Se a empresa necessitar estabelecer dispensa remunerada para os trabalhadores e os mesmos não tiverem horas compensadas e abater da dispensa remunerada, os dias ou horas dispensadas serão 50% (cinquenta por cento) abonadas pela empresa e os outros 50% (cinquenta por cento) serão depositados por compensação.

**Parágrafo Nono:** Tempo de validade do acordo. Findado o acordo, e houver dias ou horas em haver por parte do trabalhador, serão pagos como horas extras para o mesmo, no entanto, se a empresa tiver horas ou dias em haver do trabalhador, estas serão abonadas.

**Parágrafo Décimo:** As empresas que necessitarem flexibilizar a jornada de trabalho, só poderão propor acordo para seus trabalhadores e para o Sindicato da categoria, conforme redação desta cláusula e seus parágrafos.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Fica expressamente proibido às empresas praticarem flexibilização da jornada de trabalho sem passar pela aprovação da assembleia, convocada para esse fim. As empresas que, eventualmente, dispensarem seus funcionários sem aprovação da assembleia da categoria, a mesma será paga como dispensa remunerada, não podendo ser compensada por outro dia ou horas.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADO ESTUDANTE / AUSÊNCIA**

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para prestação de exames, desde que os mesmos estejam matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos, e, ainda para prestação de exame vestibular para admissão em curso de ensino superior, e que os exames se realizem em horários total ou parcialmente conflitantes com seu turno de trabalho. O empregado para gozar desse benefício deverá avisar ao empregador com antecedência mínima de 72 horas que pretende fazer uso desse benefício, devendo comprovar posteriormente o fato.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FERIADOS PROLONGADOS**

Mediante acordo com, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos empregados votantes, cada empresa poderá negociar a supressão total ou parcial das atividades no estabelecimento, ou em setores determinados, em dia útil intercalado entre domingo e feriado, propiciando gozo de feriadões. Os dias de trabalho suprimidos serão compensados de acordo com a negociação entabulada entre as partes.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

Fica vedado início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LICENÇA PATERNIDADE**

As empresas integrantes da categoria econômica concederão aos seus empregados, uma licença paternidade quando do nascimento de filhos/filhas de 5 (cinco) dias úteis.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

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

**Parágrafo Primeiro:** O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empresa por extravio ou dano. Poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário, e da frequência, quando não se apresentar ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos ou se apresentar com estes em condições de higiene ou de uso inadequado. 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.

**Parágrafo Segundo:** Como medida de segurança, pactuam as partes, o não uso de celulares ou outros equipamentos eletrônicos particulares, durante a jornada de trabalho.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ELEIÇÃO**

Todo processo eleitoral das CIPAS e respectivas apurações serão coordenados pelo vice-presidente da CIPA em conjunto com o serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTOS AUTORIZADOS

As empresas ficam obrigadas a proceder ao desconto das mensalidades dos associados do sindicato, diretamente na folha de pagamento mediante apresentação nominal ou recibos pelo sindicato dos trabalhadores e com prévia concordância por escrito do empregado. Essas importâncias deverão ser repassadas ao sindicato no máximo até o dia 10 (dez) de cada mês.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Por decisão da Assembleia Geral de Trabalhadores, com a presença de sócios e não sócios da entidade, ficou estabelecida uma Contribuição Negocial que obedece aos princípios da razoabilidade.

**Parágrafo Primeiro:** A assembleia geral da categoria, aprovou a Contribuição Assistencial no valor de 1 (um) dia do salário de todos os beneficiados pela presente Convenção, a ser descontado no mês de junho de 2024 e recolhido ao respectivo sindicato até o dia 10 (dez) de julho de 2024. O Sindicato suscitante firmou Acordo com o MPT nos autos do processo 0000435-33.2011.5.04.0751, estabelecendo a forma e condições para o presente desconto. Portanto, os critérios de oposição ao desconto assistencial foram estabelecidos no TAC mencionado, devidamente ajustado com o Ministério Público do Trabalho de Santo Ângelo.

**Parágrafo Segundo:** O valor a ser descontado da Contribuição Assistencial fica limitado ao valor máximo de R\$ 197,00 (Cento e noventa e sete reais).

**Parágrafo Terceiro:** A guia de pagamento deverá estar obrigatoriamente acompanhada de uma relação nominal contendo o valor total do desconto.

**Parágrafo Quarto:** Na hipótese de alguma empresa da categoria econômica ser demandada judicialmente por trabalhador individual, visando o ressarcimento do valor relativo à Contribuição Assistencial, poderá a empresa requerer o chamamento ao processo do Sindicato dos Trabalhadores, aceitando este, desde já, a condição de responsável pela devolução do desconto reclamado, no caso de condenação, desde que tenha o empregador procedido a efetiva defesa judicial.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme deliberado em assembleia geral no dia 17 de abril de 2024, as empresas pertencentes as categorias econômicas deste sindicato patronal e abrangidas pela sua base territorial, associadas ou não, deverão recolher o valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) por funcionário existente em 1º maio de 2024.

**Parágrafo Primeiro:** O recolhimento da contribuição prevista no caput desta cláusula, poderá ocorrer em até 3 (três) parcelas, com vencimentos em 30/09/2024, 30/10/2024 e 30/11/2024, desde que as parcelas não sejam inferiores a R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais), sendo que a primeira ou a única parcela terá vencimento em 30/09/2024.

**Parágrafo Segundo:** O boleto para recolhimento da contribuição prevista no caput desta cláusula, deverá ser emitido/solicitado através do site da entidade através do endereço eletrônico: [www.simmmesr.com.br](http://www.simmmesr.com.br).

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MULTA

O não recolhimento das importâncias referidas nas cláusulas 22ª, 23ª e 24ª na data aprazada, acarretarão às empresas acréscimo de juros de 1% (um por cento) ao mês mais multa de 2% (dois por cento), acrescido da variação da taxa referencial (TR), ou, em caso de extinção, seu substituto legal, e, em caso de ausência, será substituída pelo índice que vier aferir a variação da inflação oficial.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As partes implantarão comissão de conciliação prévia em atenção a Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000, para que a partir de seu funcionamento fique obrigatório que antes do ajuizamento de quaisquer reclamações trabalhistas perante a justiça do trabalho, os conflitos sejam a ela submetidos.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

A Justiça do Trabalho resolverá as divergências entre os convenientes.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REVISÃO**

A prorrogação ou revisão parcial ou total destes dispositivos somente poderá ser negociada nos 60 (sessenta) dias anteriores ao término desta Convenção.

}

**NERISON ANTONIO PAVEGLIO  
PRESIDENTE  
SINDICATO IND MET MEC MAT ELETRICO DE SANTA ROSA**

**SAVIO ANDRE DOS SANTOS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS, DE MATERIAL ELETRICO, E  
DE MAQUINAS E IMPLEMENTOS AGRICOLAS DE SANTA ROSA RS**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA LABORAL**

[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>.