

**ACORDO COLETIVO TRABALHO 2021/2023  
SINTEC-RS E TIME NOW ENGENHARIA**

**SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 91.744.557/0001-92**, neste ato representado(a) por seu Representante, **César Augusto Silva Borges CPF 007.805.580-65**.

E

**TIMENOW CONSULTORIA E GESTÃO DE PROJETOS S.A., CNPJ n. 01.208.413/0001-29**, neste ato representado(a) por sua procuradora **RAYANE DE FREITAS VENTURA**, brasileira, advogada, inscrita na **OAB/ES 33.620, CPF: 103.019.637-03**, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, no período de 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 1º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito das empresas acordantes, e suas filiais abrangerá a categoria de empregados das empresas que exercem as funções de Técnicos Industriais determinadas pelo Decreto nº 90.922/1985, que regulamentou a Lei nº 5.524/1968, bem assim que exercem funções em áreas de apoio e administrativas que dão suporte às atividades dos Técnicos Industriais, com abrangência territorial Estadual.

**CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 01.05.2021 a Empresa mantém os seguintes pisos mínimos salariais, estando excluídos desta cláusula os Aprendizes, na forma da Lei:

Auxiliares Técnicos: R\$1.590,00

Técnicos recém formados (até 18 meses de formação e registro): R\$ 2.500,00

Técnicos acima de 18 meses de formação: R\$ 2.848,00

DS  
FSV

DS  
CASB

**Parágrafo primeiro:** os salários normativos previstos, foram estipulados para uma carga mensal de 220 (duzentas e vinte) horas e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Conforme negociado entre as partes, a partir de 01.05.2021, a Empresa concederá aos(as) empregados (as) abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho um reajuste da seguinte maneira:

Período 2021: 3,5%, pago na folha do mês de julho, retroagindo a maio de 2021. Aos trabalhadores lotados na unidade da Braskem/Triunfo, que já tiveram seus salários reajustados em 3,0%, a diferença será quitada na folha do mês de julho.

Período 2022: 6,5% pago na folha do mês de julho, retroagindo a maio de 2022 e mais 3,5% a ser pago em janeiro de 2023.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO DO DSR (DESCANSO SEMANAL REMUNERADO)**

A ocorrência de 01 (um) atraso ao trabalho durante a semana, desde que não superior a 15 (quinze) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nessa hipótese, a Empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO ADMISSÃO**

A(o) empregada(o) admitido para ocupar posto de outro(a) desligado(a) ou transferido(a), por qualquer motivo, será garantido salário igual ao menor salário na função, ressalvado o período de experiência, excetuando-se nesta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um(a) único(a) empregado(a) no exercício.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Será efetivado na função o(a) Empregado(a) que substituir outro(a)

trabalhador(a) por período superior a 120 (cento e vinte) dias.

A garantia prevista na presente cláusula não se aplica para os cargos de gerência, Chefia e Supervisão, ou na hipótese do substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

#### **CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A Empresa poderá descontar dos salários dos(as) Empregados(as) abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, além dos descontos previstos em Lei, os valores destinados ao custeio de seguros de vida em grupo, plano de previdência privada complementar, transporte fretado, vale transporte, tíquete refeição, alimentos, convênios de assistência médica/odontológica e convênios em geral de medicamentos, cesta básica alimentar, clubes/agremiações, empréstimos pessoais/consignados perante qualquer instituição, telefonemas particulares, aquisição de produtos da Empresa ou Empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, equipamentos de trabalho que lhes foram confiados, mediante autorização por escrito dos(as) Empregados(as).

#### **CLÁUSULA NONA - COMPENSAÇÕES**

Ao serem majorados os salários, conforme cláusulas 4ª e 9ª supra, serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos pela Empresa no período, ressalvando-se aqueles decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real, desde que concedidos, expressamente, a esses títulos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA – DATA DE PAGAMENTO SALARIAL E ADIANTAMENTO**

A Empresa se compromete a pagar os salários de seus colaboradores no **5º DIA ÚTIL** de todo mês.

**Parágrafo primeiro:** havendo atraso na data do pagamento salarial a empresa deverá, no mês subsequente, acrescer o equivalente à 10% do valor original devido.

DS  
PSV

DS  
ASB

**Parágrafo segundo:** A Empresa não fará adiantamento salarial.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

A Empresa poderá disponibilizar eletronicamente aos Empregados (as) comprovantes de pagamento com a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, contendo a identificação da Empresa e os valores recolhidos ao FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Por efetuar o pagamento dos salários, férias e 13º Salário de seus (suas) empregados (as) através de depósito em conta corrente, a Empresa fica desobrigada de obter a assinatura dos (das) mesmos (as) nos respectivos recibos, havendo presunção de veracidade quanto ao efetivo pagamento das verbas discriminadas naqueles documentos.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO A (O) EMPREGADO (A) DEMITIDO (A) COM 50 (CINQUENTA) ANOS DE IDADE OU MAIS**

Os (as) empregados (as) com mais de 10 (dez) anos de trabalho na Empresa e com 50 (cinquenta) anos de idade, ou mais, quando demitidos sem justa causa, receberão uma indenização correspondente a 20 (vinte) dias de salário, acrescida de 01 (um) dia de salário por ano ou fração superior a 06 (seis) meses a partir de 50 (cinquenta) anos de idade.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS**

Na forma do Art. 59, “caput” e parágrafo 1º da C.L.T. - Consolidação das Leis do Trabalho, a Empresa fica autorizada a prorrogar a jornada de trabalho dos (as) Empregados (as) abrangidos (as) pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho até o limite de 10 (dez) horas dentro de uma mesma jornada, inclusive em atividades consideradas insalubres e/ou perigosas independentemente da celebração de Acordos Individuais de Prorrogação.

**Parágrafo único:** As horas extraordinárias serão remuneradas De seg a Sáb com adicional de 50%, domingos feriados e dias já compensados com adicional de 100%, incidente sobre o valor da hora normal.

DS  
FSV

DS  
CASB

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional para o trabalho noturno, nas condições previstas no Art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho, será de 20% (vinte por cento) sobre o valor hora diurna.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – TÍQUETE REFEIÇÃO/TÍQUETE ALIMENTAÇÃO**

Em locais de trabalho onde não houver restaurantes ou fornecimento de refeição em restaurantes próprios do cliente, a empresa concederá o vale refeição por dia trabalhado na seguinte forma:

**Parágrafo primeiro:** O valor do ticket refeição será de R\$ 27,60 (vinte e sete reais e sessenta centavos) por dia trabalhado, creditado em cartão de benefício destinado a este fim;

**Parágrafo segundo:** não serão descontados os dias de faltas não justificadas, feriados e dias ponte do valor a ser concedido mensalmente aos empregados.

**Parágrafo terceiro:** fica facultado ao empregado que fizer jus ao benefício, escolher em qual modalidade prefere receber o montante, estando disponíveis as opções abaixo:

- 100% Vale-Alimentação;
- 100% Vale-Refeição;

Para os casos de colaboradores que fazem jus ao benefício, o valor retroativo será creditado no cartão de benefícios no mesmo dia do pagamento da folha de pagamento com as diferenças salariais.

**Parágrafo quarto:** A empresa subsidiará 100% do benefício, não sendo autorizado nenhum desconto do trabalhador.

**Parágrafo quinto:** A concessão do benefício não terá natureza salarial, não se incorporará, por conseguinte, a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, bem como não se constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e não se configurará em rendimento de natureza tributável para o empregado, conforme preceitua o Decreto nº 5, de 14.01.91,

que aprovou o Regulamento da Lei nº 6.321, de 14.04.76, no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento de Empregados (as), a Empresa pagará aos seus dependentes (segundo o conceito de dependente adotado pela Previdência Social), a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, 01 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental e 02 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho;

**Parágrafo único:** A Empresa está isenta do pagamento em questão se mantiver apólice de Seguro de Vida em Grupo e a indenização securitária por morte for igual ou superior aos valores acima estipulados. No caso da apólice de Seguro de Vida em Grupo estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a Empresa cobrirá a diferença.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REEMBOLSO CRECHE**

A Empresa reembolsará diretamente à Empregada mãe as despesas comprovadamente havidas em creche credenciada de sua livre escolha, com a guarda e assistência de filho (a) legítimo (a) ou legalmente adotado (a), até o limite de R\$ 284,00 por filho (a) com idade de 0 (zero) a 48 (quarenta e oito) meses de idade.

**Parágrafo segundo:** As partes convencionam que o reembolso previsto nessa cláusula atende ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 da C.L.T – Consolidação das Leis do Trabalho e da Portaria nº 3.296, de 03.09.1986, sendo certo que o reembolso creche não terá natureza remuneratória e seu valor econômico não será integrado ao salário do (a) funcionário (a) beneficiado (a), para quaisquer efeitos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO E CONVÊNIO MÉDICO/ODONTOLÓGICO**

A Empresa custeará a seu Empregados (as), apólice coletiva de Seguro de Vida em Grupo e convênio de assistência médica, ficando autorizada, neste caso, a

promover o desconto salarial dos (as) empregados (as) da coparticipação dos serviços utilizados no convênio médico, bem como das mensalidades equivalente aos dependentes, de acordo com a tabela aplicada pela Empresa. as coparticipações mensais terão teto de 250,00 mês por vida.

**Parágrafo único:** As partes convencionam, desde já, que na hipótese da Empresa instituir, a favor de seus Empregados (as), apólice coletiva de Seguro de Vida em Grupo e/ou convênio de assistência médica/odontológica, tais prestações não terão natureza salarial e não se incorporarão aos contratos de trabalho, inclusive para fins de recolhimentos previdenciários e fundiários.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO**

A Empresa somente poderá reajustar os preços cobrados por alimentação e transporte na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

**Parágrafo primeiro:** Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes de preços de refeições e de transporte também o serão, na mesma proporção.

**Parágrafo segundo:** Pretendendo a Empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e/ou transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, sem vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimentos específicos com o Sindicato Profissional.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ABONO APOSENTADORIA**

A(o) Empregada(o) com 10 (dez) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à Empresa, quando dela vier a desligar-se definitivamente, por sua iniciativa, por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviços prestados à Empresa que ultrapassar aos 10 (dez) anos, até o limite de 30% (trinta por cento).

**Parágrafo primeiro:** Se o (a) Empregado (a) permanecer trabalhando na Empresa após a aposentadoria, será garantido este abono apenas por ocasião, do desligamento definitivo, desde que motivado por iniciativa do(a) próprio(a) Empregado(a).

DS  
FSV

DS  
ASB

**Parágrafo segundo:** A Empresa estará isenta do pagamento do abono e complemento previstos na presente cláusula, se mantiver plano de Aposentadoria Complementar com benefício igual ou superior aos valores mencionados na letra “a” supra.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência previsto no Artigo 445, parágrafo único, da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho – será estipulado observando-se um período de 45 (quarenta e cinco) dias, podendo ser prorrogado por mais 45 (quarenta e cinco) dias.

**Parágrafo único:** Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na Empresa, desde que tenham sido desligados desta, há pelo menos 6 (seis) meses.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – APRENDIZES**

Será assegurado aos Aprendizes durante o período de treinamento prático na Empresa, o valor correspondente ao salário mínimo hora nacional, não se aplicando salário mínimo (piso) estadual, tampouco os salários normativos previstos na cláusula 3ª (terceira) supra.

**Parágrafo único:** Na hipótese dos Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender a demanda dos estabelecimentos da Empresa, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, conforme disposto no Artigo 430 da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PCD's – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA/REABILITADOS**

No intuito de colaborar com o cumprimento da quota legal de Pessoas com Deficiência e/ou Reabilitadas na Empresa e propiciar condições para a manutenção dos postos de trabalho já preenchidos, fica ajustado entre as partes que:

DS  
FSV

DS  
CASB



a) As pessoas que preencherem as condições do Decreto nº 3.298/1999, com as alterações promovidas pelo Decreto nº 5.296/2004, poderão ter suas funções e locais de trabalho alterados à critério da Empresa, não podendo tais pessoas servirem de paradigma para fins de equiparação salarial, conforme Artigo 461, parágrafo 4º, da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho;

b) Conforme Artigo 58, letra “a” da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho, a Empresa fica autorizada a contratar, em regime de trabalho a tempo parcial, pessoas com deficiência ou reabilitadas que preencherem as condições do Decreto nº 3.298/1999 com as alterações promovidas pelo Decreto nº 5.296/2004, sendo que em tais casos a carga horária de trabalho semanal não poderá exceder 26 (vinte e seis) horas e o salário normativo aplicável será pago de forma proporcional à jornada de trabalho reduzida;

c) A Empresa também poderá contratar pessoas com deficiência ou reabilitadas que preencherem as condições do Decreto nº 3.298/1999, com as alterações promovidas pelo Decreto nº 5.296/2004, através de contratos de aprendizagem, como previsto no Decreto nº 5.598/2005, sendo que neste caso não será aplicável a idade mínima de 24 (vinte e quatro) anos, conforme parágrafo 2º, do citado Decreto;

d) Conforme Artigo 1º da Lei nº 9.601/1998, a Empresa fica autorizada a contratar pessoas com deficiência ou reabilitadas por meio de contratos de trabalho por prazo determinado, independentemente das condições estabelecidas no Artigo 443, parágrafo 2º, da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho;

**Parágrafo primeiro:** As contratações a que se refere o item “d” supra, representarão acréscimo no quadro de empregados da Empresa, considerando-se, para fins de comparação, a média de empregados no ano imediatamente anterior à contratação;

**Parágrafo segundo:** Os contratos por prazo determinados a que se refere o item

DS  
FSV

DS  
CSB

“d” supra, serão celebrados por período de até 06 (seis) meses, admitindo-se uma prorrogação por igual período de até 06 (seis) meses, podendo prever jornada de trabalho integral ou parcial;

**Parágrafo terceiro:** Na hipótese da celebração de contrato de trabalho por prazo determinado com carga de trabalho semanal de até 25 (vinte e cinco) horas, o salário normativo aplicável será pago de forma proporcional à jornada praticada pelo Empregado, conforme item “b”, supra;

**Parágrafo quarto:** Ao longo do contrato de trabalho por prazo determinado a que se refere o item “d” supra, o empregado será submetido a um programa de capacitação profissional, visando ao seu futuro aproveitamento pela Empresa mediante contrato e trabalho por prazo indeterminado, se houver disponibilidade de vaga;

**Parágrafo quinto:** Na extinção de contrato de trabalho por prazo determinado, a que se refere o item “d” supra, em seu termo final previamente ajustado pelas partes, não haverá pagamento de qualquer indenização, ressalvadas as proporcionalidades de férias e 13º Salário;

**Parágrafo sexto:** na rescisão antecipada de contrato de trabalho por prazo determinado a que se refere o item “d” supra, não serão devidas as indenizações previstas no Artigo 479 e 480 da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho, ficando a parte responsável pela rescisão antecipada obrigada ao pagamento do aviso prévio indenizado equivalente ao valor do último salário, sem prejuízo das proporcionalidades de férias e 13º salário devidos ao Empregado;

**Parágrafo sétimo:** Havendo vaga e interesse das partes na continuidade da relação de emprego após o encerramento normal do contrato de trabalho por prazo determinado a que se refere o item “d” supra, este será transformado em contrato de trabalho por prazo indeterminado, com jornada integral e pagamento, no mínimo, do salário normativo aplicável, não sendo possível, neste caso, a estipulação de período de experiência;

**Parágrafo oitavo:** Na hipótese do parágrafo sétimo supra, bem como na hipótese de aproveitamento de Empregado (a) no quadro efetivo de funcionários, antes do encerramento normal do contrato por prazo determinado, em razão de

disponibilidade de vaga, não haverá pagamento de qualquer indenização, tampouco será devido o aviso a que alude o parágrafo sexto supra, por não se tratar de rescisão contratual, mas de conversão de contrato a termo em contrato por prazo indeterminado, situação está mais vantajosa a(o) Empregada(o).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTRUTURA DE CARGOS**

A Empresa deverá definir cargos para as funções técnicas determinadas pelo Decreto nº 90.922/1985, numa carreira progressiva com um plano de ação e detalhamento até o primeiro semestre de 2022, devendo o SINTEC-RS ser incluído no processo de apresentação e reuniões com funcionários.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ATUALIZAÇÃO TÉCNICA**

Aos Empregados (as) abrangidos (as) pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho fica garantido a participação em cursos, seminários, congressos técnicos de interesse da Empresa ou da categoria, devidamente comprovados limitados a 03 (três) dias por ano, sem prejuízo salarial, inclusive das férias, 13

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA A(O) EMPREGADO(A) EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Gozará de estabilidade o empregado que contar, na mesma Empresa, mais de 10 (dez) anos de serviço, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social.

**Parágrafo primeiro** – A estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento, pela empresa, de comunicação do empregado, por escrito, sem efeito retroativo, comprovando reunir ele as condições previstas na legislação previdenciária.

**Parágrafo segundo** – A estabilidade não se aplica nos casos de demissão por força maior ou justa causa, e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente após a aquisição do direito a ela.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MARCAÇÃO DE PONTO E HORÁRIOS DE REFEIÇÃO**

Os (as) Empregados (as) de confiança, assim entendidos aqueles que ocupam

os cargos de supervisão, chefia, gerencia e/ou assemelhados, poderão ser dispensados do registro da jornada de trabalho através de cartão de ponto, livro de ponto ou registro magnético.

**Parágrafo primeiro:** Para os fins do Artigo 1º da Portaria MTE nº 1120/1995, e das demais Portarias que vierem a substituí-la a Empresa fica autorizada a implementar sistema de controle de ponto/jornada por exceção, por meio do qual os(as) Empregados(as) informarão apenas os dias em que tiver havido extrapolação da jornada normal de trabalho ou ausência de prestação de serviços, ainda que parcial, bem como a quantidade de minutos ou horas extras e de ausência de trabalho.

**Parágrafo segundo:** Uma vez implementado o sistema de controle de jornada por exceção previsto no parágrafo primeiro acima, haverá presunção e integral cumprimento da jornada legal contratual de trabalho pelos(as) Empregados(as).

**Parágrafo terceiro:** Em relação aos empregados que desempenham serviços fora do estabelecimento, por força deste acordo coletivo, o(s) Sindicato(s) conveniente(s) concordam e aprovam a adoção do sistema eletrônico de controle de jornada alternativo por meio de dispositivo móvel (por exemplo notebooks, tablets e smartphones, dentre outros) disponibilizado pela empresa, já que em conformidade com a legislação trabalhista.

**Parágrafo quarto:** Para os demais empregados, fica acordado que a empresa que faz uso do ponto eletrônico e está cumprindo todas as exigências elencadas na Portaria nº 373, poderá utilizar o Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho.

**Parágrafo quinto:** Conforme Artigo 74, § 2º, da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho, a Empresa poderá dispensar os(as) Empregados(as) da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeições, desde que o horário do intervalo esteja identificado no cartão de ponto, livro do ponto ou espelho do controle eletrônico de jornada.

**Parágrafo sexto:** Os trabalhadores submetidos a controle de jornada através de cartão de ponto, livro de ponto, registro magnético ou dispositivo móvel (por exemplo, notebooks, tablets e smartphones, dentre outros), ficam dispensados

de opor sua assinatura nos mesmos, inclusive no espelho do controle magnético de ponto ou relatório de horas do dispositivo móvel, havendo presunção de veracidade quanto aos horários e intervalo para refeição e descanso.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

Além do disposto no Artigo 473 e incisos da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho, o(a) Empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13º Salário, nas seguintes hipóteses:

- a) Em razão de casamento por 3 (três) dias úteis consecutivos, ou 5 (cinco) dias corridos, a critério do(a) Empregado(a), contados a partir da data do matrimônio ou do dia imediatamente anterior;
- b) Até 02 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro(a), até 01 (um) dia, no caso de internação hospitalar do(a) cônjuge ou companheiro(a), desse que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação;
- c) De acordo com o Inciso XIX do Artigo 7º, da Constituição Federal, combinado com o § 1º, do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos, contados desde a datado parto, neles incluído o dia previsto no Inciso III, do Artigo 473, da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho;
- d) No caso de internação de filho(a), quando houver impossibilidade do(a) cônjuge ou companheiro(a) efetuar-la, a ausência do(a) Empregado(a), devidamente comprovada com a apresentação de atestado médico, não será considerada para efeito de desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º Salário;
- e) As internações para parto consumado não estão incluídas nas garantias previstas nesta cláusula.

DS  
FSV

DS  
ASB

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE**

Será garantido emprego ou salário à empregada gestante, desde o início da gestação até 30(trinta) dias após o término do período de afastamento compulsório, ressalvados os casos de rescisão por justa causa, término de contrato a prazo determinado, pedido de demissão e acordo entre empregado e empresa, sendo nesses dois últimos casos com assistência do Sindicato respectivo da empregada.

**Parágrafo primeiro:** a garantia prevista no “caput” é extensiva às empregadas que adotem criança com até 06 (seis) meses de idade ou tenham abortado, pelo período de 60 (sessenta) dias, a partir da data de adoção devidamente comprovada ou data do aborto.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AMAMENTAÇÃO**

A Empregada que estiver amamentando poderá, de comum acordo com a Empresa, converter as pausas previstas no Artigo 396 da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho em ausências correspondentes a 8 (oito) dias úteis de trabalho, até que seu (sua) filho(a) complete 6 (seis) meses de idade.

A conversão deverá ser formalizada, por escrito, antes do término do período de licença-maternidade.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

A Empresa comunicará a(o) Empregada(o), com antecedência de 30 (trinta) dias, a data de início do período de gozo de férias individuais.

**Parágrafo primeiro:** As férias individuais e coletivas deverão ter início em dias úteis, sempre às segundas-feiras. As horas já trabalhadas na semana por força e compensação de sábados ou dias-pontes serão remuneradas como extraordinárias.

**Parágrafo segundo:** Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, desde que tais dias recaiam em dias úteis da semana, tais dias não serão computados como férias e, portanto, serão excluídos da contagem dos dias corridos regularmente.

**Parágrafo terceiro:** O(a) Empregado(a) poderá optar pelo recebimento da

primeira parcela do 13º Salário previsto em Lei, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista no *caput* da presente cláusula.

**Parágrafo quarto:** É vedado à Empresa interromper o gozo das férias concedidas a(o) Empregada(o).

Se a Empresa cancelar as férias já comunicadas, conforme o *caput* da presente cláusula, ressarcirá as despesas irreversíveis assumidas pela(o) Empregada(o) antes do cancelamento, desde que devidamente comprovadas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – CIPA**

A Empresa, estando obrigada ao cumprimento do disposto na NR-5 – CIPA da Portaria nº 3.214/78, informará ao Sindicato Profissional o processo eleitoral convocatório até 15 (quinze) dias após o seu início.

**Parágrafo primeiro:** A inscrição dos candidatos será realizada individualmente com fornecimento de comprovante, mediante concessão do prazo mínimo de 15 (quinze) dias para tal providência

**Parágrafo segundo:** A eleição ocorrerá sem a constituição e inscrição de chapas, devendo ser realizada até 30 (trinta) dias antes do encerramento do mandato dos membros da CIPA, se a mesma tiver sido constituída.

**Parágrafo terceiro:** Para a eleição dos membros da CIPA fica facultada a utilização de meios eletrônicos na votação e apuração dos votos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO**

A empresa colocará à disposição do Sindicato Profissional, duas vezes por ano, local e meios para sindicalização dos profissionais interessados (as).

DS  
FSV

DS  
CASB

**Parágrafo único:** Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da Empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS(AS)EMPREGADOS(AS)**

A empresa descontará dos salários de todos os seus empregados pertencentes a categoria dos técnicos representados pelo SINTEC, no mês subsequente a assinatura do presente Acordo, o valor equivalente a 2,0% (dois por cento) do salário de cada Empregado(a) já reajustado conforme cláusula do presente Acordo Coletivo de Trabalho, sem teto. A referida contribuição será descontada em uma única parcela na folha de pagamento do mês de dezembro de 2022. O recolhimento ao SINTEC-RS ocorrerá até 15/01/2023 mediante boleto bancário apresentado pela mesma.

**Parágrafo Primeiro:** O SINTEC abrirá prazo de 10 dias, contados a partir da assinatura do presente acordo para seus representados, sócios ou não sócios, apresentarem, exclusivamente na entidade, sua discordância formal do referido desconto. Findo o prazo o SINTEC deverá entregar a empresa o rol dos empregados que realizaram oposição ao desconto.

**Parágrafo Segundo:** O SINTEC responsabilizar-se-á por comunicar os empregados citados no caput da presente cláusula quanto ao desconto a ser efetivado, imediatamente após a assinatura deste acordo, para que seja oportunizada aos mesmos a oposição referida no parágrafo primeiro

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE DE EMPREGADOS (AS) ASSOCIADOS AO SINDICATO**

As mensalidades devidas pelos (as) Empregados (as) associados ao Sindicato Profissional, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao do desconto.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES**

A Empresa se compromete a prestar informação, quanto ao número total de

DS  
FSV

DS  
CASB



empregados da categoria representada pelo SINTEC-RS, por estabelecimento, horistas e mensalistas, admitidos e demitidos no mês, o que fará no prazo de 10 (dez) dias úteis, contado do recebimento da solicitação, apresentada por escrito pelo SINTEC-RS.

**Parágrafo único:** No caso de necessidade de redução do quadro de pessoal em percentual acima de 10% (dez por cento) do total dos empregados da categoria representada pela SINTEC-RS, a Empresa se compromete à informar a SINTEC-RS esta ocorrência, no mínimo com 30 dias de antecedência.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, a Empresa colocará à disposição do Sindicato Profissional quadro de avisos para a fixação de comunicados oficiais de interesse da categoria que serão encaminhados ao setor competente da Empresa para avaliação prévia de seu conteúdo e demais providências.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTATO COM A EMPRESA**

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a Empresa, terá garantido o atendimento pelo representante que ela designar. O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se a Segurança e Medicina do trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – MULTA**

Fica estabelecida multa equivalente a 2% (dois por cento) do menor salário normativo previsto na cláusula 3ª deste instrumento, no caso de descumprimento das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho que envolva obrigação de fazer, por infração e por empregado, revertendo a favor da parte prejudicada.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente Acordo Coletivo, ficará subordinado ao artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – LICENÇA MATERNIDADE**

A empresa concederá licença remunerada às gestantes pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

**Parágrafo Primeiro:** Esta licença será extensiva às empregadas que venham a adotar filhos, com idade até 07 (sete) anos, sendo o fato gerador da licença a data de nascimento da criança, data de adoção ou da concessão da guarda provisória no processo de adoção da criança.

Porto Alegre, 13 de julho de 2022.

DocuSigned by:

CÉSAR AUGUSTO SILVA BORGES

EEA20D65E6C74E4...

Sindicato

César Augusto Silva Borges

Diretor-Presidente do SINTEC-RS

Gestão 2020/2023

DocuSigned by:

Fabiana Silveira Vale Dutra

F8384E8528584B9

Empresa

Fabiana Silveira Vale Dutra

Diretora de RH