

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2019

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002110/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/11/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR053799/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.014433/2018-35  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/09/2018

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

MEDABIL SOLUCOES CONSTRUTIVAS S/A, CNPJ n. 94.638.392/0001-62, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). LUIS FERNANDO DOMINGUES DE AZEVEDO;

MEDABIL INDUSTRIA EM SISTEMAS CONSTRUTIVOS LTDA., CNPJ n. 18.705.246/0001-24, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). LUIS FERNANDO DOMINGUES DE AZEVEDO;

MEDABIL SOLUCOES CONSTRUTIVAS S/A, CNPJ n. 94.638.392/0004-05, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). LUIS FERNANDO DOMINGUES DE AZEVEDO;

E

SIND TRABS INDS MET MEC E MAT ELETRICO BENTO GONCALVES, CNPJ n. 87.557.641/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ELVIO ATZLER DE LIMA;

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 01º de maio de 2018 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico**, com abrangência territorial em **Nova Bassano/RS**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Em 01.05.2018, fica estabelecido um "salário normativo" no valor de R\$1.222,45 (um mil duzentos e vinte e dois reais e quarenta e cinco centavos) por mês (220 horas), para vigorar a partir da admissão e no valor de R\$1.307,55 (um mil e trezentos e sete reais e cinquenta e cinco

centavos) por mês (220 horas), para vigorar a partir do mês seguinte ao que o empregado completar 90 (noventa dias) no emprego.

03.1. Esses salários não serão considerados, em nenhuma hipótese, "salário profissional", ou substitutivo do salário mínimo legal.

03.2. Esses salários serão reajustados sempre que houver correção coercitiva e geral de salários, na mesma proporção, não o sendo, porém, quando houver majoração do Salário Mínimo Nacional ou do Piso Estadual, em relação aos quais não têm qualquer vinculação.

03.3. Em 1º.05.2018, ao aprendiz, contratado nos termos do Decreto nº 5.598, de 1º.12.2005, é assegurado um salário normativo no valor de R\$4,34 (quatro reais e trinta e quatro centavos) por hora.

03.3.1. Esse salário normativo ao aprendiz não poderá ser inferior ao salário mínimo nacional.

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

Em 1º de maio de 2018, os empregados, admitidos até 30.04.2017, terão seus salários, resultantes do estabelecido na cláusula nº 04 da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada junto à Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego do Estado do Rio Grande do Sul sob o número 46218.190023/2016-28 e registrado sob o nº RS002972/2016, majorados em 2,05% (dois virgula zero cinco por cento), limitado o valor deste reajuste a um acréscimo máximo de R\$0,56 (cinquenta e seis centavos) nos salários fixados por hora e de R\$123,00 (cento e vinte e três reais) nos salários fixados por mês.

04.1. Os empregados admitidos a partir de 01.05.2017 terão seus respectivos salários admissionais majorados na mesma proporção do salário de exercente do mesmo cargo ou função, de modo a que reste sempre preservada a hierarquia salarial; em se tratando de empregado sem paradigma ou de empresa constituída e em funcionamento após a data-base anterior, o salário admissional será reajustado à razão de 1/12 (um doze avos) da majoração salarial estabelecida no "caput" desta cláusula, multiplicado pelo número de meses ou fração superior a 15 (quinze) dias transcorridos desde a admissão, observada a proporção ao reajuste máximo previsto no "caput", conforme a tabela de proporcionalidade abaixo:

Data de Admissão	Reajuste em 1º/05/2018
Maio/17	2,05%
Junho/17	1,88%
Julho/17	1,71%
Agosto/17	1,53%

Setembro/17	1,36%
Outubro/17	1,19%
Novembro/17	1,02%
Dezembro/17	0,85%
Janeiro/18	0,68%
Fevereiro/18	0,51%
Março/18	0,34%
Abril/18	0,17%

04.2. Em hipótese alguma, decorrente do antes clausulado, poderá o salário de empregado mais novo na empresa ultrapassar o de mais antigo que ocupe mesmo cargo e função.

04.3. Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 01.05.2017, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993 do Tribunal Superior do Trabalho.

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

04.5. Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora estabelecida o foi de forma transacional, restando com isso quitada a inflação registrada até 30.04.2018.

04.6. O teto máximo de aplicação do disposto no "caput" desta cláusula corresponde ao valor de R\$6.000,00 (seis mil reais) para os salários fixados por mês e de R\$27,27 (vinte e sete reais e vinte e sete centavos) para os salários fixados por hora.

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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.

05.1 – O salário que servirá de base para os reajustamentos coercitivos futuros será o resultante do previsto na cláusula Quarta, "caput" ou no item 04.1, conforme o caso.

## **CLÁUSULA SEXTA - ABONO ÚNICO**

Será concedido um abono único equivalente a 2,05% (dois inteiros e cinco centésimos por cento), nos meses de maio, junho, julho e agosto de 2018, observando como base de incidência o salário resultante da aplicação da Convenção Coletiva anterior, a ser pago na folha de pagamento do mês de setembro de 2018, limitado este abono ao valor máximo de R\$ 123,00 (cento e vinte e três reais) para cada mês ou o valor total de R\$ 492,00 (quatrocentos e noventa e dois reais). Este valor representa a quitação das diferenças salariais relativas aos meses de maio, junho, julho e agosto de 2018.

06.1. Aos empregados admitidos a partir de 1º de maio de 2017 e até 30 de abril de 2018, o abono previsto no "caput" desta cláusula será calculado de forma proporcional, na razão de 1/12 (um doze avos) de abono para cada mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias.

06.2. As melhorias salariais concedidas a contar de 1º de maio de 2018 poderão ser compensadas/deduzidas do abono previsto nesta cláusula. As diferenças salariais decorrentes do antes estabelecido, relativas aos meses de maio, junho, julho e agosto serão pagas na folha de setembro 2018 em forma de abono único proporcional a 2,05% sobre o salário limitado o valor de abono máximo de R\$123 (cento e vinte e três reais) por cada mês abonado.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIOS NOS CASOS DE SUBSTITUIÇÃO**

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

## **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO NATALINA - FÉRIAS**

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

c - 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; e

d - 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.

#### **CLÁUSULA NONA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE HORÁRIO**

Quando o empregado estiver cumprindo aviso prévio concedido pela empresa, as 2 (duas) horas a que tem direito para procurar outro emprego serão concedidas, conforme sua opção, no início do expediente diário, por 1 (um) dia completo ou em 2 (duas) manhãs durante a semana. Nestas duas últimas hipóteses, a empresa concederá as horas que excederem nos demais dias. Poderá, ainda, o empregado optar pela redução correspondente a 7 (sete) dias corridos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DE 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.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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, 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.

1) Ficam ressalvados os descontos decorrentes do contido nas cláusulas nº 38 e 41 e os efetuados em decorrência de prejuízos causados por dolo ou culpa.

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 DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS**

As verbas rescisórias deverão ser pagas no prazo de 10 (dez) dias, contados do desligamento do empregado, independentemente da modalidade da rescisão contratual.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 DÉCIMA QUARTA - PRAZO PARA 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, cujo pagamento deverá necessariamente ser em dinheiro ou por depósito bancário.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

É mantido o adicional por tempo de serviço em 3,00% (três por cento), a incidir sobre o salário contratual do empregado beneficiado, por quinquênio de trabalho prestado pelo trabalhador ao mesmo empregador.

Parágrafo Único - Para os empregados que completarem o tempo de serviço necessário à percepção do adicional por tempo de serviço a partir de 1º.05.2002, o percentual referido no item anterior incidirá sobre a parcela equivalente a até R\$4.949,73 (quatro mil e novecentos e quarenta e nove reais e setenta e três centavos), do salário contratual do empregado.

## **Auxílio Educação**

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

Aos empregados admitidos até 01.05.2018, que percebam salários de até R\$5.230,18 (cinco mil e duzentos e trinta reais e dezoito centavos) e que estejam matriculados e frequentando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, as empresas concederão uma ajuda de custo anual, não integrável ao salário, no valor de R\$ 1.307,54 (um mil e trezentos e sete reais e cinqüenta e quatro centavos), em 2 (duas) parcelas iguais de R\$ 653,77 (seiscentos e cinquenta e três reais e setenta e sete centavos) cada uma, sendo a primeira até 30 de outubro de 2017 e a segunda até 30 de abril de 2018, mediante exibição de comprovantes de matrícula, frequência e aproveitamento.

1) Os empregados admitidos após 01.05.2018 e até 01.10.2018, e que preencham as demais condições e requisitos estabelecidos no "caput" desta Cláusula, farão jus a segunda parcela desta vantagem, com pagamento previsto para ocorrer em 30 de abril de 2019.

2) Caso a empresa adote programa de auxílio estudante que propicie condições mais benéficas para o empregado, fica desobrigada de conceder esta cláusula.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará ao seu cônjuge e, na falta deste, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante a apresentação do comprovante fornecido por este órgão, a título de "auxílio funeral", importância equivalente a 2 (duas) vezes o salário nominal do empregado, até o limite de R\$3.917,38 (três mil e novecentos e dezessete reais e trinta e oito centavos).

a) 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.

b) 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".

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

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE**

A partir de 1º de maio de 2018, 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 particulares, em condições mais favoráveis, deverão reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho, inclusive o legalmente adotado, em creche que preencha os requisitos legais, de sua livre escolha, até o limite de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais), por filho (a), pelo período de 18 (dezoito) meses, contados do retorno do auxílio maternidade.

Parágrafo Único. O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

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

a - consignar corretamente as funções exercidas.

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

c - devolvê-la, em 48 (quarenta e oito) horas, sob pena da multa prevista no artigo 53, da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 12 (doze) meses entre um contrato e outro.

Parágrafo Único. 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.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TESTES PRÁTICOS**

A realização de testes práticos para admissão não poderá exceder a 1 (uma) jornada normal.

Parágrafo Único. A empresa que fornecer alimentação a seus empregados, também o fará e gratuitamente à pessoa em teste.

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

#### **Estabilidade Aposentadoria**

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

Ao empregado que comprovar antecipadamente, perante a empresa estar, a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por idade ou ordinária mínima por tempo de serviço e que conte com um mínimo de 8 (oito) 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.

a) Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 16 (dezesesseis) anos, sendo os 6 (seis) últimos ininterruptos, na atual empresa, a garantia fica elevada para 24 (vinte e quatro) meses.

b) Esta garantia será concedida, em qualquer caso, por uma única vez.

c) 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.

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

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS E FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADAS**

Será adotado o regime de compensação conforme previsto no artigo 59, § 2º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

a) As horas prestadas pelos funcionários, as quais excederem o horário normal de trabalho, não podendo ultrapassar a jornada de trabalho máxima de horas diárias e semanal permitidas em lei, entrarão para o referido BANCO DE HORAS, e serão compensadas em folgas futuras.

b) Em caso da ausência de demanda na prestação de serviços em tais horas serão concedidas folgas, as quais serão compensadas no presente BANCO DE HORAS.

c) Quando o trabalhador necessitar uma folga, o mesmo deverá comunicar a empresa com 24 horas de antecedência, observando isso a empresa deverá dispensá-lo para a folga que foi solicitada. Estas folgas deverão ser compensadas no sistema de BANCO DE HORAS.

d) A empresa apresentará a cada empregado um relatório mensal das horas prestadas no respectivo período chamado de espelho ponto, com as horas a serem creditadas e/ou debitadas, conforme o caso.

e) As horas trabalhadas aos Domingos e Feriados, quando creditadas, deverão ser pagas como horas extras 100% (cem por cento), ou folgadas em dobro. Ex. para 02 (duas) horas trabalhadas no Domingo ou Feriado o trabalhador tem direito de folgar 04 (quatro) horas, ou seja, folga sempre em dobro.

f) O empregado que for dispensado durante a vigência deste acordo e tiver horas de débito para com a empresa no BANCO DE HORAS terá estas abonadas, não gerando descontos. Caso existam horas de crédito para com a empresa, estas serão pagas nas verbas rescisórias como horas extras a 50% (cinquenta por cento) e 100% (cem por cento).

g) O saldo do BANCO DE HORAS de cada funcionário será ZERADO por compensação ou por pagamento a cada período de 6 (seis) meses a contar do seu início sendo o primeiro ZERAMENTO em 31 de outubro de 2018 e o segundo ZERAMENTO em 30 de abril 2019. Na data de cada ZERAMENTO, caso o empregado possua horas a serem debitadas, as mesmas deverão ser zeradas pela empresa. Entretanto, se houverem horas a serem creditadas, a empresa deverá remunerá-las como horas extras de 50% (cinquenta por cento) e 100% (cem por cento).

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

### **I - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO SEMANAL**

Considerando que o regime de compensação de horário para trabalho em cinco e não em seis dias por semana é do maior interesse das partes, gerando menores despesas e maior disponibilidade de tempo para os trabalhadores, bem como o interesse de afastar as discussões sobre o contido no vetusto art. 60, da CLT, estabelecem, com inteiro conhecimento de causa, para vigorar mesmo em situações consideradas insalubres, para as empresas que já o mantenham ou venham a adotar, o regime de supressão, parcial ou total, do trabalho em um

dia da semana, 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, § 1º, 413, inc. I e 611-A, da CLT.

1. Com a finalidade de equacionarem quaisquer dúvidas, estabelecem as partes que o disposto no art. 60, da CLT, tem aplicabilidade apenas e quando as horas trabalhadas ultrapassarem o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

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

3. A faculdade outorgada às empresas restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação de horário; estabelecido, não poderão suprimi-lo sem a concordância do empregado, salvo se decorrer de imposição legal.

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

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

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

## **II - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO INTERSEMANAL:**

No regime horário em que não ocorra compensação de horas de trabalho, como previsto no item "I" supra, 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 QUINTA - COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS**

Mediante acordo entre empregadora e, no mínimo, 55% (cinquenta e cinco por cento) dos respectivos empregados abrangidos, 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, inclusive com troca de feriados, bem como por ocasiões especiais como nos dias 24 e 31 de dezembro, na segunda e na terça-feira de carnaval, etc.

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 abrangidos.

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

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

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Na forma prevista no parágrafo 3º, do art. 71, da Consolidação das Leis do Trabalho e como facultado pelo contido na Portaria MTE nº 1.095, de 19.05.2010 (DOU 20.05.2010), poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, desde que:

a - a empresa interessada protocole, e obtenha a autorização, junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego pedido específico, nos termos do previsto na Portaria supra mencionada e do disposto nesta cláusula;

b - a empresa atenda integralmente às exigências concernentes à organização do(s) refeitório(s);

c - os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado a horas suplementares;

1) A redução do intervalo deverá ser, preliminarmente, acertada entre a empresa e seus empregados e com o respectivo Sindicato Profissional, mediante simples "termo complementar" a esta Convenção de Trabalho, firmado obrigatoriamente, entre o Sindicato dos trabalhadores e a empresa interessada, com assistência do respectivo Sindicato Patronal, o qual deverá conter:

a – a especificação do (s) estabelecimento (s) em que será implantada, bem como, se for o caso, para determinada Seção, Setor, Linha de Produção ou Serviço;

b – a necessidade e conveniência da redução;

c – a especificação dos períodos de duração dos intervalos, que não poderão ser inferiores a 30 (trinta) minutos;

d – as garantias oferecidas pela empregadora em relação às condições de repouso e da alimentação;

e- os casos de cessação da redução e os procedimentos à readequação dos horários e suas consequências;

f – a expressa proibição da possibilidade de indenização ou supressão do intervalo.

2) O Sindicato dos Trabalhadores, quando solicitado pela empresa interessada ou pelos empregados da mesma, não poderá se negar a intermediar a implantação da redução de intervalo intrajornada, sendo que, para estabelecer e firmar o “termo complementar”, como previsto no item 27.1., deverá se valer de listagem com a assinatura dos empregados interessados com a aprovação de no mínimo 55% (cinquenta e cinco por cento) dos que terão o intervalo reduzido.

3) Para a celebração do “termo complementar”, o Sindicato dos Trabalhadores não poderá pleitear a negociação e/ou inclusão de disposições ou vantagens não inerentes à redução do intervalo.

4) O “termo complementar” fará referência a esta cláusula e ao número de registro desta Convenção Coletiva no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego.

5) No caso de determinação, administrativa ou judicial, de cessação, por qualquer motivo, do intervalo reduzido, não acarretará, no período em foi observado, nenhum pagamento ou indenização aos empregados.

6) Na implantação da redução do intervalo intrajornada, a empresa deverá levar em conta situações especiais de gestantes, estudantes e demais trabalhadores com outros compromissos.

7) A duração reduzida do intervalo será implementada após a sua autorização pelo órgão do Ministério do Trabalho e Emprego.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO DE PONTO**

Visando a comodidade dos trabalhadores, as empresas poderão permitir a marcação do ponto até 10 (dez) minutos antes do horário previsto para início dos trabalhos e até 10 (dez) minutos após o horário previsto para seu término, sem que essas marcações antecipada e posterior do ponto possam servir de base para alegação de serviço extraordinário.

1) As empresas poderão, a seu critério, para os fins previstos no art. 74 da CLT, utilizar o sistema eletrônico de registro de ponto, em substituição ao sistema mecânico (cartão e relógio ponto), sendo que a categoria profissional acordante reconhece expressamente a validade de tal sistema.

2) Eventuais falhas do sistema utilizado não poderão resultar em prejuízo ao empregado, cuja presença ao trabalho será, então, atestada por seu superior hierárquico.

3) 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 VIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO (PONTO)**

Ficam acordadas as formas de registro de jornada de trabalho sendo o registro eletrônico de ponto obrigatório em todos os estabelecimentos da empresa, ficando como exceção a este tipo de registro os profissionais Técnicos de Segurança do Trabalho, Técnicos em Edificações e funcionários operacionais que atuam em canteiro de obras. Nos casos onde não possível para a empresa não disponibilizar registro eletrônico, terão sua jornada registrada por cartões ponto manual ou mecanicamente conforme disponibilidade de obra, sendo obrigatória a assinatura do empregado no cartão sempre que concluir o preenchimento do mesmo.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ISENÇÃO DO CONTROLE DE JORNADA - CARGOS DE CONFIANÇA**

Resolvem a empresa e o sindicato representante dos empregados, através deste acordo coletivo, que os funcionários contratados pela empresa e ocupantes dos cargos denominados de cargos de confiança, abaixo relacionados, não terão sua jornada de trabalho controlada por registro de ponto, cabendo a estes gerirem sua própria jornada de forma que esta não ultrapasse os limites legais.

São cargos de confiança do empregador ficando isentos dos controles de jornada os cargos abaixo:

- Diretores e Gerentes, Coordenadores e Especialistas de todas as áreas;
- Secretária da Diretoria;
- Motorista da Diretoria;
- Engenheiros de Obra;
- Vendedores Técnicos;

Não sendo empregado o registro de jornada de trabalho ou ponto, é concedido a estes funcionários, ocupantes de cargos de confiança do empregador, a liberdade de combinar diretamente com seus gestores diretos horários de entrada e saída da empresa bem como eventuais folgas, de forma que as demandas da empresa e as necessidades pessoais destes sejam, dentro do possível, atendidas.

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE**

A empresa abonará 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.

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

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

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

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

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

Para fins do estabelecido no art. 58-A da CLT, conforme redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, fica ajustado que a opção do empregado que, admitido para trabalhar carga horária normal, desejar passar a laborar em regime de trabalho de tempo parcial, deverá ser homologada pela respectiva entidade sindical de trabalhadores.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM "HOME OFFICE"**

Entende-se como regime de trabalho Home Office, aquele em que o trabalhador realiza suas atividades profissionais para com a empresa tendo como base de trabalho a sua residência. Neste tipo de regime de trabalho não se aplica o controle de jornada ou registro de ponto, tratamento semelhante ao dado ao cargo de confiança.

Parágrafo Único. As particularidades do trabalho em regime de Home Office como custeio de ferramentas de trabalho, telefone, internet são acordadas diretamente com o trabalhador ficando estabelecidas em aditivo ao contrato de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERRUPÇÕES NO HORÁRIO DE TRABALHO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

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

#### **Férias e Licenças**

##### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇAS REMUNERADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

- a - por até 2 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora;
- b - pelo tempo necessário para prestar depoimento judicial na condição de testemunha.

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

##### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

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



As férias não poderão ter início no dia imediatamente anterior ao Natal, ao fim de ano ou em dia que anteceder aos feriados, nem iniciarem na sexta-feira. Caso isto vier a ocorrer, a empresa deverá conceder um dia a mais de férias.

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

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

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

2) Quando o empregado sofrer prejuízo por dano em óculos com lentes de grau, decorrente de sua utilização no estrito desempenho de sua atividade laboral, sem ter recebido o devido equipamento de proteção dos referidos óculos, a empregadora obrigará-se à reposição ou conserto daqueles, observada a mesma qualidade da armação e lentes que foram danificadas.

3) O período despendido pelo empregado com a uniformização (vestir ou tirar o uniforme), ainda que de uso obrigatório, e com a colocação ou retirada de Equipamentos de Proteção Individual, não será computado na jornada de trabalho ou como tempo à disposição do empregador, não podendo tais procedimentos serem invocados como fundamento à pretensão ao pagamento de horas extras.

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CIPA**

Todo o processo eleitoral da CIPA 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.

- 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.
- 2) Não serão aceitas inscrições, para concorrer a cargo de membro da CIPA, de empregados que tiverem contrato de trabalho na condição por prazo determinado, inclusive de experiência.
- 3) Aos candidatos inscritos será fornecido comprovante de inscrição.
- 4) Depois de encerradas as inscrições, as empresas comunicarão aos trabalhadores, através de edital, a relação nominal dos candidatos inscritos e respectivos apelidos, quando expressamente autorizado pelo empregado, devendo manter afixadas cópias desse edital, locais habituais de afixação de avisos, até o dia da realização das eleições.
- 5) As empresas comprometem-se a proporcionar à CIPA local adequado ao desempenho de suas atividades e a resguardar seu uso exclusivo durante as reuniões.
- 6) A CIPA, por maioria simples de seus membros, poderá convocar reunião extraordinária, para tratar de assunto de sua competência.
- 7) Quando solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, as empresas informarão a relação dos eleitos para a CIPA no prazo de 10 (dez) dias.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

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

#### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

Por decisão de Assembleia Geral dos Trabalhadores com a presença de sócios e não sócios da entidade, fica estabelecida o desconto negocial, com valores que obedecem aos princípios da razoabilidade, a serem descontados dos salários dos empregados beneficiados pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

1) A empresa Medabil, em face do presente Acordo Coletivo de Trabalho, descontará de todos os empregados que sejam integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, beneficiados ou não pelo presente Acordo, a importância equivalente a 1 (um) dia de salário, de já reajustado limitando ao valor máximo de R\$200,00.

2) O referido desconto ocorrerá no mês de setembro, do corrente ano, e mais 1 (um) dia de salário, já reajustado, limitado a R\$200,00 no mês de dezembro do corrente ano, que deverá ser recolhido aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores respectivo até o 10º dia (décimo) do mês subsequente ao desconto.

3) Será garantido aos trabalhadores não sócios da entidade, que quiserem manifestar oposição, expressa de forma individual ao Desconto Negocial autorizada pela assembléia geral, o direito de exercê-la comparecendo pessoalmente junto a sede do Sindicato pelo período de 10 dias úteis da data em que for efetivado o desconto, em horário de expediente do sindicato.

4) A Empresa não poder incentivar, promover ou patrocinar campanhas junto aos trabalhadores no sentido de impulsioná-los individual ou coletivamente a comparecer à sede do Sindicato para manifestar sua oposição. Tal procedimento, por qualquer integrante da empresa, caracterizará ato anti-sindical, passível de responsabilização cível e criminal (Orientação nº 04 da CONALIS).

5) Cópia da guia de pagamento deverá ser encaminhada ao sindicato profissional a cada recolhimento efetuado, devendo estar acompanhada obrigatoriamente de relação nominal de todos os empregados contendo o valor total do desconto de cada trabalhador.

6) O não recolhimento das importâncias antes referidas, nas datas aprazadas, acarretará às empresas uma multa no percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor da quantia descontada dos empregados, acrescida de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, além da atualização monetária.

Parágrafo Primeiro: Para os trabalhadores admitidos após a data base, será descontado 01 (um) dia de salário limitado a R\$200,00 no primeiro mês de serviço e recolhido aos cofres do Sindicato até o quinto dia, após o desconto.

Parágrafo Segundo: Qualquer trabalhador integrante da categoria profissional representado pelo Sindicato, poderá desde que expressamente e de forma individual, comparecendo pessoalmente ao Sindicato profissional, no prazo de até 10 (dez) dias após o primeiro pagamento reajustado, opor-se ao desconto da contribuição. A oposição deverá ser comunicada a empresa.

7) Esta cláusula é de inteira responsabilidade do STIMMME excluindo-se de qualquer encargo os sindicatos patronais convenientes. Na eventualidade da empresa ser demandada judicialmente por trabalhadores integrantes da categoria profissional visando o ressarcimento do valor referido na presente cláusula e em havendo condenação, Sindicato beneficiário do

desconto ressarcirá a empresa, bastando que esta apresente os documentos que comprovem a condenação e o pagamento. A entidade sindical profissional também assume toda e qualquer responsabilidade, na hipótese de alguma autuação, por parte da Fiscalização do Trabalho, em decorrência do desconto previsto nesta cláusula.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL**

É estabelecida uma "Contribuição Especial" para custeio das despesas inerentes à negociação coletiva, a favor do SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINMETAL, a ser recolhida pelas empresas abrangidas pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, em valor equivalente a 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) da folha de pagamento de salários já reajustada, do mês de julho de 2018, a ser paga em 2 (duas) parcelas de 0,75% (setenta e cinco centésimos por cento) cada uma, vencendo a primeira, o mais tardar, até o dia 15 de setembro de 2018 e a última até o dia 15 de outubro de 2018. A empresa que efetuou o recolhimento da Contribuição Sindical (antigo Imposto Sindical sobre o capital social) até 31/01/2018, poderá abater 60% (sessenta por cento) do valor recolhido, valor este que corresponde ao Sindicato Patronal, no valor da 2ª parcela da Contribuição Especial prevista na data de vencimento em 15 de outubro de 2018. O valor resultante desses 60% terá sempre como limite o valor para quitar integralmente a segunda parcela de 0,75%, não podendo excedê-lo e, se for o caso recolher a diferença.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto neste Acordo Coletivo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIREITOS E DEVERES**

As partes convenientes, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto neste acordo coletivo.

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES**

No caso de descumprimento do acima pactuado, 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 SEXTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

As disposições do presente acordo coletivo, 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 novo acordo coletivo de trabalho.

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DECLARAÇÕES**

O Sindicato Profissional e a Medabil declaram haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, no que pertine ao primeiro acordante, para a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVAMENTO**

Compromete-se a empresa acordante em promover o depósito de uma via do Requerimento de Registro (Sistema Mediador), do presente Acordo Coletivo de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, conforme dispõe o art. 614, da CLT e art. 13 da IN/SRT/TEM nº 16, de 15 de outubro de 2013.

**LUIS FERNANDO DOMINGUES DE AZEVEDO**  
Procurador  
**MEDABIL SOLUCOES CONSTRUTIVAS S/A**

JOSE ELVIO ATZLER DE LIMA  
Presidente  
SIND TRABS INDS MET MEC E MAT ELETRICO BENTO GONCALVES

LUIS FERNANDO DOMINGUES DE AZEVEDO  
Procurador  
MEDABIL INDUSTRIA EM SISTEMAS CONSTRUTIVOS LTDA.

LUIS FERNANDO DOMINGUES DE AZEVEDO  
Procurador  
MEDABIL SOLUCOES CONSTRUTIVAS S/A

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA QUE APROVOU O ACT**

[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>.