

Acordo Coletivo De Trabalho 2025/2026

HPE AUTOMOTORES DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 54.305.743/0011-70, neste ato representado(a) por seu Vice - Presidente, Sr(a). REINALDO MURATORI e por seu Presidente, Sr(a). MAURO LUIS CORREIA;

BW&P SISTEMAS DE PROPULSAO E TRACAO LTDA, CNPJ n. 19.416.614/0004-20, neste ato representado(a) por seu Vice - Presidente, Sr(a). REINALDO MURATORI e por seu Presidente, Sr(a). MAURO LUIS CORREIA;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E MATERIAL ELETRICO DE CATALAO GOIAS, CNPJ n. 06.885.083/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ALBINO DE REZENDE JUNIOR;

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 novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **CLÁUSULA 2ª: ABRANGÊNCIA O presente ACT, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Catalão/GO, com abrangência territorial em Catalão/GO.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO E VALOR MÍNIMO GARANTIDO

A partir de 1º de janeiro de 2026, fica estabelecido o piso normativo de R\$ 2.403,00 (dois mil, quatrocentos e três reais), correspondendo à jornada de 210 horas mensais, podendo ser proporcionalizado para jornadas inferiores.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2026 os salários dos empregados contratados até 31/10/2025 serão reajustados em 5,15% (cinco virgula quinze por cento) sobre o salário do mês de outubro de 2025.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO

Fica acordado que o pagamento da primeira parcela do 13º (décimo terceiro salário) será efetuado até o dia 30 de junho de 2026. A parcela final será paga conforme a legislação vigente.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Fica limitada em 3% (três por cento) do salário nominal, a parte do trabalhador no custeio de sua alimentação na empresa.

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO DO VALE-TRANSPORTE

O empregado contribuirá com o valor correspondente a até 1% (um por cento) do seu salário nominal, observando o limite de contribuição correspondente ao valor de 2 (dois) vales transportes por dia útil no decorrer do mês. O vale transporte é de uso exclusivo do empregado que o solicitou, sendo que a venda ou cessão do vale transporte subsidiado pelas EMPREGADORAS, mesmo que gratuita, inclusive a familiar ou dependente, constitui ato de improbidade, conforme definido no art. 482 da CLT.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA OITAVA - ERRO NO PAGAMENTO

Quando ocorrer erro no pagamento, adiantamento, 13º salário e férias, as EMPREGADORAS estão obrigadas a fazer a correção no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir da identificação do erro.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

As horas extraordinárias, quando prestadas, de segunda-feira a sábado serão remuneradas na forma descrita abaixo:

- a) Até 25 (vinte e cinco) horas mensais, com o adicional de 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação ao valor da hora normal;
- b) Que excedem a 25 (vinte e cinco) até o limite de 40 (quarenta) horas mensais, serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) em relação ao valor da hora normal;
- c) Que excedem a 40 (quarenta) até o limite de 60 (sessenta) horas mensais, serão remuneradas com o adicional de 80% (oitenta por cento) em relação ao valor da hora normal;
- d) Que excedam a 60 (sessenta) horas mensais serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) em relação ao valor da hora normal;
- e) Quando prestadas aos domingos, feriados e dias pontes já compensados, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) em relação ao valor da hora normal, até o limite de 8 (oito) horas diárias no dia. Acima da 8ª (oitava) hora, as horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento), calculado sobre o valor da hora normal; e,
- f) Excetuam-se da remuneração estipulada neste item, as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados, que serão remuneradas na forma do item "a".

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, entre as 22 horas e às 5 horas, será acrescida do adicional de 31% (trinta e um por cento) calculado sobre o valor da hora normal.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ABONO ÚNICO ESPECIAL

As EMPREGADORAS concederão aos seus empregados admitidos até 30 de setembro de 2025 e que tenham trabalhado no mínimo 15 (quinze) dias no período de 1º de janeiro de 2025 a 30 de setembro de 2025, em caráter especial e eventual, na forma do artigo 457, §2º da CLT, um abono no valor de R\$ 3.200,00 (três mil e duzentos reais) a ser pago até o dia 10 de outubro de 2025.

Sobre o valor acima referido, as EMPREGADORAS descontarão de todos os empregados, a título de contribuição assistencial, a importância equivalente a 20% (vinte por cento) conforme aprovado na Assembleia Geral Extraordinária realizada pelo SIMECAT no dia 2/9/2025. Este desconto não é passível de oposição, segundo deliberado na assembleia do 2/9/2025 e ratificado na assembleia do dia 6/10/2025. Faça saber ainda que a oposição foi aprovada apenas para o desconto da contribuição assistencial, sobre o acordo coletivo previsto na cláusula trigésima nona deste ACT;

O SIMECAT se compromete, desde já, a reembolsar os empregados sindicalizados do desconto acima efetuado pelas EMPREGADORAS até o dia 10/10/2025.

Parágrafo Único: Estão excluídos desta cláusula os empregados aprendizes bem como os ex-empregados desligados em qualquer data antecedente ao pagamento do abono.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Aos empregados das EMPREGADORAS signatárias deste ACT, fica assegurado um auxílio alimentação no valor nominal de R\$1.000,00 (um mil reais) mensais, a partir de 1º de novembro de 2025, conforme descrito abaixo:

- a) Será creditado a todos os empregados, por instituição a ser definida pelas EMPREGADORAS e os cedidos a qualquer título;
- b) O Auxílio será creditado a todos os empregados, mesmo os afastados ao INSS, em cartão magnético, por instituição a ser definida pelas EMPREGADORAS;
- c) Ficam excluídos deste benefício os gerentes executivos, diretores, empregados com menos de 3 (três) meses de relação de emprego; e,
- d) Excepcionalmente, no mês de dezembro de 2025, o valor do referido auxílio será de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) e será creditado até o dia 20 de dezembro de 2025.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GRATUIDADE DO CAFÉ DA MANHÃ

As EMPREGADORAS deverão fornecer café da manhã sem ônus para os empregados e, em contrapartida, não será considerado como tempo à disposição do trabalhador o período para a realização desta refeição. A jornada de trabalho inicia somente após os empregados marcarem o ponto nos relógios.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO-CRECHE

As EMPREGADORAS concederão, às suas empregadas, auxílio creche, para filhos nascidos legítimos ou adotados, no valor de 18% (dezoito por cento) do salário normativo.

Parágrafo Único: O auxílio será devido às mães a partir do retorno da licença maternidade até a criança completar 12 (doze) meses de idade.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO

As EMPREGADORAS concederão a todos os seus empregados um seguro de vida em grupo, cujo custo poderá ser repartido entre as EMPREGADORAS e os empregados beneficiados, respeitada na participação a proporcionalidade do valor salarial recebido e as condições especiais de acréscimo do prêmio.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CARTÃO DE COMPRAS E FARMÁCIA

As EMPREGADORAS procederão desconto em folha da importância de até R\$ 600,00 (seiscentos reais), para pagamento de cartão de compras a ser fornecido aos empregados. Além de procederem um desconto em folha na importância de até R\$ 250,00 para pagamento de cartão farmácia a ser fornecido aos empregados;

a) As EMPREGADORAS somente procederão ao desconto nos salários dos empregados com mais de 3 meses de relação de emprego, e que, explícita e formalmente o solicitarem o cartão de compras ou farmácia;

b) O desconto do cartão de compras será abatido da antecipação quinzenal e a farmácia será descontado no pagamento mensal; e,

c) A taxa de manutenção do cartão de compras será de R\$8,00 (oito) reais mensais, custeada pelo trabalhador e será reajustada para R\$ 10,00 quando ocorrer a mudança para o cartão bandeirado.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DE SINDICALIZADOS

Os empregados sindicalizados que desejarem, poderão solicitar que sua rescisão seja acompanhada pelo SIMECAT, no ato da homologação, devendo comunicar tal decisão quando assinar a comunicação de aviso prévio.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DE ESTUDANTE

Fica assegurada aos empregados estudantes de ensino fundamental e médio a dispensa de 2 horas do expediente normal, nos dias de exames finais, desde que comprovado com antecedência mínima de 24 horas.

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

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO, ISONOMIA E CANAL DE TRANSPARÊNCIA

As EMPREGADORAS se comprometem que a diferença de gênero, raça e crenças, não poderá constituir motivo para diferença salarial e promoções. E como forma de garantir transparência e abertura do diálogo entre os empregados e as EMPREGADORAS, é disponibilizado canal de transparência que propiciará o envio de questões críticas e com impacto no clima organizacional, que serão encaminhados para apuração e consequente resolução. As EMPREGADORAS também

promoverão o equilíbrio remuneratório dos salários daqueles empregados que exercem a mesma função, nos termos da legislação vigente.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA EMPREGO OU SALÁRIO AOS EMPREGADOS COM REDUÇÃO CAPACIDADE LABORAL

Durante a vigência deste ACT, os empregados das EMPREGADORAS gozarão da garantia de emprego ou salários por até 1 (um) ano após o término da estabilidade fixada no artigo 118 da LOPS (LEI ORGÂNICA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL), quando, em decorrência exclusiva do acidente típico do trabalho, cumulativamente:

- a) Apresente redução da capacidade laboral;
- b) Tenha se tornado incapaz para exercer a função que vinha exercendo e/ou equivalentes a que vinha exercendo até a ocasião do acidente;
- c) Apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente;
- d) A redução da capacidade laboral, garantidora do benefício, deverá ser atestada e declarada pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes buscar a prestação jurisdicional na Justiça do Trabalho para dirimir a divergência;
- e) Os empregados contemplados com a garantia prevista nesta cláusula não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelas EMPREGADORAS, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes com assistência do SIMECAT representativo da categoria profissional, ou quando tiverem adquirido direito à aposentadoria, nos seus prazos mínimos;
- f) Estão excluídos desta garantia os empregados vitimados em acidente de trajeto, cujo meio de transporte não seja fornecido pela empresa ou os meios tradicionais de transporte coletivo público;
- g) Os empregados contemplados com a garantia prevista nesta cláusula se obrigam a participar de processo de readaptação e requalificação para nova função existente na EMPREGADORA. Tal processo, quando necessário, será preferencialmente aquele orientado pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada pelo SIMECAT profissional;
- h) Quando a EMPREGADORA oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do acidentado do trabalho, o empregado que comprovadamente não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, perderá a garantia desta cláusula;
- i) As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas nas alíneas acima; e,
- j) Esta cláusula não se aplica, em qualquer hipótese, as pessoas com doença profissional e/ou ocupacional.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO APOSENTANDO

Ao empregado que comprovar antecipadamente estar a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que conte com no mínimo 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica garantido o emprego ou salários pelo período que faltar para aposentar-se. A garantia deste benefício cessa automaticamente findos os 12 meses, e será concedida, em qualquer caso, por uma única vez.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM-CONTRATADO

No primeiro dia de trabalho as EMPREGADORAS deverão informar ao trabalhador sobre as áreas perigosas e insalubres, dará treinamento específico para sua função, devendo ser integrado ao ambiente de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO

A critério das EMPREGADORAS, fica autorizada a instituição do teletrabalho, sem necessariamente haver a predominância do serviço executado fora das dependências das EMPREGADORAS, desde que as atividades exercidas sejam compatíveis com tal modalidade. E será seguido os seguintes critérios:

- a) Haverá controle de jornada no regime de teletrabalho, salvo nas hipóteses previstas nos incisos I e II do artigo 62 da CLT;
- b) É garantido ao empregado em teletrabalho o direito à desconexão e ao gozo dos repousos legais;
- c) Os meios de comando e de supervisão do trabalho executado pelo empregado em teletrabalho, bem como a estipulação de prazos, metas e agendamento de reuniões dentre outros, não são considerados mecanismos de controle de jornada;
- d) A responsabilidade pela disponibilidade dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários à prestação do teletrabalho será decidida mediante avaliação individual da empresa, com a concordância expressa do empregado, mediante aditivo contratual;
- e) As EMPREGADORAS fornecerão os equipamentos e/ou infraestrutura adequada ao trabalho remoto em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que estas verbas se integrem ao salário. Em contrapartida, não haverá pagamento de ajuda de custo;
- f) A EMPREGADORA deverá orientar a todos os empregados no regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas a prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital; ministrando treinamentos à distância e/ou presenciais;

g) O vale transporte ou a disponibilização do transporte fretado será devido apenas nos dias de prestação de serviços nas dependências da EMPREGADORAS, nos termos da lei;

h) A mudança do sistema de trabalho presencial para teletrabalho e vice-versa, deverá ser comunicada ao empregado com 15 dias de antecedência; e,

i) Não são abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula e na Seção II, do Capítulo II, do Título II da CLT os empregados enquadrados na modalidade de teletrabalho e aqueles que exercem suas atividades, ainda que não prioritariamente, fora do estabelecimento, não abrangendo trabalhadores ligados diretamente ao processo produtivo.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARGOS DE CONFIANÇA

Com fundamento no art. 611-A, inciso V, da Consolidação da Leis Trabalhista (CLT), as PARTES, após análise detalhada das atividades e responsabilidades, definem como ocupantes de cargo de confiança e, portanto, enquadrados no art. 62, inciso II, da CLT, todos os empregados ocupantes dos cargos de Diretoria, Gerência, Supervisão e Consultores Externos e de Vendas, não estão submetidos ao regime de controle de jornada nos termos da legislação acima citada.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados é de 42 horas semanais e 210 horas mensais.

As EMPREGADORAS compensarão os sábados, prorrogando a jornada de trabalho entre segunda e sexta-feira para atingir-se as 42 horas semanais. Não será considerada como hora extraordinária esta prorrogação.

Fica acordado entre as PARTES que nos dias que os feriados recaírem aos sábados, as horas compensadas na semana (segunda a sexta-feira) não serão consideradas como extraordinárias ou lançadas em banco de horas. Da mesma forma, se algum feriado recair entre segunda-feira e sexta-feira, o saldo de horas não compensadas não será exigida do empregado o trabalho no sábado e não será lançado como negativo no banco de horas.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA SUPRESSÃO DE JORNADA DE TRABALHO SOB CONDIÇÕES ESPECIAIS

Para atender situações especiais poderá ser ajustada a supressão total ou parcial do trabalho em toda a empresa ou em setores determinados, com a recuperação das horas de trabalho em outra oportunidade mediante acordo entre a empresa e a maioria simples dos empregados envolvidos.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA DE REGISTRO DO INTERVALO-INTRAJORNADA

Os empregados ficam dispensados do registro dos intervalos para repouso e/ou alimentação, sendo que o tempo de descanso de 1h (uma hora) do intervalo intrajornada será pré-assinalado no cartão de ponto (sistema eletrônico de ponto).

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO ELETRÔNICO DO HORÁRIO DE CHEGADA E SAÍDA

Todos os trabalhadores submetidos a controle de jornada deverão realizar o registro do início e término de suas jornadas no REP (Registrador Eletrônico de Ponto Convencional) -C e nos casos aplicáveis, no REP (Registrador Eletrônico de Ponto Convencional) -A.

Parágrafo-único: As PARTES negociam e deixam autorizado a implementação do sistema de REP-A, na vigência do presente ACT, o qual deverá:

- a) Permitir a identificação das EMPREGADORAS e empregado;
- b) Disponibilizar, no local da fiscalização ou de forma remota, a extração eletrônica ou impressão do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado; e,
- c) Emitir o Arquivo Fonte de Dados, Arquivo Eletrônico de Jornada e o relatório de Espelho de Ponto Eletrônico na forma da Portaria 671/2021 do MTP.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO BANCO DE HORAS

As EMPREGADORAS administrarão um sistema de compensação de horas, denominado banco de horas, por meio do qual o excesso de trabalho em um dia poderá ser compensado pela correspondente diminuição em data posterior, ou vice versa,

sem que haja a necessidade de pagamento do adicional de horas extraordinárias, em conformidade com as determinações do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT.

Será considerada para efeito da aplicação do banco de compensação de horas, a carga horária semanal de 42 (quarenta e duas) horas de trabalho, cabendo às EMPREGADORAS informarem mensalmente aos empregados, o saldo de horas de crédito ou débito existentes.

Dentro do banco de horas, cada empregado terá sua própria conta, onde as horas trabalhadas em quantidade superior à da jornada diária, desde que previamente autorizadas, serão creditadas e, de outro lado, as ausências e folgas concedidas e/ou autorizadas serão debitadas. Para fins deste ACT serão consideradas:

a) HORAS A DÉBITO: serão as horas que os empregados forem dispensados do labor dentro da jornada diária de trabalho, bem como os dias normais de trabalho que forem concedidos aos empregados como folga pelas EMPREGADORAS, que poderão consistir em: dias de compensação de “pontes de feriados”, de forma individual ou coletiva; e, folgas individuais negociadas com o superior hierárquico. Para cada 1 (uma) hora lançada a débito no banco de horas, será abatida 1 (uma) hora do crédito do empregado, sendo que no caso de débito de fração de hora, será abatida a mesma fração do crédito existente.

b) HORAS A CRÉDITO: serão as horas trabalhadas pelo empregado além da sua jornada normal de trabalho serão lançadas no banco de horas como saldo em favor do empregado (horas a crédito), observados os limites e restrições previstos nos itens abaixo:

i. Salvo as exceções previstas no art. 61 da CLT, a prorrogação da jornada não poderá ultrapassar a 2 (duas) horas diárias, bem como a jornada diária de trabalho não poderá ter duração superior a 10 (dez) horas;

ii. As horas trabalhadas pelo empregado além da sua jornada normal de trabalho serão lançadas no Banco de Horas, a crédito do empregado; e,

iii. Cada 1 (uma) hora extraordinária trabalhada pelo empregado equivalerá, para lançamento no banco de horas, a 1 (uma) hora de crédito.

c) As EMPREGADORAS comunicarão aos empregados, acerca dos dias em que serão concedidas folgas compensatórias, bem como a sua duração e forma de cumprimento diário. A apuração do saldo de horas será realizada mensalmente, mediante emissão de relatório para o empregado, para que este tenha conhecimento acerca de seus créditos e débitos existentes no banco de horas.

d) PERÍODO DE APURAÇÃO DO BANCO DE HORAS: O banco de horas será anual, de acordo com o art. 59, §2º, da CLT, com início em 1º/11/2025 e fim em 31/10/2026. Todavia, haverá dois ciclos para pagamento das horas não compensadas, sendo:

i. O primeiro ciclo terá início em 1º/11/2025 e fim em 30/04/2026 e o segundo entre 01/05/2026 e 31/10/2026;

ii. Ao final do primeiro e do segundo ciclo, as horas de trabalho positivas excedentes que não tenham sido compensadas, serão pagas como extraordinárias, impreterivelmente no mês subsequente ao mês de fechamento, tomando por base o salário vigente à época do pagamento, com o adicional previsto na cláusula 5ª; e,

iii. Findo cada período de compensação acima, e caso as horas levadas a débito no banco de horas sejam superiores às horas a crédito, as EMPREGADORAS não promoverão o desconto.

Na ocorrência de dispensa imotivada, as EMPREGADORAS pagarão o saldo credor do banco de horas, como horas extras, tomando por base o salário da data da rescisão, com o adicional previsto na cláusula quinta.

A mudança de cargo do empregado que implique a não sujeição a horário de trabalho e a controle deste, resultará na imediata compensação de seu Banco de Horas, bem como no pagamento, pelas EMPREGADORAS, no mês subsequente à

alteração, das eventuais horas creditadas no banco de horas e não compensadas até a data da alteração do cargo. Na hipótese de na data da alteração de cargo existir débitos do empregado no banco de horas, estarão as EMPREGADORAS autorizadas pelo empregado a proceder aos respectivos descontos, respeitado o limite correspondente a 30 (trinta) horas.

As EMPREGADORAS, no início do ano de 2026 montarão calendário de compensação de “dias pontes”, onde, entende-se como dias pontes, aqueles que estão entre um dia de feriado (que necessariamente será em uma terça-feira ou em uma quinta-feira) e o final de semana, ou ainda, em datas que as EMPREGADORAS julgarem como convenientes não haver expediente/trabalho e oficializará o SIMECAT, apresentando essas informações, dando ciência também aos empregados elegíveis.

As PARTES acordam que em consonância com a cláusula 23ª do presente ACT, que a carga horária de trabalho dos empregados é de 42 horas, mas será realizado na prática 43 horas semanais, com o intuito de que essa 1 hora semanal extra seja creditada no banco de horas para fins de compensação dos dias pontes no decorrer do ano de 2026:

- a. Em razão da carga horária de 43 horas semanais a ser trabalhada pelos empregados, será gerado 52 horas em banco de horas, em razão do ano de 2026 ter 52 semanas. Que serão utilizadas para compensar os “dias pontes”;
- b. Na hipótese de que a quantidade de horas dos dias pontes no ano de 2026 seja inferior a 52h, o saldo remanescente será considerado como hora a crédito e creditado no banco de horas do empregado, que poderá compensar este saldo em conformidade com a regra geral dessa cláusula e na hipótese de finalizado o período de apuração sem a compensação, serão pagas como extraordinárias; e,
- c. Na hipótese da quantidade horas de trabalho referente aos dias pontes serem superiores a 52 horas, as EMPREGADORAS ajustarão a seu critério a forma de compensação junto aos empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA 12X36

Fica autorizado às EMPREGADORAS realizarem jornada de 12 horas trabalhadas por 36 horas de descanso (12x36) aos empregados dos setores de Segurança Patrimonial e Manutenção com 1 hora para descanso e refeição

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Durante a vigência deste ACT as EMPREGADORAS concederão a seus empregados, sem prejuízo da remuneração, quando estes tiverem que se ausentar do serviço para requerer expedição de documentos exigidos por lei, uma licença de 4 horas, a qual poderá ser utilizada no máximo por 2 vezes, desde que o empregado beneficiário comprove tal necessidade por meio de apresentação de documentação legal.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA FLEXÍVEL

Para empregados que compõem o quadro administrativo da empresa, será permitida a realização da jornada flexível diária mediante negociação e autorização prévia de seu gestor.

O horário flexível permitirá ao empregado antecipar ou postergar o início ou o término da jornada de trabalho em até 30 minutos.

O empregado deverá estar no seu local de trabalho durante o “Horário Núcleo”, considerando este o compreendido entre 10h30min e 15h30min, respeitando-se o intervalo para repouso e alimentação.

Respeitando o horário núcleo acima indicado e os limites de flexibilização, compensar se-á, pelos critérios estabelecidos nesta cláusula, as antecipações ou prorrogações do horário diário de trabalho, no mesmo dia de trabalho.

Férias e Licenças

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA LICENÇA REMUNERADA A EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

As EMPREGADORAS se comprometem, nos casos em que ficar comprovado por meio de relatório da assistência social que a empregado foi vítima de violência doméstica e familiar a fornecer, por no máximo 30 dias, afastamento remunerado de suas atividades, sem a necessidade de intervenção do INSS. Havendo necessidade de afastamento superior a 30 dias, o requerimento seguirá nos termos da legislação vigente.

Licença Maternidade

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE

As EMPREGADORAS concederão para as empregadas a prorrogação da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias consecutivos por mais 60 (sessenta) dias, dentro da vigência deste ACT.

Parágrafo Único: o período máximo de afastamento da trabalhadora será de 180 (cento e oitenta) dias corridos, computando-se, no mesmo, eventual prorrogação da licença maternidade conforme Portaria Conjunta nº 28, de 19 de março de 2021.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONSTITUIÇÃO DO SESMT

As EMPREGADORAS poderão constituir o SESMT compartilhado, garantindo a promoção da Saúde e Segurança no ambiente de trabalho, conforme diretrizes da NR4, emitida pela Portaria 3.214/78 do MTE.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS

O retorno ao serviço após afastamento por atestado médico por prazo superior a 4 (quatro) dias, somente será aceito mediante a homologação pelo médico do trabalho das EMPREGADORAS. Nesta situação, ao término do período, o empregado deverá se apresentar diretamente ao médico da EMPREGADORA que poderá, a seu exclusivo critério, concordar com o retorno do trabalhador ou determinar o prosseguimento do afastamento médico.

Os atestados deverão ser entregues pessoalmente e em via original e assinado pelo empregado, as EMPREGADORAS darão comprovante do recebimento. Os atestados médicos deverão ser entregues em até 3 (três) dias úteis após a data da emissão.

Se estiver impossibilitado de comparecer às EMPREGADORAS para apresentar o atestado, este deverá encaminhá-lo por um representante com a assinatura do empregado ausente, matrícula e telefone de contato.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DAS ATIVIDADES SINDICAIS

Fica assegurado aos representantes do SIMECAT manter contatos com os empregados das EMPREGADORAS, a fim de intensificar a sindicalização e divulgação do presente ACT, acordando as partes o critério abaixo para que as EMPREGADORAS abonem o registro de jornada de trabalho dos empregados para participarem de atividades sindicais, no local de costume (em frente à entrada da portaria 1):

a) Até 30 (trinta) minutos por mês para atividades sindicais gerais por turno; e,

b) No mês que houver a campanha salarial anual e sua negociação, poderá o SIMECAT realizar até 4 (quatro) assembleias de 30 (trinta) minutos cada.

Parágrafo primeiro: Os tempos supracitados não são cumulativos de um mês para o outro, sendo que períodos que excederem ao ora estabelecido, em qualquer das situações, serão suscetíveis de desconto na folha de pagamento dos respectivos empregados que se ausentarem em tempo superior na sua jornada de trabalho.

Parágrafo segundo: Os representantes do SIMECAT se comprometem com a condução das relações sindicais dentro dos princípios da legalidade, do respeito mútuo, da boa fé, respeitando o direito de ir e vir dos cidadãos, bem como ao regular exercício do direito de propriedade pela empresa, abstendo de fechar os portões da empresa e/ou de obstruir a passagem e circulação de pessoas.

Comissão de Fábrica

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As PARTES se comprometem a instituir, na forma da lei, comissão de negociação prévia para solucionar os conflitos trabalhistas entre os trabalhadores e EMPREGADORAS.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DISPENSA DO TRABALHADOR PARA TREINAMENTO

As EMPREGADORAS liberarão, mediante prévio acordo quanto a data mais conveniente as partes, por 2 dias durante a vigência deste acordo, sem prejuízo da remuneração, 5 empregados para participarem de treinamentos de formação profissional e/ou sindical ministrados pelo SIMECAT.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DISPENSA AO TRABALHO PARA DIRIGENTE SINDICAL

As EMPREGADORAS concederão licença de até 10 (dez) dias ao ano a serem distribuídos entre os membros da diretoria do SIMECAT para que participem das reuniões convocadas pelo presidente no SIMECAT laboral, sem prejuízo da remuneração. O SIMECAT deverá previamente, e com 1 semana de antecedência, comunicar às EMPREGADORAS a data e a necessidade de liberação do membro da diretoria do SIMECAT.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As EMPREGADORAS descontarão dos empregados não associados ao SIMECAT, a título de contribuição assistencial pela negociação, a importância equivalente a 8% (oito por cento) do salário limitado a R\$300,00 (trezentos reais), que será dividido em 8 (oito) parcelas mensais, onde o desconto mensal também estará limitado a R\$ 37,50 (trinta e sete reais e cinquenta centavos), conforme aprovado na Assembleia Geral realizada pelo SIMECAT no dia 2/9/2025.

A contribuição assistencial ainda seguirá as seguintes regras:

- a) Os descontos de contribuição assistencial terão o início na folha de pagamento das EMPREGADORAS a partir do mês de janeiro de 2026 e repassados ao SIMECAT até o décimo dia do mês subsequente ao desconto;
- b) Os descontos previstos nesta cláusula reverterão em favor do SIMECAT e se destinarão à manutenção e desenvolvimento de suas atividades;
- c) Será garantido o direito de oposição ao desconto das contribuições ao empregado não associado que se manifestar individualmente e por escrito, de próprio punho, até o dia 10 de cada mês. A manifestação de oposição deverá ser feita na sede do SIMECAT, cabendo neste caso ao SIMECAT comunicar as EMPREGADORAS quando da existência de oposição até o dia 20 do mesmo mês da oposição;
- d) Os empregados admitidos durante a vigência desse acordo, até 31/10/2026 sofrerão também o desconto mencionado no caput, no primeiro pagamento recebido, proporcionalmente às parcelas restantes;
- e) Na eventualidade das EMPREGADORAS serem demandadas judicialmente por trabalhadores visando o ressarcimento do valor referido na presente cláusula, poderão requerer em sua defesa, a denúncia a lide do SIMECAT, para que este venha a responder pela demanda;
- f) O SIMECAT, desde já, aceita a sua condição de único responsável pela devolução do desconto reclamado, no caso de condenação das EMPREGADORAS independente de ocorrer a denúncia à lide; e,
- g) As EMPREGADORAS remeterão ao SIMECAT relação contendo os valores individualmente descontados com o respectivo percentual.

REINALDO MURATORI
Vice - Presidente
HPE AUTOMOTORES DO BRASIL LTDA

MAURO LUIS CORREIA
Presidente
HPE AUTOMOTORES DO BRASIL LTDA

CARLOS ALBINO DE REZENDE JUNIOR
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E MATERIAL ELETRICO DE CATALAO GOIAS

REINALDO MURATORI
Vice - Presidente
BW&P SISTEMAS DE PROPULSAO E TRACAO LTDA

MAURO LUIS CORREIA
Presidente
BW&P SISTEMAS DE PROPULSAO E TRACAO LTDA