

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000519/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/06/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR031074/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.203021/2026-23
DATA DO PROTOCOLO: 29/05/2026

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

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;

E

CENTRAL TECNOLOGICA DE REVESTIMENTO LTDA, CNPJ n. 08.942.601/0001-25, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). CARLOS EDUARDO MEDEIROS E SILVA;

JN CORTES E METAIS LTDA, CNPJ n. 12.232.440/0001-53, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). CARLOS EDUARDO MEDEIROS E SILVA;

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 2026 a 30 de abril de 2027 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**, com abrangência territorial em **Catalão/GO**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado aos trabalhadores, durante o período de experiência, salário de ingresso no valor de R\$ 1.740,90 (um mil setecentos e quarenta reais e noventa centavos). Ao término da experiência e mantida a relação de emprego, será assegurado um Piso Salarial mensal no valor de R\$ 1.824,90 (um mil oitocentos e vinte e quatro reais e noventa centavos) por mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O empregador deverá pagar a remuneração dos trabalhadores até o 5º dia subsequente ao mês trabalhado, podendo ser antecipado para sexta-feira anterior, quando o 5º dia ocorrer em sábado ou domingo;

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica facultado o fechamento das horas mensais trabalhadas, incluindo as horas extras, até o dia 20 (vinte) de cada mês para que a empresa

tempo hábil para realizar o processamento eletrônico da folha salarial e efetuar o respectivo pagamento no prazo estabelecido no parágrafo anterior;

PARÁGRAFO TERCEIRO – Este procedimento de leitura do controle de frequência não enseja multa por atraso, eis que o pagamento será feito dentro do prazo estabelecido no § 1º desta cláusula.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas signatárias concederão a todos os seus empregados, a partir de 1º de maio de 2026, aumento salarial de 5% (cinco por cento), incidentes sobre o salário vigente em 1º de maio de 2025.

§ 1º – Os empregados admitidos após 1º/05/2025 farão jus ao aumento salarial previsto nesta cláusula proporcionalmente ao tempo de serviço, à base de 01/12 (um doze avos) do índice estabelecido nesta cláusula por mês de serviço ou fração superior a 14(quatorze) dias.

§ 2º - Serão compensadas as antecipações salariais espontaneamente concedidas no período de 1º de maio de 2025, a 30 de abril de 2026, desde que seja descrito na carteira de trabalho que se trata de antecipação do reajuste da data-base.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO DO SALÁRIO

A EMPRESA efetuará o pagamento dos salários de seus empregados até o 5º (quinto) dia corrido do mês subsequente ao vencido, observando-se, para todos os efeitos, prazo mais benéfico ao trabalhador do que o previsto na legislação vigente.

§1º Quando o 5º (quinto) dia corrido recair em sábado, domingo ou feriado, o pagamento deverá ser antecipado para o último dia útil imediatamente anterior, preferencialmente na sexta-feira antecedente.

§2º O pagamento poderá ser realizado mediante depósito bancário em conta indicada pelo empregado, desde que os valores estejam integralmente disponíveis para saque dentro do prazo estabelecido no caput desta cláusula.

§3º Caso o empregado tenha realizado portabilidade bancária de sua conta salário para outra instituição financeira, ficando a transferência dos valores sujeita aos procedimentos, prazos e regras operacionais da instituição receptora, a EMPRESA ficará desobrigada da antecipação prevista nesta cláusula, considerando-se cumprida a obrigação com o crédito efetuado na instituição bancária originalmente indicada para pagamento salarial.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SEXTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

Todos os trabalhadores com salário até R\$ 2.000,00 (dois mil reais) terão um "Prêmio Assiduidade" de R\$ 165,90 (cento e sessenta e cinco reais e noventa centavos) mensais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Para os trabalhadores que recebam salário superior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais) o valor do "Prêmio Assiduidade" será correspondente a 7% (sete por cento) do salário nominal de cada trabalhador, com teto limite de R\$ 600,00 (seiscentos reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO- Os trabalhadores devem ser assíduos e pontuais para receberem o referido prêmio, mantendo-se o direito ao recebimento do prêmio se a falta ou atraso ocorrer por motivo de licença maternidade, licença paternidade, comparecimento a audiências judiciais, acidente de trabalho, casamento, nascimento de filhos, falecimento de filhos, pais, irmãos ou cônjuge e dois dias a cada doze meses trabalhados para doação de sangue, devidamente comprovados;

PARÁGRAFO TERCEIRO – O presente prêmio tem natureza jurídica de prêmio indenizatório e, definitivamente, não se integra para todos os efeitos legais em sua remuneração, não constituindo vantagem de habitualidade e nem gerando base de cálculo para fins de recolhimentos previdenciários e/ou fundiários;

PARÁGRAFO QUARTO - Conforme previsão legal do art. 58 da CLT, para o cômputo da "assiduidade", não serão computadas as variações que não excederem a 05 (cinco) minutos, observando o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade, quando devido, será calculado sobre o Piso Salarial da categoria.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

As partes estabelecem o Plano de Participação Nos Lucros e Resultados da empresa em conformidade com a Lei nº 10.101 de 19.12.2000 e da Lei 12.832 de 20.06.2013, bem como os artigos 7º, incisos XI e XXVI e 8º, incisos III e VI da Constituição Federal, além do disposto nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, nos termos seguintes:

§ 1º- O montante a ser recebido é de 1 Salário Mínimo Legal, dependendo do número de meses efetivamente trabalhados em 2026 na proporção de 1/12 avos para cada mês trabalhado ou mais de 14 dias em cada mês. Caso a empresa renove seu contrato de

forma extensiva anual nas mineradoras alongando o vínculo que se encerra em 01/09/2026, o montante passará a ser calculado sobre 1 Salário Nominal de cada trabalhador.

§ 2º - Para o recebimento do valor integral do montante, os trabalhadores deverão cumprir as seguintes metas:

A) Pontualidade/Faltas

A.1- A participação individual será estabelecida pela efetiva participação na formação dos resultados, estabelecida pelo critério de assiduidade, determinando que o empregado com assiduidade de 100% (cem por cento) que mantenha relação de emprego com a empresa entre 01 de janeiro e 31 de dezembro de 2026, tenha participação integral da Participação Individual do PLR, ou uma participação apenas proporcional: Ao número de meses efetivamente trabalhados em 2026 na proporção de 1/12 avos para cada mês de relação de emprego ou mais de 14 dias no mês, durante o ano de 2026.

A.2 – A redução da participação por falta seguirá a seguinte redução por ausências no período:

Até 2 (duas) ausências 0 %

De 3 (três) até 4 (quatro) ausências 15%

De 5 (cinco) até 7 (sete) ausências 30%

De 8 (oito) até 10 (dez) ausências 50%

Mais de 10 (dez) ausências perde o direito a participação 70%

A.3- Para efeitos de apuração do Fator de Participação Individual considera-se ausência o não comparecimento ou afastamento do trabalho a qualquer título, excetuando-se apenas as seguintes condições: Ausências decorrentes de acidentes do trabalho ou doença do trabalho; As ausências decorrentes de benefício previdenciário, inclusive a licença maternidade; As ausências abonadas pela empresa; Ausências justificadas por atestado médico com o devido CID; Ausências legais, entendidas como tais as previstas no art. 473 da CLT, conforme explicação abaixo:

I – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira profissional, viva sob sua dependência econômica;

II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III – até 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV – por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

Os casos não previstos ou excepcionais serão discutidos pela Gerência de Recursos Humanos e o SIMECAT, e as decisões serão tomadas levando em conta o histórico pessoal do empregado

A.4- Para efeitos de apuração de ausência neste programa de participação nos lucros e resultados, considera-se o tempo hora de afastamento do trabalho a soma de 8hs como um dia de afastamento;

A.5- Os valores deduzidos por ausências ou afastamentos não retornam para a empresa, mas compõe o monte de participação especial por presenteísmo que será rateado proporcionalmente entre os empregados que não tenha ausência no período superior à soma de 8hs.

B – Acidentes Causados por Negligência

B. 1. - Fica estabelecido que o empregado perderá o direito ao recebimento da Participação nos Lucros e Resultados – PLR, integral ou proporcionalmente, quando restar comprovado, mediante procedimento de apuração interna e investigação formal, com garantia do contraditório e da ampla defesa, que o acidente de trabalho ocorrido tenha sido causado por negligência, imprudência, imperícia ou descumprimento deliberado das normas de segurança por parte do trabalhador.

B. 2. – A apuração deverá ser realizada por comissão designada pela empresa, podendo contar com a participação de representante sindical, quando solicitado pelo trabalhador envolvido.

B. 3. – Não haverá prejuízo ao recebimento da PLR nos casos em que o acidente decorrer de falha operacional, ausência de treinamento adequado, deficiência de equipamentos de proteção, condições inseguras de trabalho ou culpa exclusiva de terceiros.

B.4. – A aplicação desta cláusula deverá observar os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e boa-fé, sendo vedada qualquer penalidade automática sem conclusão formal da investigação.

C- Perdas de Ferramentas ou Mal Uso Comprovado

C. 1.- Fica estabelecido que o recebimento da Participação nos Lucros e Resultados – PLR poderá ser reduzido ou suprimido nos casos de perda, extravio, dano ou mau uso de ferramentas, equipamentos ou instrumentos de trabalho sob responsabilidade do empregado, desde que devidamente comprovados.

C. 2. – A caracterização da responsabilidade do trabalhador dependerá de comprovação documental mediante checklist de entrega, utilização e devolução de ferramentas e equipamentos, devidamente preenchido, assinado e validado pelo responsável competente da empresa.

C. 3. – A aplicação desta cláusula somente ocorrerá após apuração formal dos fatos, assegurado ao trabalhador o direito de apresentar justificativa e defesa quanto às ocorrências apontadas.

C. 4. – Não serão considerados para fins de penalização os desgastes naturais decorrentes do uso regular das ferramentas e equipamentos, bem como danos ocasionados por defeito de fabricação, condições inadequadas de armazenamento ou fatores alheios à conduta do trabalhador.

C. 5. – A eventual redução ou perda da PLR deverá observar os critérios da razoabilidade e proporcionalidade, vedada a aplicação automática de penalidades sem a devida validação documental e conclusão da apuração interna.

§ 3º - Fica autorizado o desconto de 10% do montante que cada trabalhador tem direito como contribuição para o sindicato. O montante deverá ser repassado à entidade sindical no dia seguinte ao pagamento dos trabalhadores.

§ 4º - O valor final apurado no período será pago no dia 15 de janeiro de 2027.

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA NONA - AJUDA DE CUSTO PARA TRABALHO PRESTADO FORA DO ESTADO DE GOIÁS

Os empregados que forem designados pela EMPRESA para prestação de serviços fora do Estado de Goiás farão jus ao recebimento de ajuda de custo no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por mês efetivamente trabalhado fora da base territorial do contrato.

§1º A ajuda de custo prevista nesta cláusula possui natureza exclusivamente indenizatória, destinando-se ao ressarcimento parcial de despesas extraordinárias decorrentes do deslocamento e permanência do trabalhador fora do Estado de Goiás, não integrando a remuneração para quaisquer efeitos trabalhistas, previdenciários ou fundiários.

§2º O pagamento da ajuda de custo será devido proporcionalmente aos dias trabalhados fora do Estado de Goiás, considerando-se como mês integral a prestação de serviços por período igual ou superior a 15 (quinze) dias no mesmo mês.

§3º A ajuda de custo prevista nesta cláusula não substitui obrigações legais ou convencionais da EMPRESA relacionadas ao fornecimento de transporte, hospedagem, alimentação, diárias ou outras despesas eventualmente assumidas pelo empregador.

§4º O benefício previsto nesta cláusula será devido enquanto perdurar a prestação de serviços do empregado fora do Estado de Goiás, cessando automaticamente com seu retorno à base contratual de origem

CLÁUSULA DÉCIMA - AJUDA DE CUSTO PARA DESLOCAMENTO

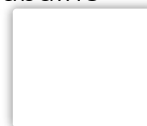
As empresas fornecerão ajuda de custo no valor de R\$ 100,00 (cem reais) a todos trabalhadores que prestam serviço no DIMIC (Distrito MinerolIndustrial de Catalão), como modo de auxiliar no custeio do combustível utilizado pelos trabalhadores para deslocamento até o local de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - O valor desta ajuda de custo será pago juntamente com o valor do Vale Alimentação através do Cartão.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CAFÉ DA MANHÃ - ALMOÇO - LANCHE

A empresa deverá fornecer café da manhã a todos os seus trabalhadores, o qual será oferecido antes do início do expediente, desde que o trabalhador compareça ao trabalho a tempo de tomá-lo antes de iniciar-se a jornada; almoço e lanche da tarde.



PARÁGRAFO PRIMEIRO - A contrapartida do trabalhador será igual a R\$ 1,80 (um real e oitenta centavos) mensalmente.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O café da manhã não integra, para todos os efeitos legais, na remuneração do trabalhador, não constituindo vantagem de habitualidade ou utilidade;

PARÁGRAFO TERCEIRO – Ressalte-se que a empresa, nos termos da legislação específica, poderá utilizar-se dos incentivos fiscais previstos no PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador do Ministério do Trabalho e Emprego e seu eventual não cadastramento não desfigurará a natureza indenizatória da parcela.

PARÁGRAFO QUARTO – Na hipótese de os trabalhadores fizerem horas extras que ultrapassem as 19h, as empresas deverão fornecer o lanche através de crédito no Vale Alimentação, no valor de R\$ 13,00 (treze reais) por dia trabalhado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá aos empregados que preencherem os requisitos previstos no §1º desta cláusula, o valor de R\$ 570,00 (quinhentos e setenta reais), por mês, referente a um vale alimentação.

§ 1º- Todos trabalhadores associados ao sindicato da categoria (SIMECAT), terão direito a um adicional de R\$ 230,00 (duzentos e trinta reais) totalizando o valor do vale de R\$ 800,00 (oitocentos reais);

§ 2º- O Vale alimentação deverá ser pago sob a bandeira ValeCard;

§ 3º - Para efeito de apuração do valor mensal, durante os 4 primeiros meses após o fechamento do acordo, haverá uma avaliação da empresa sobre a incidência de atestados médicos apresentados e a maneira como serão abonados deverá seguir o regimento interno das empresas;

§ 2º - Para ter direito ao benefício integralmente, o empregado não deve ter falta ou atraso injustificado.

§ 3º - Em caso de afastamento de INSS (auxílio doença) e licença maternidade, o empregado perderá o direito ao recebimento do VA, devido as ausências serem superior à 15 dias.

§ 4º- Caso o trabalhador tenha falta ou atrasos injustificados, haverá dedução no valor a que o trabalhador tem direito na seguinte proporção:

Perda de 25% do valor VA: 1 a 2 dias de faltas ou atrasos;

Perda de 50% do valor VA: 3 a 4 dias de faltas ou atrasos;

Perda de 75% do valor VA: 5 ou mais dias de faltas ou atrasos;

§ 5º - Excepcionalmente, no mês de dezembro, a empresa fará o pagamento de um acréscimo ao vale alimentação correspondente a 50% do valor a que o trabalhador tiver

direito.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIO FARMÁCIA

As Empresas farão estudo para substituição do convênio farmácia por um cartão farmácia através de instituição ainda a ser definida.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVENIO ODONTOLÓGICO

A empresa oferecerá aos trabalhadores Plano Odontológico: descontado um valor de R\$ 13,90 mensal em folha sem desconto de uso (coparticipação).

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA- PLANO DE SAÚDE

A empresa fornecerá aos trabalhadores Plano de saúde Unimed, descontado em folha os seguintes valores como mensalidade:

- 80% da mensalidade para colaboradores até 1 ano de contrato de trabalho;
- 85% da mensalidade para colaboradores acima de 1 a 2 anos de contrato de trabalho;
- 90% da mensalidade para colaboradores com 3 anos de contrato de trabalho;
- A empresa pagará 20% do plano para dependentes;

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CUSTEIO DE MENSALIDADE DE CLUBE

A empresa custeará a todos trabalhadores associados ao clube ACFERTIL, o valor de R\$ 30,00 (trinta reais) para custeio da mensalidade. O restante da mensalidade (R\$ 15,00) deverá ser custeado pelo trabalhador através de desconto de todos trabalhadores que se aderirem, totalizando o valor de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais).

§ 1º – A empresa terá até o dia 05 de cada mês para enviar ao sindicato a quantidade de trabalhadores que estão ativos e contribuirão para o clube. O sindicato fará ofício solicitando o repasse do valor, que poderá ser enviado por depósito, boleto ou pix até o dia 10 de cada mês.

§ 2º – Através do convênio do sindicato com o clube, o SIMECAT liberará os valores para o clube e disponibilizará o acesso dos trabalhadores.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES ATRAVÉS DO SINDICATO

As rescisões de contrato de trabalho de trabalhadores que tenham contratos com duração superior a um ano, desde que solicitado pelo próprio trabalhador e aceito pela empregadora, poderão ter a assistência do Sindicato dos Trabalhadores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Não será devida a multa quando o atraso não decorrer de culpa da empresa, devendo o Sindicato obreiro emitir declaração desta isenção de culpa, e as rescisões complementares deverão ser feitas no prazo de 10 dias úteis a partir da data da declaração;

PARÁGRAFO SEGUNDO - No verso do aviso prévio constará, obrigatoriamente, o endereço do Sindicato obreiro e horário do acerto das verbas rescisórias, que será realizado de segunda-feira à sexta-feira, em horário agendado com o sindicato;

PARÁGRAFO TERCEIRO - A empresa obriga-se a fornecer declaração ao trabalhador, caso seja solicitado, informando somente a função desempenhada e o período de labor, fazendo constar o número da CTPS do empregado;

PARÁGRAFO QUARTO - As rescisões deverão ser previamente agendadas com antecedência mínima de 48 horas;

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOCUMENTOS SINDICAIS EXIGIDOS PARA HOMOLOGAÇÃO

No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, as indústrias, obrigatoriamente deverão apresentar:

- a) CTPS corretamente anotada e atualizada em todas suas páginas;
- b) Ficha ou livro de registro de trabalhadores corretamente preenchidos, e atualizados em todos os seus campos;
- c) Aviso prévio, ou carta de dispensa;
- d) Guia de Seguro desemprego;
- e) Comprovante de saldo atualizado do FGTS;
- f) TRCT (Termo de Rescisão e Contrato de Trabalho) em cinco vias;
- g) Exame demissional do respectivo trabalhador;
- h) Guias quitadas das contribuições e de outras obrigações devidas ao Sindicato dos trabalhadores, previstas nesta Convenção Coletiva;
- i) Carta de preposto, quando for o caso;
- j) PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário.



§ único - Quando ocorrer dispensa sem justa causa e o trabalhador requerer carta de apresentação, a empresa se obriga a fornecer.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO NA DATA-BASE

O trabalhador dispensado sem justa causa cujo aviso prévio trabalhado ou projeção do aviso prévio indenizado tenha a data de vencimento no período de 30 (trinta) dias antecedentes à data base, ou seja, entre os dias 01 e 30 de todo mês de abril de cada ano, terá direito à indenização equivalente a um salário vigente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Se a projeção do aviso prévio vencer a partir de 01 de maio, o trabalhador não terá direito à referida indenização;

PARÁGRAFO SEGUNDO - O trabalhador, cujo aviso prévio vencer a partir de 01 de maio, fará jus a uma rescisão complementar, com base no índice que vier a ser negociado em Acordo Coletivo de Trabalho, desde que este índice negociado tenha sido superior às antecipações realizadas pela empresa.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

A empresa poderá solicitar emissão de Termo de Quitação Anual junto ao SINDICATO.

§1º Convenciona-se que o benefício estendido às partes (empregado e empregador) com a quitação assistidos pelas partes Sindicato e Empresa, resguardado a transparência e efetividade no cumprimento das obrigações.

§2º As verbas discriminadas no Termo de Quitação Anual terão plena, geral e irrevogável quitação das partes para qualquer efeito legal, com eficácia liberatória das parcelas nele especificado.

§3º A homologação do termo de quitação anual somente será realizada com a assistência do Sindicato dos trabalhadores em sua sede mediante agendamento prévio.

§4º O valor da homologação por termo anual de quitação será de R\$ 60,00 (sessenta reais) e deverá ser pago pelo empregador, e inteiramente revertido para os Sindicatos Laboral no intuito de suprir as custas com assessoria jurídica.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRABALHADOR EM SUBSTITUIÇÃO



Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias do substituído, o trabalhador substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

PARÁGRAFO ÚNICO- Entende-se por substituição não eventual aquela de duração superior a 14 (quatorze) dias, ocasião em que receberá proporcionalmente aos dias nos quais o trabalhador substituto assuma todas as atividades do substituído.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO DE MENORES NA INDÚSTRIA

Fica proibida, a utilização do trabalho de menores cuja função esteja ligada diretamente a ambientes insalubres e/ou perigosos.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA (BANCO DE HORAS)

Fica convencionado o BANCO DE HORAS que gerará horas de crédito e/ou débito, que poderão ser compensadas pela correspondente diminuição ou aumento da jornada em outro dia de trabalho, com prazo de 90 dias para quitação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As primeiras 25 horas extras efetivadas pelo trabalhador deverão ser obrigatoriamente pagas mensalmente, com adicional de 50% para horas extras laboradas de segunda a sexta-feira, 60% aos sábados e 100% para domingos e feriados;

PARÁGRAFO SEGUNDO- Fica autorizado o acréscimo da jornada de trabalho diário em 02 horas extras, limitado a 10 horas por dia, inclusive para locais insalubres, observadas as exigências legais;

PARÁGRAFO TERCEIRO - Jornada extraordinária laborada em dias úteis para fins de compensações e/ou efetivo pagamento será realizado na proporção de 01 (uma) hora trabalhada por 01 (uma) hora de descanso. A jornada extraordinária laborada aos domingos e/ou feriados, sem troca ou permuta para fins de compensação, terão conversão na proporção de 01 (uma) hora de trabalhado por 02 (duas) horas de descanso;

PARÁGRAFO QUARTO - Quando o trabalhador necessitar fazer uso de horas de crédito, deverá solicitar a indústria com antecedência mínima de 02 (dois) dias úteis, sendo necessária a dispensa pelo empregador, que deverá comunicar o trabalhador no mesmo prazo;

PARÁGRAFO QUINTO - A empresa se compromete a realizar um controle individual de hora de trabalho, através do espelho de ponto, o qual conterá demonstrativo claro e preciso, apontando todas as horas a crédito e débito, bem como prestar informações acerca dos respectivos saldos quando solicitados pelo trabalhador ou Sindicato. O espelho de ponto será repassado ao trabalhador para análise e conferência, devendo ser assinado e devolvido ao empregador para arquivo. Mensalmente deverá ser apresentado ao

trabalhador o saldo de seu banco de horas, podendo a informação vir impressa no demonstrativo de pagamento do trabalhador ou em documento próprio, formalizado para este fim, com comprovante de recebimento firmado pelo trabalhador;

PARÁGRAFO SEXTO- Na hipótese de vencimento do prazo de compensação ou de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data do vencimento ou rescisão, sendo acrescido os devidos percentuais de adicional a serem pagos na folha de pagamento do mês subsequente ou, se for o caso, com as verbas rescisórias.

PARÁGRAFO SÉTIMO – A empresa poderá abater horas negativas do saldo do banco de horas ao final de cada apuração.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REDUÇÃO INTERVALO INTRAJORNADA

A empresa fica autorizada a estabelecer, mediante anuência individual dos trabalhadores, intervalo intrajornada reduzido até limite de 30 (trinta) minutos por dia.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MARCAÇÃO DE PONTO

A marcação de ponto será permitida somente nos seguintes horários: a entrada somente às 07:20 até 07:30 ou 06:20 até 06:30, cumprindo as 09 horas de jornada de trabalho, exceto na sexta que são 8 horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE JORNADA POR MEIO ELETRÔNICO/APLICATIVO

Com fundamento no artigo 74, §2º, da CLT, bem como na Portaria nº 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, as partes acordam que a EMPRESA poderá adotar sistema alternativo eletrônico de controle de jornada, inclusive por meio de aplicativo em dispositivo móvel, plataforma digital, sistema web ou tecnologia equivalente.

§1º O sistema adotado deverá permitir o registro fiel dos horários de entrada, saída e intervalos, garantindo ao trabalhador acesso às informações lançadas, bem como a possibilidade de consulta e conferência dos registros efetuados.

§2º O controle eletrônico de jornada por aplicativo substituirá, para todos os efeitos legais, os controles manuais, mecânicos ou eletrônicos convencionais, constituindo meio válido de comprovação da jornada de trabalho.

§3º A EMPRESA compromete-se a não adotar mecanismos que:

- I – restrinjam a marcação do ponto;
- II – realizem marcação automática de jornada;



- III – exijam autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV – alterem ou eliminem dados registrados pelo empregado sem sua ciência.

§4º Eventuais inconsistências ou divergências nos registros de jornada deverão ser comunicadas pelo trabalhador à EMPRESA, que procederá à análise e regularização, quando devida.

§5º A adoção do sistema alternativo previsto nesta cláusula não implicará prejuízo aos direitos trabalhistas previstos na legislação vigente e neste Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DOS MEIOS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA

A empresa poderá adotar meio alternativo de controle de jornada autorizado por lei, tal como os controles eletrônicos distintos dos Registradores Eletrônicos de Ponto instituídos pela Portaria 1.510/2009, denominado “REP”.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A Empregadora poderá controlar a jornada de trabalho de seus empregados por meios alternativos ao REP;

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os sistemas alternativos de controle de jornada poderão prever registros biométricos de impressões digitais, reconhecimento facial, reconhecimento de íris e outros afins;

PARÁGRAFO TERCEIRO - O controle de jornada também poderá ser feito por aplicativos instalados em computadores, totens eletrônicos, telefones celulares, smartwatches e outros dispositivos afins ou que venham a ser lançados.

I- Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

- a) restrições à marcação do ponto;
- b) marcação automática do ponto;
- c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada e
- d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

PARÁGRAFO QUARTO - A empresa se compromete a realizar um controle individual de horas de trabalho, através do espelho de ponto, o qual conterá demonstrativo claro e preciso, apontando todas as horas a crédito e débito, bem como prestar informações acerca dos respectivos saldos quando solicitados pelo trabalhador ou sindicato;

PARÁGRAFO QUINTO - A empresa deverá mensalmente entregar e/ou enviar por qualquer meio eletrônico cópia do espelho de ponto a todos os trabalhadores;

PARÁGRAFO SEXTO - havendo divergência sobre os números lançados nos espelhos de ponto a título do BANCO DE HORAS ou recusa do empregador em prestar tais informações ou qualquer outra divergência acerca do cumprimento desta cláusula, será comunicado, primeiramente o Sindicato LABORAL e, não sendo solucionado, fica facultado ao trabalhador comunicar o Ministério Público do Trabalho, o qual constituirá Procurador do Trabalho como árbitro ou buscar a tutela jurisdicional;

PARÁGRAFO SÉTIMO - Considerando que a adoção dos sistemas alternativos de controle de jornada demanda investimentos vultosos por parte da empresa, caso os sistemas alternativos de controle de jornada sejam afastados por qualquer motivo, a empregadora terá o prazo de 06 (seis) meses para retornar aos sistemas de controle na forma da Portaria 1.510/2009 ou seus substitutos.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FALTAS

Caso o trabalhador tenha faltas injustificadas, será descontado em folha de pagamento os dias faltosos mais o DSR.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS SEM PREJUÍZO NO SALÁRIO

Os trabalhadores poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, por 02 (dois) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 14 (quatorze) anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo for portador de deficiências.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HORÁRIO ESTUDANTE

A empresa liberará 30 (trinta) minutos antes do término da jornada de trabalho, os trabalhadores que são estudantes e que em dias de provas, inclusive ENEM, comprovem realização da mesma e estudem no turno noturno, devendo o empregador ser avisado com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

PARAGRAFO ÚNICO – na data da prova, desde que solicitadas com 48 horas de antecedência pelo trabalhador, fazendo uso do banco de horas, a empresa se obriga a liberar os trabalhadores que forem realizar provas de concursos públicos, prova do ENEM (Exame Nacional Do Ensino Médio), ENCCEJA (Exame Nacional Para Certificação de Jovens e Adultos), podendo-se exigir a comprovação da realização destas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REGIME DE TRABALHO 12 X 36

Fica a empresa autorizada a estabelecer jornada de trabalho de 12x36 horas, nos termos do art. 59-A, da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO- O excesso de jornada limitada ao máximo de 30 minutos por dia não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas e a jornada de 12X36 horas, na forma do que dispõe o artigo 59-B da CLT e seu §único, podendo ser

compensado, na forma do que dispõe o banco de horas ou pago como jornada extraordinária.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGIME DE TRABALHO 6 X 2

A empresa fica autorizada a implantar o regime de trabalho 6x2 (seis dias de trabalho por dois dias de descanso remunerado);

PARÁGRAFO ÚNICO – No regime de trabalho 6x2, serão considerados sábados, domingos e feriados como dia de folga.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REGIME ESPECIAL DE JORNADA 4X4 – 12 HORAS

As partes acordam a adoção do regime especial de compensação de jornada denominado 4x4, consistente em 4 (quatro) dias consecutivos de trabalho com jornada de 12 (doze) horas diárias, seguidos de 4 (quatro) dias consecutivos de descanso.

§1º A jornada poderá ser cumprida nos horários das 7h às 19h ou das 19h às 7h, assegurado o intervalo intrajornada na forma da lei.

§2º O presente regime é pactuado nos termos do art. 59-A da CLT, aplicando-se, no que couber, as disposições relativas à compensação de jornada.

§3º O excesso eventual de jornada limitado a 30 (trinta) minutos diários não descaracteriza o regime pactuado nem o acordo de compensação ou banco de horas, nos termos do art. 59-B da CLT e seu parágrafo único, podendo tais minutos ser compensados ou pagos como horas extraordinárias.

§4º Consideram-se compensados os repousos semanais remunerados e eventuais feriados ocorridos no período de descanso, nos termos da legislação aplicável.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES E CALÇADOS DE TRABALHO

Quando a empresa instituir o uso de uniformes de trabalho ficará obrigada a:

- a) fornecerem 03 (três) unidades por ano, gratuitamente, e os empregados obrigados a usá-los, sob pena de a recusa caracterizar-se infração disciplinar punível na forma da lei.
- b) observar as normas de segurança fornecendo os Equipamentos de Proteção Individual – EPIs necessários;

c) Tal fornecimento não será considerado “salário utilidade” e o trabalhador o devolverá ao término do contrato, facultando a empresa ao desconto dos respectivos valores, quando não devolvidos;

d) A empresa quando resolver adotar o uso de uniforme para os trabalhadores das áreas administrativa interna, comercial e eventuais vestimentas para trânsito externo de todo e qualquer trabalhador, os fornecerão gratuitamente, mas fica desobrigada da manutenção e higienização destes uniformes. Tal fornecimento não será considerado “salário utilidade” e o trabalhador o devolverá ao término do contrato, facultando a empresa ao desconto dos respectivos valores, quando não devolvidos;

e) O tempo de troca para colocar, a uniformização deverá ocorrer após o trabalhador registrar seu ponto de entrada, e para retirada, antes do registro do ponto de saída.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CIPEIROS

A empresa se obriga a enviar ao Sindicato dos Trabalhadores cópia da ata de eleição e posse dos empregados eleitos para a CIPA, mediante ofício ou e-mail, no prazo de até 30 (trinta) dias após a posse.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS NAS INDÚSTRIAS

Os dirigentes sindicais do SIMECAT terão acesso à indústria em local e horário determinado pela Diretoria da Empresa, desde que solicitado formalmente com definição de pauta e participantes, sendo que a indústria se obriga, contado do recebimento do pedido, a informar a data da visita no prazo de até 72 horas após a solicitação, sendo que o dia da visita ocorrerá dentro do prazo de até 10 (dez) dias.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES

A empresa comunicará semestralmente ao Sindicato dos trabalhadores, quando solicitado por este, em formulário próprio, os acidentes de trabalho ocorridos em suas dependências ou no trajeto, devendo este enviar ao Sindicato Patronal no mesmo prazo, a estatística dos acidentes, se solicitado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE RELAÇÃO NOMINAL DOS TRABALHADORES

A empresa se compromete a repassar a cada entrega de comprovação de contribuição associativa, relação dos trabalhadores associados, com informação do nome e valor

descontado a título de contribuição associativa.

Parágrafo Único - A empresa, sempre que solicitadas e com intervalo de até 06 (seis) meses, informará ao Sindicato dos trabalhadores, relação nominal de todos os seus empregados e quantitativo de admissão/demissão e dispensa no período.

DISPOSIÇÕES GERAIS

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO / VIOLAÇÃO DE CLÁUSULA

Nos termos do inciso VIII do Art. 613 da CLT, na hipótese de violação ou descumprimento de qualquer das cláusulas e obrigações de dar e fazer previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho, a parte faltosa se obriga a pagar a outra parte prejudicada, multa mensal equivalente a R\$ 50,00 (cinquenta reais) por cada trabalhador prejudicado, em trato sucessivo, ou seja, renovada mensalmente enquanto perdurar a violação.

PARAGRAFO ÚNICO - Faculta-se à parte que detectar qualquer violação e/ou não cumprimento de qualquer das cláusulas, notificar a parte faltosa que terá 10 (dez) dias para apresentar a sua defesa, caso queira.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MÚTUO CONSENTIMENTO

Caso o Sindicato dos trabalhadores identifique eventual descumprimento de cláusula acordada e/ou direitos dos trabalhadores, antes de efetuar qualquer denúncia ou propor medida administrativa e/ou judicial, deverá convidar a empresa para, caso assim deseje, no prazo de 10 (dez) dias consecutivos, apresentar a justificativa ou esclarecimentos que julgar necessários. Somente após esse prazo o SINDICATO poderá tomar eventuais medidas pertinentes, caso entenda que a justificativa não foi suficiente ou a situação não foi regularizada.

}

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

CARLOS EDUARDO MEDEIROS E SILVA
DIRETOR
CENTRAL TECNOLOGICA DE REVESTIMENTO LTDA

CARLOS EDUARDO MEDEIROS E SILVA



DIRETOR
JN CORTES E METAIS LTDA

ANEXOS
ANEXO I - LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE PROVAÇÃO

[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>.



