

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SRT00066/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/03/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR077682/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.210352/2026-25  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/01/2026

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

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 55.054.282/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TEC IND DE NIVEL MEDIO NO ESTADO DO ES, CNPJ n. 30.948.756/0001-28, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ n. 03.814.403/0001-62, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS NO ESTADO DO PARANA - SINTEC/PR, CNPJ n. 80.377.336/0001-07, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS PROFISSIONAIS TEC IND DE NIV MEDIO EST RJ, CNPJ n. 31.935.851/0001-50, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SIND DOS TECN INDUSTR DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DO RGSUL, CNPJ n. 91.744.557/0001-92, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TEC IND NIVEL MEDIO NO EST DE SERGIPE, CNPJ n. 16.460.834/0001-10, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). WILSON WANDERLEI VIEIRA;

E

GLOBAL RJ SERVICOS E REPRESENTACOES LTDA, CNPJ n. 30.846.423/0001-98, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). RICARDO MAURICIO BEZERRA DA 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 dezembro de 2024 a 30 de novembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de dezembro.

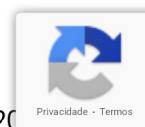
### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional Liberal dos Técnicos Industriais de Nível Médio, do Plano da CNPL**, com abrangência territorial em **ES, MT, PR, RJ, RS, SE e SP**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, ou seja, a partir de 01.12.20



assegurado aos trabalhadores da categoria, os pisos salariais vigentes, conforme tabela abaixo.

<b>Função</b>	<b>Salário Atual</b>
Técnico em Materiais	R\$ 3.471,87
Técnico Analistas	R\$ 3.719,90
Analista Administrativo	R\$ 4.427,52

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

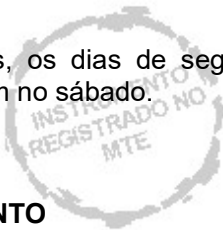
Conforme negociado, a partir de 01.12.2025, a Empresa concederá aos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, um reajuste salarial de, no mínimo, o INPC acumulado no período de 1º de dezembro de 2024 a 30 de novembro de 2025, mediante Aditivo a ser firmado entre as partes.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - ATRASO DE PAGAMENTO**

No caso de não pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil, a Empresa responderá pelo pagamento de multa equivalente a 1 (um) dia de salário normativo do trabalhador, por dia de atraso, a qual deverá ser pago diretamente ao empregado.

**Parágrafo Único** - Contando-se como úteis, os dias de segunda a sábado, excluindo-se domingos e feriados, inclusive aqueles feriados que caírem no sábado.



### **CLÁUSULA SEXTA - RECIBO DE PAGAMENTO**

A Empresa se obriga a fornecer a todos os seus empregados, recibos de pagamento, mencionando o nome da empresa, as importâncias pagas, os descontos efetuados e o período de competência.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

A todo empregado que prestar serviço no horário compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 05 (cinco) horas do dia seguinte, será pago um adicional de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal, com observância da hora ficta noturna.

**Parágrafo Primeiro** - O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras e será computado para o pagamento das férias acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário, descansos semanais remunerados, depósitos fundiários, verbas rescisórias, adicional por tempo de serviço, adicional de periculosidade e adicional de insalubridade, se o caso e indenização integral ou proporcional.

**Parágrafo Segundo** - Nos termos do artigo 73, § 5º, da CLT, haverá prorrogação de adicional noturno em jornadas que ultrapassarem o horário descrito no *caput*.

**Parágrafo Terceiro** - As horas noturnas somente deverão ser efetivadas mediante requerimento prévio do trabalhador ao seu gestor direto, o qual caberá autorizá-las somente por escrito.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**



## CLÁUSULA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

Com o fim de colocar em prática, as disposições contidas na Lei nº 10.101, de 19/12/2000, que regulamenta a participação dos trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa, as partes signatárias do presente Acordo Coletivo de Trabalho, ajustam a aludida participação nos Lucros ou Resultados de 2025, da seguinte forma:

**Parágrafo Primeiro** - O período de aferição da participação nos resultados na vigência desta norma coletiva será: 01/01/2025 à 31/12/2025, perfazendo o total de 12 (doze) meses, devendo o pagamento ser efetuado da seguinte forma:

**1.1. R\$ 500,00 (quinhentos reais)**, a ser quitado em duas parcelas de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) cada:

**1.1.1. A primeira no quinto dia útil de março/2026**(na Folha de Pagamento de fevereiro/2026);

**1.1.2. A segunda no quinto dia útil de julho/2025**(na Folha de Pagamento de junho/2026).

**Parágrafo Segundo** - O parâmetro para definir o direito à percepção desta Participação nos Lucros e Resultados leva em consideração o índice de produtividade, conforme inciso I, do §1º do artigo 2º da Lei 10.101/00, o qual se traduz pela presença diária e constante do trabalhador no serviço.

**Parágrafo Terceiro** - Os empregados que atenderem às condições para fazer jus ao recebimento deste benefício, mas que forem demitidos durante o período de aferição, receberão a participação nos resultados de acordo com a proporcionalidade abaixo:

### a) Com ausências

Meses Trabalhados	Limite de Faltas Injustificadas	PLR
12	3	75%
11	3	67,5%
10	3	60%
9	2	52,5%
8	2	45%
7	2	37,5%
6	2	30%
5	1	22,5%
4	1	25%
3	1	7,5%

### b) Sem ausências

Meses Trabalhados	PLR
12	100%
11	90%
10	80%
9	70%
8	60%
7	50%
6	40%
5	30%
4	20%
3	10%

**Parágrafo Quarto** - Os empregados que contarem com 3 (três) meses ou mais de contrato de trabalho e que tenham sido demitidos durante o período de aferição receberão a participação nos resultados, através de Rescisão Complementar, na forma prevista no Parágrafo Terceiro desta Cláusula.

**Parágrafo Quinto** - Para fins de cumprimento desta Cláusula, considera-se mês a fração superior a 15 (quinze) dias, com exceção do disposto no Parágrafo Quarto, oportunidade em que se contará o mês completo para cálculo do tempo de contrato de trabalho.

**Parágrafo Sexto** - Fará jus à participação nos lucros e resultados o trabalhador cuja suspensão do contrato de trabalho em razão da concessão de benefício previdenciário o impeça de trabalhar por qualquer tempo durante o prazo de aferição.

**Parágrafo Sétimo** - Os empregados em gozo de férias terão suas ausências abonadas para o efeito de percepção do benefício previsto nesta Cláusula.

**Parágrafo Oitavo** - Serão consideradas justificadas as ausências para fins de cômputo da PLR de todas as hipóteses previstas nos artigos 131 e 473 da Consolidação das Leis do Trabalho e no artigo 6º da Lei 605/1949.

**Parágrafo Nono** - Os empregados abrangidos neste Programa se comprometem a não apresentar reivindicações de quaisquer pagamentos adicionais referente a PLR do período de aferição aqui abordado.

**Parágrafo Dez** - O pagamento do valor aqui estabelecido a título de Participação nos Lucros e Resultados não constituirá base de incidência de quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários não se aplicando ao mesmo o princípio da habitualidade.

**Parágrafo Onze** - O valor recebido a título de PLR não deve ser confundido com aumento salarial, nem como ganho de horas extras.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA NONA - REFEIÇÃO

A Empresa obriga-se a fornecer aos seus empregados uma alimentação subsidiada que consistirá, ressalvadas condições mais favoráveis, em:

- 1) ALMOÇO COMPLETO no local de trabalho e;
  - 2) Tratando-se de empregado alojado terá direito também a jantar completo subsidiado pela Empresa OU
  - 3) VALE ALIMENTAÇÃO/CAFÉ DA MANHÃ no valor de R\$ 388,35 (trezentos e oitenta e cinco reais), com 20% (vinte por cento) de desconto sobre valor oferecido, desde que a Empresa não forneça refeição no local de trabalho, próprio ou do cliente;
- 3.1.) O valor aqui mencionado será reajustado no mesmo percentual de reajuste dos salários, a partir de 1º/12/2025.

**Parágrafo Único** - Qualquer uma das modalidades estabelecidas nesta Cláusula, escolhida pela empresa, não incorporará aos salários ou as remunerações e, não gerará encargos sociais ao empregador.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA - VALE-TRANSPORTE / TRANSPORTE FRETADO

A Empresa se compromete a fornecer aos seus empregados, nos dias de trabalho, vales-transportes, com antecedência e em número suficiente para os deslocamentos dos trabalhadores entre suas residências e locais de trabalho e vice-versa.

**Parágrafo Primeiro** - Para as localidades da Refinaria Abreu Lima, Ipojuca, Pernambuco RNEST) e TermoBahia (São Francisco do Conde, Bahia), a Empresa disponibilizará um veículo van que ficará à disposição dos trabalhadores para se locomoverem entre o trajeto Residência X trabalho e vice-versa.

**Parágrafo Segundo** - A concessão dos benefícios contidos no *caput* e Parágrafo Primeiro desta Cláusula autorizam a Empresa a descontar, mensalmente, do beneficiário que exercer o respectivo direito, o valor da parcela equivalente a 6% (seis por cento) do seu salário básico ou vencimento.

**Parágrafo Terceiro** - Os benefícios concedidos no *caput* e Parágrafo Primeiro desta Cláusula, terão caráter meramente indenizatório, não tendo natureza salarial nem se incorporando a remuneração para qualquer efeito e, portanto, não se constituindo base de incidência de Contribuição Previdenciária ou para o FGTS.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO SAÚDE

A Empresa concederá aos seus empregados, plano de saúde de assistência médica e/ou odontológica, mediante o desconto mensal de R\$ 1,00 (um real).

**Parágrafo Primeiro** - Os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho poderão colocar como dependentes nos convênios médicos celebrados pela Empresa, esposo (a) ou companheiro (a), ou filhos até 21 (vinte e um) anos ou até 24 (vinte e quatro) anos, estes, se universitários ou ainda portadores de necessidades especiais.

**Parágrafo Segundo** - Para esposo (a) ou companheiro (a) ou filhos até 21 (vinte e um) anos, a Empresa arcará com 100% (cem por cento) do custo do plano de saúde de assistência médica e/ou odontológica. Para os demais casos, o trabalhador deverá arcar com 100% (cem por cento) do custo do plano de saúde de assistência médica e/ou odontológica.

**Parágrafo Terceiro** - O convênio médico fornecido pela Empresa será na modalidade de coparticipação aplicável para consultas, exames eletivos e internação no limite mensal de R\$ 100,00 (cem reais) não cumulativos.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, a Empresa pagará aos seus beneficiários, importância igual ao seu último salário contratual, juntamente com as demais verbas rescisórias, auxílio este com características indenizatórias.

**Parágrafo Único** - A Empresa poderá incluir em Apólice de Seguro de Vida, o auxílio funeral para custeio das despesas dele decorrentes, desde que a apólice de Seguro seja paga integralmente pela Empresa. Nesse caso, se as verbas rescisórias já tiverem sido pagas e com elas o Auxílio Funeral, ao receber o seguro, o beneficiário deverá restituir o valor pago a título de Auxílio Funeral ao Empregador, a fim de não se caracterizar recebimento em duplicidade.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

Ressalvadas as situações mais favoráveis, a Empresa deverá fazer, em favor de seus empregados, um seguro de vida em grupo, tendo como beneficiário aqueles legalmente identificados junto ao INSS.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REEMBOLSO PARA DESPESAS COM DESLOCAMENTO

O empregado eventualmente poderá, com autorização expressa de seu coordenador/gerente, utilizar o veículo próprio para a execução de suas tarefas e/ou quando não for possível utilizar o transporte fornecido pela Empresa, com exceção de acordos mais vantajosos pré-estabelecidos no ato da contratação, sendo

reembolsado das despesas de combustível e transporte.

**Parágrafo Primeiro** - Na hipótese de o empregado antecipar o pagamento, deverá ser reembolsado no prazo de, até 7 (sete) dias corridos, pela Empresa. Para efeito de cálculo o valor será de **R\$ 5,00 (cinco reais) a cada 15 km (quinze quilômetros) rodados.**

**Parágrafo Segundo** - **No valor de R\$ 5,00 (cinco reais),** já estão incluídas todas as despesas com desgaste, manutenção, impostos, eventuais seguros e combustível do veículo.

**Parágrafo Terceiro** - De acordo com o quanto estabelecido no *caput* da presente Cláusula, exceção feita ao uso do veículo próprio para o deslocamento de ida e volta ao trabalho, os custos decorrentes de praças de pedágio não estão incluídos no valor estabelecido nos parágrafos anteriores, devendo a Empresa proceder o reembolso do valor gasto, mediante comprovação dos gastos havidos.

**Parágrafo Quarto** - O valor mencionado no item *caput* será reajustado, ao menos, no mesmo percentual de reajuste dos salários, a partir de 1º/12/2025.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REEMBOLSO DE DESPESAS COM VIAGEM**

A Empresa se compromete a arcar com as despesas de viagens e estadia a seu serviço, de acordo com as normas administrativas internas que definirão valores, formas de solicitação pelo empregado e pagamento, mas, jamais inferior a R\$ 50,00 (cinquenta reais) por dia.

**Parágrafo Primeiro** - O benefício concedido na forma prevista nesta Cláusula, terá caráter meramente indenizatório, não tendo natureza salarial nem se incorporando a remuneração para qualquer efeito e, portanto, não se constituindo base de incidência de Contribuição Previdenciária ou para o FGTS.

**Parágrafo Segundo** - O valor mencionado no item *caput* será reajustado, ao menos, no mesmo percentual de reajuste dos salários, a partir de 1º/12/2025.

### **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Todo empregado que for readmitido para a mesma função, até 12 (doze) meses após o seu desligamento, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

#### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio poderá ser exercido de forma trabalhada ou de forma indenizada.

**Parágrafo Único** - Durante o cumprimento do aviso prévio, a jornada de trabalho será reduzida em 2 (duas) horas diárias ou 7 (sete) dias corridos, cuja opção é do empregado.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO DE DISPENSA**

O empregado que for dispensado, sob alegação de falta grave, receberá carta-aviso com os motivos da dispensa.

**Parágrafo Único** - Caso não cumprido o previsto no *caput*, ficará presumida a dispensa sem justa causa.

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

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA À GESTANTE

Será garantido emprego ou salário à empregada gestante, desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias após o término do período de afastamento compulsório, ressalvados os casos de rescisão por justa causa, término de contrato a prazo determinado, pedido de demissão ou acordo entre empregado e empresa, sendo nesses dois últimos casos com assistência do respectivo sindicato da categoria.

**Parágrafo Único** - A garantia prevista no *caput* é extensiva às empregadas que adotem criança com até 6 (seis) meses de idade ou que tenham abortado, pelo período de 60 (sessenta) dias, a partir da data de adoção devidamente comprovada ou da data do aborto.

### ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA / SERVIÇO MILITAR

Salvo motivo de dispensa por justa causa, gozará de estabilidade provisória no emprego, o empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação, e nos 60 (sessenta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

### ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR “DOENÇA”

Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário, será garantido o emprego ou salário a partir da data do retorno, por período igual ao do afastamento, limitado a um máximo de 30 (trinta) dias, além do aviso prévio previsto na C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Na hipótese de a Empresa recusar a alta médica dada pelo INSS, a mesma arcará com o pagamento dos dias não remunerados pela Previdência Social, compreendidos entre o primeiro reencaminhamento e a nova confirmação da data pelo INSS.

**Parágrafo Segundo** - A concessão prevista nesta Cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da Empresa, dispensa por justa causa, demissão por força maior ou pedido de demissão.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

A Empresa manterá, sem redução dos salários, jornada real de trabalho cuja duração semanal será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo Primeiro** - Para os profissionais que presentemente trabalham ou venham a trabalhar fora da sede da Empresa, compreendendo-se aqui tanto campo, canteiro de obras ou escritórios, bem como a sede de clientes da empresa conveniente, independentemente inclusive, da denominação de função ou cargo que é desempenhado pelo empregado, prevalecerá a jornada de trabalho praticada no local, respeitado o limite constitucional de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, devendo ser cumprida de Segunda a Sexta, com

descanso no dia de Domingo. Não haverá trabalho normal aos sábados.

**Parágrafo Segundo** - A empresa poderá trabalhar cumprindo a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas de segunda a sexta-feira, pelo sistema de compensação de horas normais, trabalhando 5 (cinco dias) por 08h48m (oito horas e quarenta e oito minutos) por dia de trabalho. A fixação dos horários por dia de trabalho fica a critério da Empresa.

**Parágrafo Terceiro** - O trabalho aos sábados será permitido para efeito de compensação como um dia útil, praticando-se o mesmo horário de trabalho, sendo necessária apenas a comunicação ao Sindicato, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Quarto** - O repouso semanal remunerado será de praxe no domingo, e equivalerá a uma jornada diária de trabalho.

**Parágrafo Quinto** - A Empresa, deverá abonar os dias de trabalho na Véspera de Natal e Véspera de Ano Novo.

## PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

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

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

**Parágrafo Primeiro** - As horas extras realizadas de segunda-feira a sábado serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação ao valor da hora normal. O adicional será de 100% (cem por cento) para as horas extras realizadas aos domingos, feriados e nas folgas dos empregados que trabalham em escala de revezamento.

**Parágrafo Segundo** - A média das horas extras refletirá no pagamento das férias acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário, descansos semanais remunerados, depósitos fundiários e verbas rescisórias.

**Parágrafo Terceiro** - As horas extras somente deverão ser efetivadas mediante requerimento prévio do trabalhador ao seu gestor direto, o qual caberá autorizá-las somente por escrito.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA “DIAS PONTES”

A Empresa, a seu critério, poderá implementar um sistema anual de compensação de dias pontes, assim entendidos aqueles que antecedem ou sucedem feriados comemorados às terças e quintas-feiras, respectivamente, ou dias não trabalhados.

**Parágrafo Primeiro** - Na hipótese de implementação do sistema anual da compensação a que se refere o *caput*, os empregados da Empresa terão acréscimo de minutos ou horas na jornada normal de trabalho, com o objetivo de compensar a ausência de trabalho nos dias pontes do ano civil em questão, sem que tais minutos ou horas sejam computados como horas extraordinárias.

**Parágrafo Segundo** - O cálculo dos minutos ou horas de acréscimo na jornada normal de trabalho levará em consideração, o número de dias úteis do mesmo ano.

**Parágrafo Terceiro** - A Empresa levará ao conhecimento de seus empregados o sistema anual de compensação de dias-ponte, tão logo seja implementado.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

A compensação será estabelecida na proporção de 1 (uma) hora por 1 (uma) hora nos dias de segunda a sábado e 1 (uma) hora por 2 (duas) horas (domingos, feriados e dias já compensados, inclusive sábados, se o caso).

**Parágrafo Primeiro** - Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa, poderá, alternativamente:

- a) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos deste Acordo Coletivo de Trabalho;
- c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

**Parágrafo Segundo** - Quando o feriado ocorrer entre segunda-feira e sexta-feira, não haverá, por óbvio labor no feriado e, tão pouco, compensação posterior da hora não compensada neste dia.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Além do disposto no artigo 131 e incisos, no artigo 473 e incisos, ambos da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho e, no artigo 6º § 1º e alíneas da Lei 605/49, (o que for mais benéfico), o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13º Salário, nas seguintes hipóteses:

- a) Em razão de casamento por 3 (três) dias úteis consecutivos, ou 5 (cinco) dias corridos, a critério do(a) empregado(a), contados a partir da data do matrimônio ou do dia imediatamente anterior;
- b) Até 2 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro(a), até 1 (um) dia, no caso de internação hospitalar do(a) cônjuge ou companheiro(a), desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação;
- c) De acordo com o inciso XIX do artigo 7º, da Constituição Federal, combinado com o § 1º, do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do Artigo 473, da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho;
- d) No caso de internação de filho(a), quando houver impossibilidade do(a) cônjuge ou companheiro(a) efetuar-la, a ausência do(a) empregado(a), devidamente comprovada com a apresentação de atestado médico, não será considerada para efeito de desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º Salário;
- e) As internações para parto consumado não estão incluídas nas garantias previstas nesta cláusula.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS

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

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

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

**Parágrafo Terceiro** - Nos termos do artigo 143, § 1º, da CLT, no prazo de, até 15 (quinze) dias que antecedem o vencimento do período aquisitivo, o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo em abono pecuniário.

**Parágrafo Quinto** - É vedado à Empresa interromper o gozo das férias concedidas ao empregado.

**Parágrafo Sexto** - Se a Empresa cancelar as férias já comunicadas, conforme o *caput* da presente Cláusula, ressarcirá as despesas irreversíveis assumidas pelo empregado antes do cancelamento, desde que devidamente comprovadas.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Somente serão aceitos os atestados médicos e/ou desde que emitidos pelo órgão previdenciário competente e seus conveniados, por médicos do SUS, bem como os emitidos pelos serviços médicos do Plano de Saúde e seus credenciados, quando for o caso, que identificarem o número da Classificação Internacional de Doença (CID).

**Parágrafo Primeiro** - Os atestados médicos e/ou odontológicos deverão ser encaminhados, pelo empregado, diretamente ao Departamento Médico da Empresa.

**Parágrafo Segundo** - A Empresa poderá estipular por meio de documento interno, o prazo de, no mínimo, 3 (três) dias úteis, e formas para apresentação de atestados médico e/ou odontológicos.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a Empresa colocará à disposição do Sindicato Profissional, duas vezes por ano, local e meios para esse fim.

**Parágrafo Único** - Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da Empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados e preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL**

A Empresa recolherá a FENTEC, a título de contribuição para custeio das negociações coletivas, o percentual de 6% (seis por cento) do salário base do trabalhador, em respeito ao artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho e, em estrita consonância com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no ARE 1018459 - REPERCUSSÃO GERAL - TEMA 935, bem como aos termos da NOTA TÉCNICA CONALIS/PGT nº 09, de 24 de outubro de 2024, emitida pelo Ministério Público do Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - O recolhimento que trata o *caput* desta Cláusula deve ser feito em parcela única, na folha de pagamento do mês subsequente da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, respeitando-se o limite total de R\$ 200,00 (duzentos reais), em atendimento ao disposto no artigo 462, da Consolidação das Leis do Trabalho, e deve ser repassado a FENTEC em até 10 (dez) dias corridos contados da data em que o desconto fora efetuado, através de guia/boleto a ser solicitado via e-mail: [fentec@fentec.org.br](mailto:fentec@fentec.org.br), acompanhado, obrigatoriamente, da relação nominal dos trabalhadores os quais houve o desconto, o valor do salário base destes e respectivo valor descontado.

**Parágrafo Segundo** - É garantido ao trabalhador o direito de oposição ao desconto que deve ser exercido, impreterivelmente, dentro do prazo de 10 (dez) dias a contar da data de assinatura da presente norma, através de Carta de Oposição feita de próprio punho, de forma individualizada, contendo, obrigatoriamente, nome e CPF do trabalhador que está se opondo, bem como o nome, CNPJ e endereço da respectiva empresa. Esta manifestação deve ser enviada, individualmente, via Correios, com aviso de recebimento (AR), ao endereço da FENTEC, qual seja, Rua 24 de Maio, 104, 12º andar, Centro, Capital, São Paulo, CEP 01041-000.

**Parágrafo Terceiro** - A FENTEC deverá fornecer à Empresa, relação nominal dos trabalhadores que se opuseram ao desconto, no prazo de até 10 (dez) dias a contar do encerramento do prazo do exercício do direito de oposição previsto no Parágrafo Segundo.

**Parágrafo Quarto** - Caso haja desconto no qual o trabalhador entenda como indevido, este deverá encaminhar e-mail a [fentec@fentec.org.br](mailto:fentec@fentec.org.br) no prazo de até 10 (dez) dias contados a partir do recebimento do salário no qual houve o desconto, informando o ocorrido e, para comprovar que fora indevido, deverá anexar ao e-mail a cópia da Carta de Oposição enviada, o canhoto do aviso de recebimento (AR) dos Correios e o holerite demonstrando o valor descontado.

**Parágrafo Quinto** - O atraso no recolhimento que consta do *caput* incidirá, em desfavor da Empresa, multa de 2% (dois por cento), além da incidência de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária pelo índice INPC.

**Parágrafo Sexto** - Em observância a NOTA TÉCNICA CONALIS/PGT nº 09, de 24 de outubro de 2024, emitida pelo Ministério Público do Trabalho por meio da Procuradoria-Geral do Trabalho e, Recomendação nº 213502.2024, embasada nas Orientações nºs 04 e 13 da CONALIS fica vedada à Empresa por meio de seu departamento pessoal ou respectivo escritório de contabilidade, enviar Cartas de Oposição ao ente sindical (pessoalmente, via Correios e/ou de modo virtual), fornecer modelos, etc., de modo que deve se abster de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto das contribuições sindicais, legais, normativas ou negociadas. Tal conduta, constitui, em tese, prática antissindical que poderá ser alvo da medida administrativa ou judicial cabível.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

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

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

Fica estabelecida multa equivalente a 2% (dois por cento) do salário normativo previsto na Cláusula nominada como "Salário Normativo" deste Instrumento, no caso de descumprimento das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho que envolvam obrigação de fazer, por infração e por empregado, revertendo a favor da parte prejudicada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

E assim, por estarem plenamente de acordo, firmam o presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

São Paulo, 18 de novembro de 2025.

}

**WILSON WANDERLEI VIEIRA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DE SAO PAULO**

**WILSON WANDERLEI VIEIRA  
PROCURADOR  
SINDICATO DOS TEC IND DE NIVEL MEDIO NO ESTADO DO ES**

**WILSON WANDERLEI VIEIRA  
PROCURADOR  
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DE MATO GROSSO**

**WILSON WANDERLEI VIEIRA  
PROCURADOR  
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS NO ESTADO DO PARANA - SINTEC/PR**

**WILSON WANDERLEI VIEIRA  
PROCURADOR  
SINDICATO DOS PROFISSIONAIS TEC IND DE NIV MEDIO EST RJ**

**WILSON WANDERLEI VIEIRA  
PROCURADOR  
SIND DOS TECN INDUSTR DE NIVEL MEDIO DO ESTADO DO RGSUL**

**WILSON WANDERLEI VIEIRA  
PROCURADOR  
SINDICATO DOS TEC IND NIVEL MEDIO NO EST DE SERGIPE**

**RICARDO MAURICIO BEZERRA DA SILVA  
SÓCIO  
GLOBAL RJ SERVICOS E REPRESENTACOES LTDA**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA**

[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>.

