

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP011302/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/10/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR059674/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.243797/2025-19
DATA DO PROTOCOLO: 26/09/2025

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;

E

IDG ENGENHARIA E CONSULTORIA LTDA, CNPJ n. 04.933.293/0001-10, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). MARLON RODRIGUES SILVEIRA;

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 2025 a 30 de abril de 2026 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) **Profissional Liberal dos Técnicos Industriais de Nível Médio, do Plano da CNPL**, com abrangência territorial em **SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2025, o piso salarial será de R\$ 1.804,00 (um mil, oitocentos e quatro reais).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE / CORREÇÕES SALARIAIS

A partir de 1º de maio de 2025, levando-se em conta os impactos econômicos acumulados nos últimos anos, a empresa concederá um reajuste global de 19,52% (dezenove inteiros e cinquenta e dois por cento) sobre os salários dos trabalhadores abrangidos por este Acordo, correspondente a soma dos índices do INPC acumulados entre:

- 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022: 12,46% (doze inteiros e quarenta e seis décimos por cento);
- 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023: 3,83 (três inteiros e oitenta e três décimos por cento) e,
- 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024: 3,23% (três inteiros e vinte e três décimos por cento).

Parágrafo Primeiro - Os percentuais estabelecidos nas alíneas "a" a "c" serão quitados como ab

Privacidade - Termos

possuindo, portanto, natureza salarial, devendo ser calculados tomando como base o período de vínculo do trabalhador junto à empresa.

Parágrafo Segundo - Sobre os valores corrigidos nos termos estabelecidos no Parágrafo Primeiro desta Cláusula, fica assegurada ainda correção salarial no percentual de 5,32% (cinco inteiros e trinta e dois décimos por cento) que corresponde ao INPC acumulado entre o período de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025.

Parágrafo Terceiro - Todas as diferenças de verbas salariais assim como as de natureza indenizatórias quitadas sem a aplicação dos reajustes estabelecidos na forma do Parágrafo Primeiro desta Cláusula serão quitadas em 4 (quatro) parcelas mensais, iguais e sucessivas, tendo início na folha de pagamento do mês subsequente a assinatura do presente Acordo.

Parágrafo Quarto - As diferenças salariais assim como as de natureza indenizatória quitadas sem a aplicação do reajuste estabelecido na forma do Parágrafo Segundo desta Cláusula, serão satisfeitas na folha do pagamento do mês subsequente a assinatura do presente Acordo.

Parágrafo Quinto - Os reajustes estabelecidos no Parágrafo Primeiro desta Cláusula e, conseqüentemente a indenização do período retroativo, somente serão devidos aos trabalhadores com vínculo ativo na empresa.

Parágrafo Sexto - A diferença dos depósitos fundiários, bem como dos encargos previdenciários pagos sem as correções estabelecidas no Parágrafo Primeiro desta Cláusula, será quitado pela Empresa nos moldes estabelecidos no Parágrafo Terceiro desta Cláusula, a título de verba indenizatória e corresponderá à soma da diferença do salário mensal quitado (sem correção) com a aplicação das devidas correções (alíneas "a", "b" e "c" do *caput* desta Cláusula) multiplicada por 14 (quatorze) vezes.

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, limitado a 30 (trinta) dias, a qual deverá ser pago diretamente ao empregado.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE 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, inclusive ao valor relativo ao recolhimento de FGTS.

Parágrafo Único - Por efetuar o pagamento dos salários, férias e 13ºs salários de seus empregados através de depósito em conta corrente, a empresa fica desobrigada de obter a assinatura dos mesmos nos respectivos recibos, havendo presunção de veracidade quanto ao efetivo pagamento das verbas discriminadas naqueles documentos, desde que o valor devido pela efetiva remuneração e constante no contracheque coincida com o valor depositado.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO COM CHEQUE

Fica o empregado, quando a empresa efetuar pagamento de salário em cheque bancário, liberado sem desconto em seu salário, pelo tempo necessário a ida a agência respectiva para o recebimento, conforme justo critério da empresa.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA OITAVA - 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*.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO

A partir da assinatura do presente Acordo, a empresa compromete-se a fornecer Vale-Alimentação aos seus empregados no valor de R\$ 700,00 (setecentos reais).

Parágrafo Primeiro - O benefício estabelecido no *caput* desta Cláusula será disponibilizado por meio de cartão de empresa conveniada e será calculado proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados, aplicando-se essa proporcionalidade nos casos de admissão, demissão ou afastamentos previdenciários, conforme legislação vigente.

Parágrafo Segundo - A empresa ainda concederá cesta básica no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) ao empregados que percebam remuneração mensal de, até, R\$ 1.804,00 (um mil, oitocentos e quatro reais), podendo ser concedida por meio de crédito em cartão eletrônico ou na forma física, a critério da empresa, observadas as condições operacionais e de logística disponíveis.

Parágrafo Terceiro - O Vale-Alimentação (VA) e a cesta básica não incorporarão os salários ou as remunerações e, não gerarão encargos sociais ao empregador.

Parágrafo Quarto - Para os empregados com salários de até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), será aplicado um desconto de 5% (cinco por cento) e, para salários superiores a R\$ 2.501,00 (dois mil quinhentos e um reais), será aplicado um desconto de 10% (dez por cento), ambos sobre o valor do benefício de alimentação.

Parágrafo Quinto - Em caso de desligamento do colaborador, poderá ser descontado eventual saldo remanescente, de forma a evitar o enriquecimento ilícito. A apuração será realizada internamente, considerando o tempo de permanência e o período efetivamente laborado no mês do encerramento do contrato.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa fornecerá Assistência Médica ao colaborador alocado nos contratos contemplados pelo presente Acordo Coletivo, devendo o trabalhador arcar integralmente com a coparticipação, desde que o valor dessa participação pecuniária não configure impedimento de acesso dos pacientes à assistência.

Parágrafo Primeiro - A participação da empresa será definida com base no salário do empregado, conforme a tabela abaixo:

a) Salários até R\$ 1.804,00: A empresa arcará com 50% (cinquenta por cento) do valor da mensalidade;

b) Salários de R\$ 1.804,01 a R\$ 2.330,00: A empresa arcará com 40% (quarenta por cento) do valor da mensalidade e,

c) Salários superiores a R\$ 2.331,00: A empresa arcará com 35% (trinta e cinco por cento) do valor da mensalidade.

Parágrafo Segundo - O empregado que optar pela inscrição de seus dependentes no plano de saúde, arcará integralmente (100%) com o custo da mensalidade correspondente ao plano e à faixa etária ou modalidade contratada.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE

A empresa reembolsará às suas empregadas mães, para cada filho, inclusive adotivos, ou que detiverem a guarda provisória, de até 05 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade, importância equivalente a R\$ 315,00 (trezentos e quinze reais), condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

Parágrafo Primeiro - Quando o reembolso se der para o empregado casado ou convivente (União Estável), este deverá declarar, sob as penas da Lei, que tal benefício não é recebido pela mãe em outra empresa.

Parágrafo Segundo - Será concedido o benefício na forma do *caput* aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, comprovadamente detenham a guarda do filho.

Parágrafo Terceiro - O reembolso deverá cobrir integralmente as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha do(a) empregada(o) ou outra modalidade de prestação de serviço desta natureza, para filhos menores de 6 (seis) meses de idade, conforme os termos da Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

Parágrafo Quarto - Caso a criança tenha necessidades especiais, devidamente comprovadas por laudo médico, o auxílio creche será estendido por mais 1 (um) ano, alcançando o limite de 06 (seis) anos e 11 (onze) meses.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

A empresa se compromete a contratar, em favor de seus empregados, Seguro de Vida por Acidentes Pessoais em Grupo, observando as coberturas mínimas obrigatórias e os critérios estabelecidos pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), com as seguintes garantias:

a) Indenização em caso de morte do empregado;

b) Indenização do capital segurado em caso de invalidez funcional total e permanente por doença (IFPD), conforme regulamentação da SUSEP;

c) Indenização do capital segurado em caso de invalidez funcional total e permanente por acidente decorrente do exercício profissional (PAED), também conforme regulamentação da SUSEP.

Parágrafo Primeiro - No caso de falecimento do empregado, a apólice deverá prever, adicionalmente, auxílio funeral. As seguradoras atualmente vigentes deverão ainda fornecer cestas básicas à família do empregado falecido pelo período de 06 (seis) meses, podendo, a critério da seguradora, o pagamento ser efetuado em parcela única.

Parágrafo Segundo - Considerando a data de assinatura do presente Acordo Coletivo, as condições aqui estabelecidas serão exigíveis a partir de 1º de maio de 2025.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ASSIDUIDADE

A empresa concederá um auxílio no valor de R\$ 370,00 (trezentos e setenta reais) ao colaborador que, durante o período de vigência do banco de horas, não registrar nenhuma advertência, falta sem justificativa ou saldo negativo no banco de horas. O pagamento será realizado uma vez ao ano, na folha de pagamento do mês de outubro.

Parágrafo Único - Este abono/benefício não possui caráter salarial e, portanto, não integrará a remuneração do colaborador para qualquer efeito ou natureza legal.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO MATRIMÔNIO

A empresa efetuará o pagamento de R\$ 630,00 (seiscentos e trinta reais) aos colaboradores que realizarem o enlace matrimonial, desde que apresentem a Certidão de Casamento lavrada em cartório e entreguem a documentação ao Departamento de Pessoal no prazo de, até 30 (trinta) dias após o evento.

Parágrafo Primeiro - O abono será pago em uma única parcela, no mês subsequente ao registro do casamento em cartório, com a devida documentação comprobatória.

Parágrafo Segundo - Este abono não possui caráter salarial e, portanto, não integrará a remuneração do colaborador para qualquer efeito ou natureza legal.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FRALDA

A empresa concederá um auxílio no valor de R\$ 370,00 (trezentos e setenta reais) a todos os colaboradores, por ocasião do nascimento de seu filho ou filha.

Parágrafo Primeiro - Este abono será concedido por filho, de acordo com o nascimento registrado.

Parágrafo Segundo - O abono será pago em uma única parcela, no mês subsequente ao registro do nascimento do filho em cartório, com a documentação comprobatória necessária.

Parágrafo Terceiro - Este abono não possui caráter salarial e, portanto, não integrará a remuneração do colaborador para qualquer efeito ou natureza legal.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio poderá ser exercido de forma trabalhada ou de forma indenizada, obedecendo os comandos contidos no artigo 487 da CLT.

Parágrafo Primeiro - Para os casos de dispensa imotivada e sendo o aviso prévio trabalhado, o empregado poderá optar pelo cumprimento com a redução da jornada em 2 (duas) horas diárias ou 7 (sete) dias corridos.

Parágrafo Segundo - O empregado dispensado sem justa causa, fica liberado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados, nos termos da Súmula 276 do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo Terceiro - Fica vedada a exigência de que o empregado cumpra, na forma trabalhada, o período adicional do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço que exceda os 30 (trinta) dias iniciais. Os dias adicionais deverão ser integralmente indenizados pelo empregador.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE

PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TERMO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA (TRT)

A empresa se obriga a efetuar o recolhimento do TRT - Termo de Responsabilidade Técnica do trabalho realizado pelo profissional, mesmo que em equipe, indicando o responsável técnico por especialidade envolvido no projeto ou estudo.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO

Será garantida a estabilidade no emprego pelo período mínimo de 12 (doze) meses, contado a partir da data da alta previdenciária concedida pelo INSS, ao empregado afastado por doença profissional ou acidente do trabalho, conforme previsto no art. 118 da Lei nº 8.213/91. Ficam excluídos do presente direito:

- a) os contratos de trabalho por prazo determinado;
- b) o término da atividade da empresa no local para o qual o empregado foi contratado;
- c) a demissão por justa causa;
- d) o pedido de demissão;
- e) o acordo entre as partes, desde que assistido pelo respectivo sindicato.

Parágrafo Único - Não será aplicada a estabilidade em casos de alta previdenciária decorrente de doenças pré-existentes ou de doenças não relacionadas ao trabalho.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA DO EMPREGADO EM ÉPOCA DE APOSENTADORIA

O empregado que contar com 05 (cinco) anos ou mais de empresa e que estiver a 12 (doze) meses da aquisição do direito da aposentadoria, seja por tempo de serviço ou por implemento de idade, plenamente comprováveis, será reembolsado pelo valor correspondente à parcela da empresa nas contribuições previdenciárias ao INSS, como contribuinte, em dobro, até o máximo de 12 (doze) parcelas mensais, mediante apresentação do comprovante de recolhimento, não caracterizando vínculo empregatício, nem prestação de serviço e desde que não esteja trabalhando em novo emprego.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DURAÇÃO DO TRABALHO SEMANAL

A empresa praticará, sem redução ou acréscimo de salário, jornada semanal máxima de 40h (quarenta horas) para o pessoal que trabalhe em seus escritórios, e 44h (quarenta e quatro horas), no máximo, para o pessoal que trabalhe ou venha a trabalhar no campo e escritórios de obras.

Parágrafo Primeiro - Serão mantidas, sem redução de salários, as jornadas de trabalho semanais menores que a estabelecida no *caput* desta Cláusula, quer sejam praticadas por força de legislação específica ou norma costumeira.

Parágrafo Segundo - Mediante solicitação dos empregados e concordância da empresa, poderá ser ajustado calendário anual de folgas e compensações de horas não trabalhadas nos dias úteis, de modo a possibilitar um melhor aproveitamento dos feriados e dias santos, festas de fim de ano e eventos

excepcionais de comemorações populares.

Parágrafo Terceiro - Os dias pontes não trabalhados poderão: a) ser compensados com o trabalho aos sábados, sem que o trabalho neste dia descaracterize o acordo individual ou coletivo de compensação dos sábados; b) mediante o acréscimo das horas correspondentes na jornada diária, observado o limite legal, devendo a compensação ser efetuada de acordo com período de Banco de Horas.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA

As horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis serão remuneradas com adicionais de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, e as horas trabalhadas nos domingos e feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem) por cento.

Parágrafo Único - As horas relativas à jornada de sábado poderão ser compensadas com a prorrogação do horário de trabalho nos outros dias úteis da semana.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FLEXIBILIZAÇÃO DE HORAS

Com respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal e no Artigo 59, § 2º da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho, a Empresa fica autorizada a implantar o regime de compensação denominado “Banco de Horas”, aplicável inclusive nas atividades consideradas insalubres e/ou perigosas, que será regido por um sistema de débito e crédito de acordo com as considerações abaixo:

- a) As compensações no sistema do “Banco de Horas” deverão ocorrer no período de até 12 (doze) meses, a contar do ato gerador;
- b) Considera-se para efeito da aplicação do “Banco de Horas”, a carga semanal de trabalho prevista nos contratos trabalho dos empregados e as realizadas aos sábados quando houver necessidade da empresa;
- c) As horas excedentes ao estabelecido na letra “b” supra, serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito dos empregados;
- d) Não serão descontados nem computados como jornada extraordinária até o limite máximo de 20 (vinte) minutos diários, distribuídos em 10 (dez) minutos para entrada e 10 (dez) minutos para saída;
- e) Não serão computadas como extras, os minutos referente as chamadas horas de percurso, saída de casa para o trabalho mesmo que realizadas nos veículos destinados para traslado dos empregados;
- f) Também não serão computadas, para efeito do “Banco de Horas” as horas trabalhadas aos sábados já compensados, domingos, feriados e eventuais folgas dos empregados que trabalhem em escala de revezamento. Para estes casos, as horas trabalhadas serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) na folha de pagamento subsequente à sobrejornada realizada;
- g) Não ocorrendo à compensação prevista na letra “a” supra as horas a crédito remanescentes deverão ser pagas pela empresa com acréscimo 50% (cinquenta por cento) em relação ao valor da hora normal se realizadas de segunda-feira a sábado, com reflexos nas verbas de natureza salarial;
- h) Serão consideradas para o “Banco de Horas”, as ausências injustificadas, bem como os atrasos e as saídas antecipadas do empregado, quando autorizado pela empresa;
- i) O controle das horas trabalhadas além da jornada normal e das horas ou dias de folga, com o respectivo balanceamento das mesmas, será atualizado mensalmente pela empresa, que se encarregará de dar ciência do documento ao empregado (o saldo de horas ficará visível ao colaborador através do sistema disponibilizado pela Empresa;
- j) O Saldo positivo ou negativo do empregado (crédito ou débito) poderá ser saldado a qualquer momento pela empresa, antes do prazo de 12 (doze) meses a que se refere o item “a” supra, da seguinte forma:

1. Quanto ao saldo Credor:

- a) Com redução da jornada de trabalho;
- b) Mediante concessão de folgas adicionais;
- c) Através de prorrogação do período de gozo de férias;
- d) Por meio de dispensas ou férias coletivas, a critério da empresa;
- e) Por meio do pagamento do saldo de horas extras com o adicional respectivo.

2. Quanto ao saldo devedor:

- a) Por meio de prorrogação da jornada de trabalho, não podendo exceder 2 (duas) horas por dia;
- b) Pelo trabalho em dias não trabalhados (sábado), conforme necessidade da empresa, desde que o funcionário esteja expressamente avisado com antecedência. Fazendo uso de tal prerrogativa, poderá o labor ser o equivalente ao número de horas correspondente à jornada diária normal de trabalho;
- c) Pelo desconto no salário do empregado.

Parágrafo Único - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação ou o pagamento das horas, o empregado fará jus ao pagamento das mesmas, com os adicionais estabelecidos na letra "g" supra calculados sobre o valor da hora normal na data da rescisão. Na hipótese de saldo negativo, a Empresa poderá efetuar o correspondente desconto em relação às verbas rescisórias, observando-se os limites legais.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MARCAÇÃO DE PONTO E HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

Os empregados de confiança, assim entendidos aqueles que ocupam os cargos de supervisão, chefia, gerência e/ou assemelhados, poderão ser dispensados do registro da jornada de trabalho através de cartão de ponto, livro de ponto ou registro magnético.

Parágrafo Primeiro - Não será aplicada a dispensa do registro de ponto descrito no *caput* desta Cláusula para as funções descritas, quando for exigência do contratante da empresa.

Parágrafo Segundo - Em relação aos empregados que desempenham serviços fora do estabelecimento, para atender ao disposto no artigo 74, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, a empresa manterá fichas ou papeletas de serviços externos, onde não tenha ponto eletrônico ou adotará sistema eletrônico de controle de jornada alternativo por meio de dispositivo móvel (por exemplo notebooks, tablets e smartphones, dentre outros) e em casos onde os funcionários não estejam isentos de registro de jornada de trabalho, para serem preenchidas e encaminhadas à empresa, por malote correio ou meio eletrônico e outros, para posterior processamento das horas trabalhadas.

Parágrafo Terceiro - Conforme artigo 74, § 2º, da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho, a Empresa poderá dispensar o empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo para refeição e descanso, desde que o horário do intervalo esteja identificado no cartão de ponto, livro do ponto ou espelho do controle eletrônico de jornada.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS

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, os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários, descanso semanal remunerado, férias, décimo terceiro salário e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos (o que for mais benéfico):

- a) Em razão de casamento por 3 (três) dias úteis consecutivos, ou 5 (cinco) dias corridos, a critério do empregado, 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)** Até 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica;
- d)** Por 5 (cinco) dias corridos, em caso de nascimento de 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;
- e)** No caso de internação de filho, quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro efetuar a ausência do empregado, devidamente comprovada com a apresentação de atestado médico, não será considerada para efeito de desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º Salário;
- f)** Serão abonadas as horas não trabalhadas ou faltas do empregado, para acompanhamento do filho de até 12 (doze) anos de idade, ou filho excepcional de qualquer idade, ao médico, devendo apresentar declaração correspondente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA DE ESTUDANTES

Será abonado o tempo necessário ao empregado estudante para prestação de exames pré-vestibulares, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, condicionado ao prévio aviso ao empregador, com, o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação posterior da realização do exame no prazo de, até 48 (quarenta e oito) horas.

FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA À GESTANTE

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

Parágrafo Único - A garantia prevista no *caput* é extensiva às empregadas que adotem criança com idade inferior a 1 (um) ano contada a partir da guarda, ainda que de forma provisória ou que tenham abortado, pelo período de 60 (sessenta) dias, a partir da data do aborto.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS

De acordo com a Lei nº 605/49, a ausência ao trabalho por motivos de doença deve ser comprovada mediante atestado médico válido, sob pena de ser a falta tida como injustificada, o que poderá acarretar a perda da remuneração do dia.

Parágrafo Primeiro - A falta injustificada ao serviço também pode vir a dar ensejo a perda da remuneração do repouso semanal, conforme artigo 6º, *caput* da Lei 605/49.

Parágrafo Segundo - Todos os atestados médicos e/ou comprovantes de comparecimento em clínicas, hospitais, médicos, dentistas, fóruns, audiências, dentre outras justificativas, devem ser comunicados a empresa no mesmo dia do afastamento, por telefone, e-mail e/ou aplicativos de mensagens, devendo o original ser entregue em até 48 (quarenta e oito) horas, após o primeiro dia de afastamento, podendo a empresa solicitar junto ao emitente dos atestados e/ou comprovantes, a confirmação da veracidade destes.

Parágrafo Terceiro - Caso a apresentação dos documentos acima sinalizados ocorra, fora dos prazos destacados, poderá ficar o empregado sujeito ao desconto dos dias de falta, até que seja confirmada a veracidade e validade do atestado médico apresentado, e, em caso de abono dos dias, somente ocorrerá o reembolso dos valores descontados na folha do mês subsequente.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa garante aos dirigentes sindicais devidamente credenciados, o direito de visita aos locais de trabalho onde os empregados da categoria representada estejam alocados. A visita será limitada a uma vez por trimestre e ocorrerá mediante um prévio entendimento entre a empresa e os dirigentes sindicais, estabelecendo o local, a data e o horário da visita. O objetivo é permitir que os representantes sindicais possam dialogar com os trabalhadores, sem causar transtornos à rotina de trabalho, e em consonância com os interesses da categoria.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DELEGADO SINDICAL

A empresa reconhece a eleição de um delegado sindical e um suplente por categoria representada, para empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados por categoria. A eleição será realizada de forma direta pelos trabalhadores da empresa, e o delegado eleito terá estabilidade no cargo durante o período de seu mandato, que terá a duração de 1 (um) ano. Durante esse período, o delegado sindical exercerá sua função sem prejuízo de suas demais responsabilidades e funções na empresa. Essa medida visa garantir a representação efetiva dos trabalhadores e promover a comunicação entre a categoria e a empresa.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUADRO DE AVISO

A empresa concorda com a divulgação, sob inteira responsabilidade do SINTEC-SP, de informações que tratem de assuntos de interesse dos empregados representados, por meio dos quadros de avisos disponibilizados nas dependências da empresa. A empresa permitirá que esses informativos sejam afixados, desde que sejam previamente encaminhados formalmente para apreciação e aprovação do órgão competente da empresa. Isso garante que a empresa tenha ciência do conteúdo a ser divulgado, respeitando o direito dos sindicatos de manter seus membros informados.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL

A empresa recolherá ao SINTEC-SP, a título de contribuição para custeio das negociações coletivas, o percentual de 4% (quatro 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 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, exceção feita ao trabalhador associado ao ente sindical que ficará isento da contribuição.

Parágrafo Primeiro - O recolhimento que trata o *caput* desta Cláusula deve ser feito na folha de pagamento subsequente do mês da assinatura do presente Acordo, respeitando-se o limite de R\$ 190,00 (cento e noventa reais), em atendimento ao disposto no artigo 462, da Consolidação das Leis do Trabalho, e deve ser repassado ao SINTEC-SP em até 5 (cinco) dias corridos contados da data em que o desconto fora efetuado, através de guia/boleto a ser solicitado via e-mail: sintecsp@sintecsp.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 Correio, com aviso de recebimento (AR), ao SINTEC-SP.

Parágrafo Terceiro - O SINTEC-SP 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 para sintecsp@sintecsp.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 SEGUNDA - RENEGOCIAÇÃO

Caso ocorram alterações significativas no cenário econômico que interfiram diretamente nas regras estabelecidas no presente Acordo e/ou alteração na legislação salarial vigente, as partes se comprometem a renegociar as condições que restabelecem o equilíbrio das relações trabalhistas.

Parágrafo Único - Independente de alterações supervenientes, fica garantida uma reunião semestral entre as partes, restritas, porém a avaliação do cumprimento do presente Acordo Coletivo.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho os trabalhadores alocados nos Contratos pactuados entre a empresa conveniente e as Empresas Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S/A (USIMINAS) de nº CW31609 CN4600177305 e Yara Brasil Fertilizantes S/A de nº CTR38865.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PRAZOS E MULTAS

A empresa se obriga a cumprir rigorosamente os prazos estabelecidos na presente norma coletiva, sob

pena de multa e outras penalidades fixadas neste instrumento nas Cláusulas respectivas.

Parágrafo Único - No caso de descumprimento de qualquer uma das cláusulas constantes do presente Acordo e sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará em favor da parte prejudicada e por cada infração cometida, multa de 10% (dez por cento) tomando como base o salário normativo previsto neste Instrumento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES MAIS BENÉFICAS

A IDG assegura que os empregados que já desfrutam de condições mais benéficas do que as estipuladas neste Acordo, seja por habitualidade ou por concessões espontâneas por parte da empresa, continuarão a usufruir dessas condições. Isto garante que direitos adquiridos pelos trabalhadores, que sejam mais vantajosos do que as condições do Acordo, não sejam prejudicados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REGISTRO DO ACORDO COLETIVO

As partes deverão ajustar a melhor forma de encaminhar ao Ministério do Trabalho e Emprego, o presente Acordo para o competente registro e arquivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 Acordo para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

São Paulo, 18 de setembro de 2025.

}

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

MARLON RODRIGUES SILVEIRA
SÓCIO
IDG ENGENHARIA E CONSULTORIA 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>.

