

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP007576/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/08/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034925/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.292512/2026-46
DATA DO PROTOCOLO: 25/06/2026

Confira a autenticidade no endereço <http://mediador.trabalho.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. 04.933.293/0002-00, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). MARLON RODRIGUES SILVEIRA;

IDG ENGENHARIA E CONSULTORIA LTDA, CNPJ n. 04.933.293/0012-73, 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 novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **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 novembro 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 novembro de 2025, levando-se em conta os impactos econômicos acumulados nos últimos anos, a empresa concederá um reajuste 4,49% (quatro vírgula quarenta e nove por cento) sobre os salários dos trabalhadores abrangidos por este Acordo.

Parágrafo Primeiro - A Empresa decidiu, por mera liberalidade, desconsiderar a proporcional aplicação do reajuste previsto no *caput* desta Cláusula, concedendo assim, reajuste integral a empregados com vínculo ativo no interregno de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025.



Parágrafo Segundo - Todas as diferenças de verbas salariais assim como as de natureza indenizatórias quitadas sem a aplicação do reajuste estabelecido no *caput* desta Cláusula serão quitadas como abono indenizatório, não possuindo, portanto, natureza salarial.

Parágrafo Terceiro - As diferenças aludidas no Parágrafo Segundo desta Cláusula serão quitadas em 2 (duas) parcelas mensais e sucessivas, com início no mês subsequente à assinatura deste Acordo, tendo como limite o dia 20.

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

Parágrafo Quinto - Em caráter excepcional e único, visando a composição de perdas, a transação de direitos e a viabilização do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa concederá aos trabalhadores uma indenização relativa ao período iniciado em 2022, calculada de forma proporcional à data de início do contrato de trabalho e ao tempo de serviço em cada período de referência, observados os seguintes valores e critérios:

a) para o ano de 2022: R\$ 2.000,00 (dois mil reais);

b) para o ano de 2023: R\$ 2.000,00 (dois mil reais);

c) para o ano de 2024: R\$ 1.000,00 (um mil reais);

d) para o ano de 2025: R\$ 500,00 (quinhentos reais);

e) para o período de 06 (seis) meses compreendido entre novembro de 2025 a abril de 2026: abono indenizatório correspondente à aplicação do índice de 4,18% (quatro vírgula dezoito por cento) sobre os salários;

f) Abono Indenizatório de Transação: parcela mensal apurada mediante a aplicação do percentual de 2% (dois por cento) sobre o salário base nominal vigente em 31 de outubro de 2025, devida em razão do tempo de serviço e da manutenção do vínculo no período, servindo o percentual meramente como critério de cálculo do valor indenizatório individual;

g) o cálculo das indenizações previstas nas alíneas "a" a "f" será realizado de forma proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) do percentual previsto por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados, considerando o período de vínculo ativo do trabalhador dentro de cada respectivo período de referência e a sua respectiva data de admissão;

h) por possuírem natureza estritamente indenizatória, excepcional e transacional, os pagamentos listados em todas as alíneas deste parágrafo ("a" a "f") não integrarão o salário para nenhum efeito legal, não gerando reflexos em férias, 13º salário, aviso prévio ou FGTS, e não sofrerão incidência de contribuição previdenciária, nos termos do Art. 457, § 2º, da CLT.

Parágrafo Sexto - O pagamento dos abonos indenizatórios previstos nas alíneas "a" até "h" possui caráter excepcional e estritamente indenizatório, sendo realizado em razão do ajuste firmado entre as partes para composição das diferenças relacionadas aos períodos compreendidos entre os anos de 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025, especificamente quanto aos reajustes e condições econômicas objeto deste instrumento. Com o efetivo pagamento dos valores previstos neste acordo, considera-se quitada exclusivamente a matéria econômica expressamente tratada neste instrumento referente ao período mencionado, não havendo valores remanescentes relacionados aos itens aqui negociados. A presente quitação limita-se aos objetos expressamente previstos neste acordo coletivo, nos termos do artigo 611-A da CLT e da autonomia negocial coletiva das partes, permanecendo resguardados os direitos legalmente indisponíveis.

Parágrafo Sétimo - Será permitida a compensação de antecipações de reajustes salariais da categoria e reajustes espontaneamente concedidos pela empresa, de caráter geral, salvo àqueles que decorram de Término de Aprendizagem, Implemento de Idade, Promoção por Antiguidade ou Merecimento, Transferências de Cargo, Função, Estabelecimento ou Localidade e, Equiparação Salarial concedida pela empresa ou determinada por Sentença Transitada em Julgado.

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, que serão disponibilizados ao trabalhador de forma eletrônica, através do e-mail fornecido por este em sua ficha de contratação.

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 ultrapassem 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\$ 825,00 (oitocentos e vinte e cinco 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 - O Vale-Alimentação (VA) e a cesta básica não incorporarão os salários ou as remunerações e, não gerarão encargos sociais ao empregador.

Parágrafo Terceiro - A empresa realizará o desconto no valor de R\$ 1,00 (um real) na folha de pagamento, correspondente à coparticipação do colaborador para o recebimento do vale refeição descrito no *caput* desta Cláusula.

Parágrafo Quarto - Para o cálculo serão observados os casos de admissões, desligamentos ou afastamentos legais (tais como licenças, suspensões ou qualquer outra hipótese que implique ausência de prestação de serviços, exceto quando decorrente de atestado médico ou férias). Eventuais valores pagos a maior poderão ser compensados ou descontados na folha de pagamento subsequente, ou rescisão, observados os limites legais aplicáveis.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA - 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, forma de solicitação pelo empregado e pagamento pela empresa.

Parágrafo Único - A empresa antecipará parte das verbas, devendo o empregado prestar contas dentro da sistemática e prazos estipulados pela norma administrativa da empresa. O ressarcimento de valores acontecerá até o limite máximo da verba estipulada como forma de reembolso na norma administrativa de viagens.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

Parágrafo Primeiro - A participação da empresa corresponderá a 60% (sessenta por cento), destinada aos colaboradores titulares, sendo este valor aplicado exclusivamente sobre a mensalidade. Os 40% (quarenta por cento) restantes serão de responsabilidade do colaborador e serão descontados em folha, juntamente com as despesas decorrentes de cada evento, observados os limites legais.

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

Parágrafo Terceiro - A empresa se compromete a rever o Plano de Assistência Médica, de forma a melhorar o que está atualmente sendo fornecido.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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\$ 300,00 (trezentos reais), condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

Parágrafo Primeiro - O reembolso será destinado integralmente às despesas efetuadas com o pagamento de creche de livre escolha da empregada, ou de outra modalidade de prestação de serviços dessa

natureza, para filhos menores de seis meses de idade, observado o limite estabelecido no caput desta cláusula, nos termos da Portaria nº 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

Parágrafo Segundo - Para fins de reembolso, a colaboradora deverá encaminhar ao setor de Recursos Humanos, até o dia 20 (vinte) de cada competência, o comprovante de pagamento da instituição escolhida, a fim de que o reembolso seja processado.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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, 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 novembro de 2025.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO MATRIMÔNIO

A empresa efetuará o pagamento de R\$ 600,00 (seiscentos 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\$ 350,00 (trezentos e cinquenta 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO ODONTOLÓGICO

A empresa disponibilizará aos colaboradores o Plano Odontológico, estendido aos dependentes legais devidamente cadastrados.

Parágrafo Primeiro - A participação da empresa corresponderá a 40% (quarenta por cento) do valor da mensalidade dos titulares, cabendo ao colaborador o pagamento do percentual restante, mediante desconto em folha.

Parágrafo Segundo - Será de responsabilidade integral o pagamento da mensalidade dos dependentes legais inseridos no plano odontológico.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 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.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DURAÇÃO DO TRABALHO SEMANAL

A empresa adotará jornada semanal máxima de quarenta e quatro horas, sem qualquer redução ou acréscimo salarial decorrente desta definição.

Parágrafo Primeiro - Serão mantidas, sem redução de salários, todas as jornadas semanais inferiores à prevista no *caput*, quando decorrentes de legislação específica, acordos anteriores, decisões administrativas internas ou práticas já consolidadas na empresa.

Parágrafo Segundo - Mediante solicitação dos empregados e desde que haja concordância formal da empresa, poderá ser instituído calendário anual de folgas e compensações de horas. Tal calendário terá por finalidade organizar e viabilizar, de forma segura e planejada, a compensação de horas não trabalhadas em dias úteis, especialmente em períodos de feriados, festividades de fim de ano e eventos populares de relevância local.

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 SEGUNDA - 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, feriados e folgas serão remuneradas com adicional de 100% (cem) por cento.

Parágrafo Único - As horas correspondentes à jornada originalmente prevista para os sábados poderão ser compensadas mediante prorrogação do horário de trabalho nos demais dias úteis da semana, observados os limites legais diários e semanais.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 não cumulativos, 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)** As partes estabelecem que, para efeito do aqui pactuado, a compensação será estabelecida na proporção de 1 (uma) hora por 1 (uma) hora nos dias de segunda-feira a sábado e 1 (uma) hora por 2 (duas) horas (domingos, feriados e eventuais folgas dos empregados);
- g)** Não ocorrendo à compensação prevista no prazo previsto 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 e, com adicional de 100% (cem por cento) para as realizadas aos domingos, feriados e nas eventuais folgas dos empregados, com reflexos nas mesmas 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, bem como das horas e dias de folga, será atualizado mensalmente pela empresa. O colaborador será responsável por acompanhar e dar ciência do saldo registrado, que permanecerá disponível no sistema fornecido pela empresa, além de constar em seu holerite.;
- 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.

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 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, 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 efetua o acompanhamento, 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 07 (sete) anos de idade, ou filho excepcional de qualquer idade, ao médico, devendo apresentar declaração correspondente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MARCAÇÃO DE PONTO E HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

Os empregados de confiança, assim entendidos aqueles que ocupam os cargos de supervisão, especialistas, chefia, coordenadores, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

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.

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: juridico@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, data, 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, qual seja, Rua 24 de Maio, 104, 12º andar, Centro, Capital, São Paulo, CEP 01041-000.

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. Conforme diretriz interna da empresa, as informações deverão ser disponibilizadas antes do dia 20, data prevista para fechamento da folha. Se fornecidas posterior a esta data, o desconto, bem como o repasse para o sindicato, ocorrerá na folha seguinte.

Parágrafo Quarto - Caso haja desconto no qual o trabalhador entenda como indevido, este deverá encaminhar e-mail para juridico@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 restabeleçam 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 DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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, 1º de junho de 2026.

}

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

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 Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



