ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2028

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003177/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/08/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013331/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.205536/2026-10
DATA DO PROTOCOLO: 08/07/2026

Confira a autenticidade no endereço http://mediador.trabalho.gov.br/sistemas/mediador/.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 59.275.792/0096-10, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). RAQUEL SA GONCALVES LARANJEIRA;

ADIENT DO BRASIL BANCOS AUTOMOTIVOS LTDA., CNPJ n. 00.514.820/0011-73, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). THAISE SILVA DOS SANTOS;

ANDROID MONTAGENS AUTOMOTIVAS DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 14.003.888/0001-20, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). PATRICIA WEDY PERTILLE;

AUTONEUM BRASIL TEXTEIS ACUSTICOS LTDA, CNPJ n. 01.935.393/0005-11, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). SERGIO LUIS DOS SANTOS e por seu Procurador, Sr(a). VERA LUCIA DE ALBUQUERQUE SILVA;

FAURECIA AUTOMOTIVE DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 01.178.298/0021-30, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). LUCIANO VIEGAS SILVA;

GESTAMP BRASIL INDUSTRIA DE AUTOPECAS S/A, CNPJ n. 02.147.467/0003-56, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). RENATA REISSMANN e por seu Procurador, Sr(a). GILMAR BENEDETTO;

GOODYEAR DO BRASIL PRODUTOS DE BORRACHA LTDA, CNPJ n. 60.500.246/0035-01, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). DOUGLAS JOSE DA SILVA PAREJA;

INYLBRA INDUSTRIA E COMERCIO LTDA, CNPJ n. 59.135.509/0004-37, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). RAFAEL MARTINHO RODRIGUES;

PELZER SISTEMAS DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 02.403.175/0001-75, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOAO CARLOS CORREIA;

SAINT-GOBAIN DO BRASIL PRODUTOS INDUSTRIAIS E PARA CONSTRUCAO LTDA, CNPJ n. 61.064.838/0096-02, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MICHEL DA SILVA DE OLIVEIRA;

SMRC FABRICACAO E COMERCIO DE PRODUTOS AUTOMOTIVOS DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 21.881.060/0002-11, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). VAGNER SAMARTIN GUAZZINI;

TI BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO LTDA, CNPJ n. 55.981.351/0019-41, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MAURICIO PREISNER;

VALEO SISTEMAS AUTOMOTIVOS LTDA., CNPJ n. 57.010.662/0019-99, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARCO AURELIO RODRIGUES EMILIANO;

SL DO BRASIL COMERCIO DE PECAS LTDA, CNPJ n. 28.362.459/0001-54, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARCO ANTONIO MARELLI;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE GRAVATAI, CNPJ n. 03.735.720/0001-93, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). VALCIR ASCARI e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). NOELDI LEAL TRINDADE;

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 abril de 2026 a 31 de março de 2028 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico** , com abrangência territorial em **Gravataí/RS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A - EMPREGADOS GENERAL MOTORS DO BRASIL

1 – PISO SALARIAL 2026

A partir de 1º de abril de 2026, o piso salarial será de R$ 2.300,00 (dois mil e trezentos reais). Estão excluídos desta garantia os aprendizes.

2 – PISO SALARIAL 2027

A partir de 1º de abril de 2027, o piso vigente em 31/03/2027 será corrigido com 100% (cem por cento) do Índice Nacional dos Preços ao Consumidor (INPC) apurado no período compreendido entre 01/04/2026 e 31/03/2027. Estão excluídos desta garantia os aprendizes.

B - EMPREGADOS DAS EMPRESAS SISTEMISTAS DO COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ.

1 – PISO SALARIAL 2026

A partir de 1º de abril de 2026, o piso salarial será de R$ 2.139,00 (dois mil cento e trinta e nove reais). Se após o reajuste do piso regional, o piso dos sistemistas resultar em valor inferior a 5% (cinco por cento)

acima do novo piso regional, será aplicado novo reajuste, de forma a restabelecer e garantir que o piso dos sistemistas permaneça 5% (cinco por cento) acima do piso regional.

Nessa hipótese, o referido novo reajuste passará a vigorar a partir da data de aplicação do novo piso regional, sem retroatividade a 1º de abril de 2026. Estão excluídos desta garantia os aprendizes.

2 – PISO SALARIAL 2027

A partir de 1º de abril de 2027, o piso vigente em 31/03/2027 será corrigido com 100% (cem por cento) do INPC apurado no período compreendido entre 01/04/2026 e 31/03/2027. Se, após o reajuste do piso regional, o piso dos sistemistas resultar em valor inferior a 5% (cinco por cento) acima do novo piso regional, será aplicado novo reajuste, de forma a restabelecer e garantir que o piso dos sistemistas permaneça 5% (cinco por cento) acima do piso regional.

Nessa hipótese, o referido novo reajuste passará a vigorar a partir da data de aplicação do novo piso regional, sem retroatividade a 1º de abril de 2027. Estão excluídos desta garantia os aprendizes.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A - EMPREGADOS DA GENERAL MOTORS

1 – REAJUSTE SALARIAL 2026

Os salários vigentes em 31 de março de 2026 serão reajustados em 3,77% (três virgula setenta e sete por cento) que corresponde a 100% (cem por cento) do índice do INPC, apurado no período de 1º de abril de 2025 a 31 de março de 2026, a ser aplicado a partir de 1º de abril de 2026.

Parágrafo Primeiro: Estão excluídos do reajuste acima os empregados que exercem cargos de líder de grupo, supervisor de fábrica, supervisor administrativo, superintendente assistente, gerente e diretor. Também estão excluídos os aprendizes por conta do reajustamento específico, vinculado ao salário-mínimo nacional.

Parágrafo Segundo: Os empregados transferidos de outras plantas para Gravataí no curso da data-base não terão seus salários reajustados com o percentual acima, caso já tenham o índice da planta de origem integrado aos seus salários, devendo perceber proporcionalmente ao número de meses que decorreram entre o reajuste da data-base anterior, percebido no estabelecimento de origem, e a data-base do estabelecimento de destino.

2 – REAJUSTE SALARIAL 2027

Os salários vigentes em 31 de março de 2027 serão reajustados por 100% (cem por cento) do índice do INPC, apurado no período de 1º de abril de 2026 a 31 de março de 2027, a ser aplicado a partir de 1º de abril de 2027.

Parágrafo Primeiro: Estão excluídos do reajuste acima os empregados que exercem cargos de líder de grupo, supervisor de fábrica, supervisor administrativo, superintendente assistente, gerente e Diretor. Também estão excluídos os aprendizes por conta do reajustamento específico, vinculado ao salário-mínimo nacional.

Parágrafo Segundo: Os empregados transferidos de outras plantas para Gravataí no curso da data-base não terão seus salários reajustados com o percentual acima, caso já tenham o índice da planta de origem integrado aos seus salários, devendo perceber proporcionalmente ao número de meses que decorreram entre o reajuste da data-base anterior, percebido no estabelecimento de origem, e a data-base do estabelecimento de destino.

B - EMPRESAS SISTEMISTAS DO COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

1 – REAJUSTE SALARIAL 2026

Os salários vigentes em 31 de março de 2026 serão reajustados em 3,77% (três virgula setenta e sete por cento) que corresponde a 100% (cem por cento) do índice do INPC, apurado no período de 1º de abril de 2025 a 31 de março de 2026, a ser aplicado a partir de 1º de abril de 2026.

Parágrafo Primeiro: Estão excluídos os aprendizes por conta do reajustamento específico, vinculado ao salário-mínimo nacional.

Parágrafo Segundo: Os empregados transferidos de outras plantas para Gravataí no curso da data-base não terão seus salários reajustados com o percentual acima, caso já tenham o índice da planta de origem integrado aos seus salários, devendo perceber proporcionalmente ao número de meses que decorreram entre o reajuste da data-base anterior, percebido no estabelecimento de origem, e a data-base do estabelecimento de destino.

2 – REAJUSTE SALARIAL 2027

Os salários vigentes em 31 de março de 2027, serão reajustados por 100% (cem por cento) do índice do INPC, apurado no período de 01 de abril de 2026 a 31 de março de 2027, a ser aplicado a partir de 01 de abril de 2027.

Parágrafo Primeiro: Estão excluídos os aprendizes por conta do reajustamento específico, vinculado ao salário-mínimo nacional.

Parágrafo Segundo: Os empregados transferidos de outras plantas para Gravataí no curso da data-base não terão seus salários reajustados com o percentual acima, caso já tenham o índice da planta de origem integrado aos seus salários, devendo perceber proporcionalmente ao número de meses que decorreram entre o reajuste da data-base anterior, percebido no estabelecimento de origem, e a data-base do estabelecimento de destino.

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

Os aumentos concedidos a título de aumentos reais não compensáveis, tais como mérito, promoção, transferência e término de aprendizagem, não poderão ser compensados com o reajuste previsto na Cláusula Quarta - Reajuste Salarial, deste Acordo.

Remuneração DSR

CLÁUSULA SEXTA - DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O descanso semanal remunerado, para todos e quaisquer efeitos, está integrado na remuneração fixa do empregado. Exceto para as empresas que adotam regime de pagamento mensal.

Esta integração decorreu da aplicação do percentual de 16,66% (dezesseis vírgula sessenta e seis por cento) sobre os salários dos empregados horistas, efetuado a partir de janeiro de 2000, que teve por finalidade exclusiva o ajuste referente ao descanso semanal remunerado, não configurando, em hipótese alguma, concessão de aumento real de salários ou salário complessivo

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Ficam as Empresas, quando fornecida a contraprestação, autorizadas a descontar dos salários ou de quaisquer outros créditos trabalhistas do empregado, as importâncias devidas ou que vierem a ser devidas em decorrência de: prêmio de seguro/plano de saúde, seguro de vida em grupo, despesas realizadas com consultas médicas, medicamentos, planos de previdência privada, mensalidades de clube, mensalidade sindical, transportes e refeições fornecidas pela Empresa e compras e aluguéis de veículos, desde que expressamente autorizado pelo empregado.

As Empresas também poderão utilizar-se dos descontos em folha ou de quaisquer outros créditos do empregado para obter ressarcimento de danos ou prejuízo causado por culpa ou dolo deste.

CLÁUSULA OITAVA - REAJUSTE DE BENEFÍCIOS

Para o ano de 2026, os valores de coparticipação dos benefícios deverão ser reajustados a partir de 01/04/2026 em 3,77% (três virgula setenta e sete por cento), equivalente a 100% (cem por cento) do índice do INPC, apurado no período de 01/04/2025 a 31/03/2026, exceto o plano de saúde que é fornecido pela empresa aos empregados, que possui contrato, percentuais e época própria para reajuste, respeitadas as condições específicas de cada empresa.

Para o ano de 2027, os valores de coparticipação dos benefícios deverão ser reajustados a partir de 01/04/2027 em 100% (cem por cento) do INPC, apurado no período de 01/04/2026 a 31/03/2027, exceto o plano de saúde que é fornecido pela empresa aos empregados, que possui contrato, percentuais e época própria para reajuste, respeitadas as condições específicas de cada empresa.

CLÁUSULA NONA - TRATAMENTO TRIBUTÁRIO DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS

Serviços de planos de assistência à saúde, de vale refeição e/ou alimentação, o vale transporte e benefícios educacionais que são disponibilizados pela empresa aos seus empregados, de qualquer modalidade existentes ou que venham a ser implementados na vigência do acordo coletivo de trabalho, produzem efeitos legais para os fins da legislação tributária introduzida pela Lei Complementar 214/25, notadamente em seu inciso VI, letra “f” do artigo 57 e demais disposições aplicáveis.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA – APLICÁVEL A GMB

Em relação aos empregados que exercem as funções de diretor, gerente, superintendente assistente, supervisor de fábrica, supervisor administrativo e líder de grupo, será aplicada política salarial própria, isentando-se da observância das regras previstas nas cláusulas econômicas, em especial a que trata de Reajuste Salarial e Participação nos Resultados.

Para todos os efeitos legais e administrativos, tendo em vista a previsão do artigo 611-A, inciso V da CLT, as partes estabelecem que são considerados cargos de confiança as funções de Supervisor, Superintendente Assistente, Gerente e Diretor, independentemente de qualquer exigência prevista no artigo 62 da CLT, seus incisos e parágrafo único, inclusive salariais

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA – APLICÁVEL ÀS

SISTEMISTAS

Conforme descrito na cláusula anterior, para todos os efeitos legais e administrativos, na GMB são considerados cargos de confiança as funções de Supervisor, Superintendente Assistente, Gerente e Diretor. Para as sistemistas, o mesmo será considerado para as funções similares, com base nos títulos existentes em cada empresa, independentemente de qualquer exigência prevista no artigo 62 da CLT e seus incisos, inclusive salariais, eis que isentos do controle de jornada.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ERRO NO PAGAMENTO - ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, 13º salário ou férias, as empresas se obrigam a efetuar a devida correção em até 05 (cinco) dias úteis.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRESSÃO SALARIAL SISTEMISTAS

Em conformidade com as tratativas firmadas entre o Sindicato e as Empresas que integram o Complexo Industrial Automotivo de Gravataí, as partes se comprometem a negociar por empresa a implementação de grade salarial específica para funções operacionais diretas e indiretas, com progressão salarial a ser definida entre as partes.

Fica ressalvado os casos de empresas que já possuem política própria ou acordo coletivo de trabalho vigente com condições superiores ao reivindicado pelo sindicato.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

a) Ao empregado afastado a partir de 21/12/2025 e 21/12/2026, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

b) A complementação será devida, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias e, também, para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção deste benefício previdenciário.

c) Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o Salário Nominal do empregado, limitada ao teto de 5 (cinco) vezes o piso salarial vigente na época do evento.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO 2027 E 2028

As empresas se comprometem a antecipar a primeira parcela do décimo terceiro salário (50%) relativa ao ano de 2027 no dia 05 de fevereiro de 2027 para seus empregados que integram o Complexo Industrial Automotivo de Gravataí, observando-se os seguintes critérios:

a) Os empregados ativos na data fixada para pagamento receberão a antecipação integralmente;

b) Caso existam empregados em suspensão temporária do contrato de trabalho (lay-off), estes receberão o referido adiantamento nas mesmas condições.

c) Os demais empregados afastados não receberão o referido adiantamento na data precitada, e, se for o caso, somente por ocasião das férias ou no mês de novembro, nos termos da lei.

d) As empresas compensarão os valores pagos, quando do pagamento da segunda parcela do 13º salário, em dezembro de 2027.

e) Empregados que pagam pensão alimentícia terão o desconto por ocasião da antecipação da 1ª (primeira) parcela e na 2ª (segunda) parcela, de acordo com a respectiva determinação judicial.

Fica estabelecido que o pagamento da primeira parcela do décimo terceiro salário (50%), relativa ao ano de 2028, será realizado no dia 25 de fevereiro de 2028, respeitadas as regras estabelecidas nos itens acima.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal, de 2ª feira a sábado, respeitados os limites legais e observando-se complementarmente as regras contidas nas cláusulas desse acordo que tratam do banco de horas.

As horas prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados serão remuneradas com 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

a) Na prorrogação da jornada diária será também considerada como hora trabalhada o intervalo destinado a lanche que durante a mesma ocorrer.

b) As empresas fornecerão lanche a seus empregados em caso de prorrogação da jornada em período superior a 2 (duas) horas diárias, por motivo de força maior.

c) Enquanto houver horas a débito do empregado no banco de horas, não haverá pagamento de horas extraordinárias; as horas trabalhadas, conforme disposto acima, serão levadas ao banco e o adicional de 50% (cinquenta por cento) será pago no próprio mês.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TEMPO DE DESLOCAMENTO

Fica ajustado entre as partes que o tempo de deslocamento despendido pelo empregado entre a portaria, catraca de acesso ou estacionamento de veículo particular e o local de marcação do ponto, tanto no início como no encerramento do turno, não será considerado como tempo à disposição do empregador, e, portanto, não gera direito à percepção de horas extraordinárias.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - QUINQUÊNIO

Após o quinto ano de serviços prestados consecutivamente na mesma empresa, terá o empregado, horista ou mensalista, o direito a um adicional mensal equivalente a 2% (dois por cento) do salário nominal. A cada 5 (cinco) anos adicionais, será acrescido novo quinquênio nas mesmas bases.

Esta condição não se aplica aos empregados da GMB que exercem a função de superintendente assistente, supervisor administrativo, gerente e diretor.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHO NOTURNO

a) A hora de trabalho noturno será computada da mesma forma que a diurna, ou seja, 60 (sessenta) minutos.

b) Considera-se como trabalho noturno o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas e 5 (cinco) horas.

c) A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 37,14% (trinta e sete vírgula quatorze por cento). Neste percentual estão incluídos 20% (vinte por cento) de adicional noturno e 14,28% (quatorze vírgula vinte e oito por cento) referente à diferença entre a hora noturna e a diurna.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – ANOS DE 2026 E 2027

A) GENERAL MOTORS DO BRASIL

1 - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – EMPREGADOS HORISTAS E MENSALISTAS 2026

a) O valor acertado entre as partes, a título de Participação nos Resultados da Empresa para o ano de 2026, para atingimento de 100% (cem por cento) das metas, será de R$ 17.000,00 (dezessete mil reais). Fica estabelecido um percentual de 54% (cinquenta e quatro por cento) do valor da participação nos resultados para os empregados do restaurante e um percentual de 25% (vinte e cinco por centro) para os aprendizes. Especificamente para os empregados que exercem a função de facilitador de time, haverá uma majoração de 5% (cinco por cento) do valor total negociado enquanto estiver no gozo da função.

b) A título de adiantamento da Participação nos Resultados da Empresa relativamente ao ano de 2026, a empresa pagará o valor de R$10.200,00 (dez mil e duzentos reais) no dia 15 de abril de 2026, respeitados os percentuais definidos no item “a”. O pagamento do adiantamento será realizado mediante depósito bancário na conta corrente dos empregados no âmbito de representação do Sindicato e que figurem na folha de pagamento no dia 08 de abril de 2026.

c) Todas as demais regras referentes ao pagamento da participação nos resultados, elegibilidade, assim como as metas a serem atingidas, constarão de acordo coletivo específico.

2 - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – EMPREGADOS HORISTAS - 2027

a) O valor acertado entre as partes, a título de Participação nos Resultados da Empresa para empregados horistas no 2027, para atingimento de 100% (cem por cento) das metas, será de R$ 17.000,00 (dezessete mil reais), corrigido por 100% (cem por cento) do índice do INPC apurado no período de 01/01/2026 a 31/12/2026. Fica estabelecido um percentual de 54% (cinquenta e quatro por cento) do valor da participação nos resultados para os empregados do restaurante e um percentual de 10% (dez por centro) para os aprendizes. Especificamente para os empregados que exercem a função de facilitador de time, haverá uma majoração de 5% (cinco por cento) do valor total negociado enquanto estiver no gozo da função.

b) A título de adiantamento da Participação nos Resultados da Empresa, relativo ao ano de 2027, a empresa pagará o valor de R$10.200,00 (dez mil e duzentos reais) no dia 16 de abril de 2027, respeitados os percentuais definidos no item “a”. O pagamento do adiantamento será realizado mediante depósito bancário na conta corrente dos empregados no âmbito de representação do Sindicato e que figurem na folha de pagamento no dia 08 de abril de 2027.

c) Todas as demais regras referentes ao pagamento da participação nos resultados, elegibilidade, assim como as metas a serem atingidas, constarão de acordo coletivo específico.

3 - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – EMPREGADOS MENSALISTAS – 2027

Ficou consensado entre as partes e aprovado pelos empregados em regular assembleia que, especificamente para os empregados mensalistas, o conceito de pagamento de participação nos resultados aplicado até o ano de 2026 será substituído, a partir de 2027, pela política interna de remuneração variável denominada “Team GM”. Sendo assim, a empresa isenta-se do cumprimento do item 2 desta cláusula. As regras e condições estabelecidas para o referido programa constarão em acordo específico.

B) EMPRESAS SISTEMISTAS DO COMPLEXO – CIAG

1 - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – 2026

O valor acertado entre as partes, a título de Participação nos Resultados das Empresas para o ano de 2026, para atingimento de 100% (cem por cento) das metas, será de R$ 9.180,00 (nove mil cento e oitenta reais).

A título de adiantamento da Participação nos Resultados, as empresas pagarão o valor de R$ 5.508,00 (cinco mil quinhentos e oito reais) no dia 15 de abril de 2026. O pagamento do adiantamento será realizado mediante depósito bancário na conta corrente dos empregados no âmbito de representação do Sindicato e que figuram na folha de pagamento no dia 08 de abril de 2026.

2 - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS – 2027

O valor acertado entre as partes, a título de Participação nos Resultados das Empresas para o ano de 2027, para atingimento de 100% (cem por cento) das metas, será de R$ 9.180,00 (nove mil cento e oitenta reais), corrigido pelo índice do INPC apurado no período de 01/01/2026 a 31/12/2026.

A título de adiantamento da Participação nos Resultados das Empresas, relativo ao ano de 2027, as empresas concederão um adiantamento de R$ 5.508,00 (cinco mil quinhentos e oito reais) a ser pago no dia 16 de abril de 2027. O pagamento do adiantamento será realizado mediante depósito bancário na conta corrente dos empregados no âmbito de representação do Sindicato e que figuram nas folhas de pagamento no dia 08 de abril de 2027.

Parágrafo Primeiro: As partes designarão data para continuidade das discussões sobre as metas de Participação nos Resultados de cada uma das empresas sistemistas.

Parágrafo Segundo: A antecipação concedida neste ato será objeto de dedução do valor final apurado e que vier a ser fixado, por ocasião do pagamento da segunda parcela, caso as metas sejam atingidas.

Parágrafo Terceiro: O pagamento da participação nos resultados terá como regra base, para os casos de empregados admitidos, demitidos e afastados, o critério da proporcionalidade, inclusive na primeira parcela, exceto os casos de acidente do trabalho típico ou doença ocupacional, nos termos da lei.

Parágrafo Quarto: Especificamente para os empregados que exercem função de liderança, haverá uma majoração de 10% (dez por cento) do valor total negociado enquanto estiver no gozo da função. O empregado que deixar de exercer a referida função, perderá o direito ao recebimento desse percentual.

Parágrafo Quinto: Todas as demais regras referentes ao pagamento da participação nos resultados, assim como as metas a serem atingidas em cada ano, constarão de acordos coletivos específicos.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE ALIMENTAÇÃO

A empresa General Motors do Brasil Ltda., concederá aos seus empregados horistas,

mensalistas, líderes de grupo e aprendizes do Senai, excluídos os empregados que exercem funções de liderança (nível 7A e acima) e estagiários, no período de abril de 2026 a março de 2027, um vale alimentação no valor mensal de R$ 600,00 (seiscentos reais), sem relação com o atingimento de qualquer meta.

As empresas Sistemistas do Complexo Industrial Automotivo de Gravataí, concederão a todos os seus empregados, no período de abril de 2026 a março de 2027, um vale alimentação no valor mensal de R$ 600,00 (seiscentos reais), sem relação com o atingimento de qualquer meta.

A diferença retroativa referente ao mês de abril de 2026, existente entre o valor anterior de R$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) e o novo valor de R$ 600,00 (seiscentos reais), representando R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), deverá ser creditada no dia 15 de abril.

No período de abril de 2027 a março de 2028, o valor mensal pago a título de vale alimentação passará a ser de R$ 600,00 (seiscentos reais), corrigido por 100% (cem por cento) do índice do INPC acumulado no período de 01/04/2026 a 31/03/2027.

Ficam resguardadas as regras mais benéficas de valores e elegibilidade de cada empresa sistemista do Complexo Industrial Automotivo de Gravataí.

O fornecimento será por meio de documento de legitimação, como tíquete, cartão ou outro meio de pagamento, que pode ser eletrônico. O empregado elegível ao vale alimentação contribuirá com o valor de R$ 1,00 (um real), a ser descontado mensalmente em folha de pagamento. O crédito será efetivado no primeiro dia útil do mês.

O vale alimentação é extensivo a todas as empregadas que se encontrem em gozo de licença-maternidade e aos empregados em gozo de licença paternidade.

O empregado afastado fará jus ao vale alimentação pelo prazo de 90 (noventa dias) contados da data do afastamento junto ao INSS, a partir do 15º (décimo quinto) dia de afastamento do trabalho. Após este prazo, o vale será suspenso, estendendo-se a suspensão enquanto perdurar o afastamento.

Especificamente para os empregados da GMB, em casos de afastamentos, o benefício será mantido pelo prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir do início do afastamento. Se o afastamento ultrapassar o prazo acima, o vale será suspenso enquanto perdurar o afastamento. Esta regra não se aplica aos empregados das empresas sistemistas.

Nos casos em que a previdência social conceder aposentadoria por invalidez, o vale alimentação será suspenso assim que a empresa tiver conhecimento do fato. O vale permanecerá suspenso enquanto perdurar a aposentadoria junto à Previdência Social.

Em obediência às regras do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), o valor do vale alimentação destina-se somente à aquisição de gêneros alimentícios, vedada sua comercialização.

Os empregados elegíveis ao benefício do vale alimentação terão direito ao valor total no mês da admissão, desde que tenham trabalhado no mínimo 15 dias dentro do mês. Caso contrário, o início do benefício se dará no mês imediatamente posterior ao da admissão.

No caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado permanecerá com o cartão do Vale Alimentação ativo até que utilize todos os créditos e o desconto da coparticipação será realizado na rescisão do contrato de trabalho.

Não haverá suspensão do benefício durante o período de férias e nos casos de licença remunerada. Caso seja concedida licença não remunerada, o benefício será suspenso, retomada a sua concessão quando do retorno dessa licença. Caso a licença não remunerada seja inferior a 15 (quinze) dias, o vale não será suspenso no mês da licença.

Em caso de demissão entre o 1º (primeiro) e o último dia do mês, o empregado permanecerá com o cartão do Vale Alimentação ativo, até que todos os créditos sejam utilizados. O desconto da coparticipação será realizado na rescisão do contrato de trabalho.

O empregado transferido para unidade que não possua o vale alimentação, será utilizado o crédito existente no mês. Findo o crédito, se a unidade de destino não possuir tal benefício, deverá ser descontinuada a concessão.

O empregado transferido para unidade que possua o vale alimentação deverá receber o benefício por aquela unidade ao iniciar suas atividades na unidade para a qual foi transferido, prevalecendo a regra de 15 (quinze) dias ou mais para recebimento integral do vale na unidade de origem, prevalecendo sobre esta disposição a regra de pagamento da unidade de destino, caso seja diferente.

O benefício concedido atenderá às regras definidas pelo PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), motivo pelo qual não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS, nem se configura rendimento tributável dos empregados.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

No atendimento às disposições da Lei nº 7418 de 16.12.85, Lei nº 7.619 de 30.09.87 e Decreto 95.247 de 16.11.87:

a) As Empresas signatárias que concedem aos seus empregados o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento na mesma data do pagamento mensal de salários.

b) Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a complementação no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

c) A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Aplicam-se as seguintes regras para complementação do auxílio previdenciário:

a) A partir de 1º de abril de 2026, ao empregado em gozo de Auxílio por Incapacidade Temporária previdenciário ou Auxílio por Incapacidade Temporária Acidentária, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 60º (sexagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre para efeito da complementação o limite máximo de 5 (cinco) vezes o piso salarial vigente na época do evento, conforme previsto neste acordo.

b) Quando o empregado não fizer jus ao Auxílio por Incapacidade Temporária previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal durante o mesmo período e com base nos mesmos critérios estabelecidos na letra “a”;

c) Não sendo conhecido, no momento do pagamento, o valor básico do Auxílio por Incapacidade Temporária previdenciário ou acidentário, no caso da letra “a”, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

d) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados; e

e) Esta complementação será garantida em evento único no ano civil, independentemente da quantidade de patologias, considerado para este fim o período de 1º de janeiro até o dia 31 de dezembro de cada ano.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO- FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 2 (dois) salários nominais em caso de morte natural ou acidental e 4 (quatro) salários nominais em caso de morte por acidente do trabalho do empregado. O pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80 e Decreto 85.858/81.

A manutenção de seguro de vida gratuito aos empregados, e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores estipulados, isenta as empresas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

As empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade poderão ser reembolsadas as despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada de sua livre escolha, até o limite de 20% (vinte por cento) do piso salarial vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 60 (sessenta) meses, a partir do retorno da empregada ao trabalho.

O Empregado que se tornar viúvo até que o filho complete 60 (sessenta) meses, terá direito a receber esse auxílio mediante apresentação de certidão de óbito da esposa. O auxílio-creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário daqueles que dele se beneficiarem.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CESTA DE NATAL

As empresas concederão anualmente, por ocasião das Festas de Final de Ano, uma Cesta de Natal a seus empregados cujo conteúdo será definido pelas mesmas, com uma ave incluída.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Durante o prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data de admissão, o contrato de trabalho será de experiência.

A rescisão antecipada por qualquer das partes sujeitará a parte que der causa à rescisão ao pagamento de indenização equivalente à metade do período restante.

Esgotado o prazo de 60 (sessenta) dias e havendo interesse comum na manutenção da relação de trabalho, o contrato passará a vigorar sem determinação de prazo.

Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função como mão de obra temporária, na forma da Lei nº 6.019/74.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES

a) A homologação das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados sindicalizados com mais de 1 (um) ano de registro, deverão ser realizadas no Sindicato, gratuitamente para ambas as partes.

b) Havendo a recusa por parte do Sindicato a homologação poderá ser feita na SRT, mesmo nas demissões ocorridas por falta grave.

c) A empresa que no ato da homologação não estiver com toda a documentação prevista pela legislação não terá homologada a rescisão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – LAY OFF

As partes ajustam, nos termos do artigo 476-A da CLT, a possibilidade de suspender o contrato de trabalho dos empregados da unidade de Gravataí sempre que a medida se tornar necessária, seja em razão de crise econômica, questões técnicas ou quando o caso assim o exigir. Independentemente da existência de um fato motivador, poderá ser adotada a suspensão, observando-se os critérios abaixo:

A) Prazo

A suspensão do contrato de trabalho, poderá ser adotada por um prazo de 2 (dois) a 5 (cinco) meses, prorrogáveis por até mais 5 (cinco) meses.

B) Ajuda Compensatória Mensal

Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho suspensos receberão da empresa, a título de Ajuda Compensatória Mensal, a importância que resultar da diferença entre o valor a ser pago pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador e do salário líquido individual, considerando as seguintes regras:

Considera-se salário líquido individual o valor do salário bruto (salário-hora, incluído nele o repouso remunerado x número de horas úteis do mês), com a dedução das seguintes parcelas:

- Imposto de renda na fonte, conforme tabela vigente;
- INSS, na forma da lei;
- Seguro-Saúde;

C) Pagamentos de Ajuda Compensatória Mensal – Bolsa Qualificação Profissional

c1) O pagamento da Ajuda Compensatória Mensal será efetuado através de depósito em conta corrente, no último dia útil de cada mês, não existindo, na hipótese, adiantamento quinzenal.

c2) O pagamento da Bolsa de Qualificação Profissional será efetuado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador FAT, a ser requerido pelo empregado nos termos das normas expedidas pelo FAT.

Para efeito do cálculo da Ajuda Compensatória Mensal, será considerado o valor referente à Bolsa de Qualificação Profissional. Eventuais diferenças serão acertadas por ocasião do pagamento da Ajuda Compensatória Mensal do mês seguinte.

Na hipótese de o empregado não preencher os requisitos exigidos ao pagamento da Bolsa de Qualificação Profissional, a empresa garantirá o pagamento integral de Ajuda Compensatória Mensal.

D) 13º salário – Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, ficará garantida a percepção do 13º salário com base no salário nominal do empregado.

E) Participação nos Resultados – Fica garantido aos empregados com o contrato suspenso a percepção da Participação nos Resultados, conforme previsão estipulada em Acordo Coletivo específico.

F) Férias – O período de suspensão do contrato de trabalho previsto neste Acordo não será considerado como período aquisitivo de férias. O direito a férias será proporcional aos meses trabalhados no período aquisitivo.

G) FGTS – Não haverá incidência de FGTS sobre a Ajuda Compensatória Mensal, não havendo, portanto, depósitos no período da suspensão do contrato de trabalho previsto neste Acordo.

H) Seguro Saúde – O empregado participante do Plano de Seguro Saúde que é fornecido pela empresa poderá utilizá-lo normalmente durante o período de suspensão do contrato de trabalho.

I) Reajuste Salarial – Fica garantida, nos termos deste Acordo, a percepção de abono ou reajuste salarial pactuado.

J) Previ GM – Será mantida a contribuição “Geral” da empresa para os empregados elegíveis, ou seja, para salário igual ou superior a 7 URGMs, independentemente do valor apurado para efeito de ajuda compensatória. O empregado abrangido por este acordo que optar pela manutenção da sua contribuição “Básica”, receberá também, a contribuição “Normal” da empresa, correspondente a 50% da contribuição “Básica”, ou ao valor vigente no Regulamento do benefício à época da suspensão contratual.

K) Vale Alimentação – O benefício será mantido durante o período de suspensão do contrato de trabalho.

L) Mensalidade ADC-GM – O desconto será mantido integralmente durante a suspensão temporária do contrato de trabalho.

M) Mensalidade Sindical - O desconto será mantido integralmente durante a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo Primeiro – Todos os empregados abrangidos pelo acordo de suspensão, participarão de Curso de Qualificação Profissional, ministrado pelo Senai ou outra entidade igualmente reconhecida, conforme programação e carga horária constantes do termo de compromisso a ser firmado, que servirá como prova de inscrição.

Parágrafo Segundo – Em caso de dispensa do empregado, horista ou mensalista, por iniciativa da empresa no curso do período de suspensão contratual ou até os 3 meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, a multa será discutida com a entidade sindical à época da negociação para a implantação da suspensão contratual.

Parágrafo Terceiro - Para fixação do período de suspensão, será pactuado acordo coletivo para este fim. A empresa deverá comunicar à Entidade Sindical a sua intenção por meio de ofício contendo a quantidade de empregados que terão seu contrato de trabalho suspenso, o período de suspensão, o valor da bolsa qualificação e outros elementos que julgar necessário ao ajuste do acordo específico.

Parágrafo Quarto - No caso de reação do mercado com a consequente necessidade de aumento de mão-de-obra, a suspensão do contrato de trabalho prevista no acordo específico poderá ser cancelada total ou parcialmente, retornando o empregado às suas atividades normais mediante simples convocação. Neste caso, a Ajuda Compensatória Mensal será paga até a data de convocação, fazendo jus, o empregado, aos salários a partir da data do seu retorno ao trabalho.

A empresa comunicará à entidade sindical e ao órgão competente do Ministério do Trabalho dessa convocação, inclusive para efeito de suspensão do pagamento de Bolsa de Qualificação Profissional, quando for o caso.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATUALIZAÇÃO DA CTPS

As Empresas poderão fornecer, em impresso próprio, em substituição à atualização da CTPS, as anotações pertinentes às alterações salariais, funcionais e outras decorrentes da relação de trabalho, desde que solicitado pelos empregados.

Tal obrigação somente será exigida quando não houver funcionamento do sistema implementado pelo Governo Federal, denominado Carteira de Trabalho Digital, ou quando for constatada divergência nos seus lançamentos.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - POSSIBILIDADE DE OUTROS REGIMES DE CONTRATAÇÃO NAS EMPRESAS SISTEMISTAS

Fica convencionado que, havendo necessidade de contratação esporádica de operadores de produção, outros regimes de contratação poderão ser considerados desde que acordados com o Sindicato.

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

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL

As Empresas poderão transferir o local de trabalho do empregado para qualquer outro estabelecimento de sua propriedade, mesmo se localizado em outro Município ou Estado.

Assédio Moral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ASSÉDIO SEXUAL E/OU ASSÉDIO MORAL

As empresas abrangidas por este Acordo, dentro de princípios de tratamentos éticos e adequados aos seus empregados, rejeitam quaisquer condutas que possam levar à caracterização de assédio sexual e/ou moral.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - OPORTUNIDADE IGUAL DE EMPREGO

As empresas estão comprometidas com o fornecimento de oportunidade igual de emprego a candidatos qualificados, independentemente da idade, raça, cor, sexo ou nacionalidade, e espera a observância desta política por sua supervisão, tanto para casos de admissão como de promoção de empregados.

As Empresas também não se opõem à admissão de parentes de empregados. Entretanto, a decisão de admitir uma pessoa não deve ser influenciada pelo relacionamento existente entre o empregado e o candidato a emprego.

Dentro das possibilidades e necessidades técnicas de admissão, as empresas envidarão esforços para contratação de mão de obra feminina.

As empresas esperam que todos os empregados respeitem os direitos de todas as pessoas, a fim de manter um ambiente de trabalho livre de hostilidade e de qualquer tipo de intimidação.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em qualquer uma de suas modalidades, em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em qualquer uma de suas modalidades, em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 15 (quinze) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se.

c) Caso o empregado se enquadre nas situações acima e dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial.

d) A aplicação desta cláusula fica condicionada ao aviso pelo empregado sobre a existência das condições previstas nas letras “a” e “b” até a data da homologação de seu contrato de trabalho, momento em que a rescisão será suspensa.

e) Em caso de não existência de comprovação das condições previstas nesta cláusula, a rescisão será mantida com a data originariamente efetuada, não ensejando o pagamento de qualquer eventual multa por parte da empresa.

Estabilidade Aborto

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto, comprovado por atestado médico, pelo período de 30 (trinta) dias após o gozo do repouso remunerado de que trata o artigo 395 da CLT, sem prejuízo do Aviso Prévio legal ou previsto neste Acordo.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO

Os empregados poderão utilizar os refeitórios do Complexo mediante registro no sistema eletrônico, instalado na entrada dos mesmos. O custo da refeição será absorvido parcialmente pelas Empresas e a parcela devida pelos empregados será descontada em folha de pagamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS

Qualquer benefício, auxílio ou ajuda de custo que as Empresas, em caráter eventual, decidam conceder ao empregado, não se incorporará ao salário, constituindo-se mera liberalidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - NORMAS E PROCEDIMENTOS

O empregado deverá acatar e respeitar integralmente este Acordo Coletivo de Trabalho bem como todas as normas, regulamentos e procedimentos disciplinares e de trabalho das Empresas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONFLITO DE INTERESSE

Conflito de interesse é definido como o comprometimento ou relacionamento do empregado com qualquer pessoa ou empresa com a qual as Empresas ou seus fornecedores, integrantes do Complexo Industrial Automotivo de Gravataí, concorram ou mantenham negócios, desde que esse relacionamento afete o julgamento ou decisão do empregado no desempenho de suas funções.

O empregado eventualmente sujeito à condição descrita nessa cláusula deve comunicar a sua liderança das situações que possam ser qualificadas como conflito de interesse antes que este se estabeleça.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRESENTES E HOSPITALIDADES

É vedado a qualquer empregado das Empresas ou seu dependente econômico de receber presentes, pagamentos ou outras hospitalidades de qualquer pessoa física ou jurídica com quem as mesmas mantenham negócios.

Estão isentos dessa norma os brindes promocionais que contenham a identificação do fornecedor ou cliente.

O empregado que receber um presente que esteja em desacordo com essa norma, deve devolvê-lo ao remetente com uma explicação sobre a recusa. Caso a devolução não seja possível, o presente deve ser encaminhado ao departamento de relações públicas ou outros departamentos que sejam definidos pelas empresas, que providenciarão a doação para uma instituição de caridade. Nesse caso, a liderança do empregado deve ser informada e o remetente avisado dessa ação.

A presente norma é estabelecida não só para evitar uma conduta imprópria ou a aparência ou impressão de conduta imprópria pelo empregado das empresas, mas também para ter certeza de que a reputação das empresas quanto à confiança, integridade e conduta ética de seus negócios seja preservada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL

O empregado se obriga expressamente a manter o mais absoluto sigilo em relação aos assuntos e serviços das empresas, especialmente os ligados a desenvolvimento de projetos de novos protótipos, processos técnicos e científicos, mecânicos, de engenharia e outros ligados a pesquisas; compromete-se ainda a não revelar ou divulgar a terceiros e nem tampouco utilizar de modo algum, direta ou indiretamente, em proveito próprio ou de terceiros, nenhuma informação confidencial ou não de que tenha conhecimento em razão do serviço ou emprego.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CARTÃO DE IDENTIFICAÇÃO.

O empregado receberá no ato da admissão, um cartão de identificação e acesso, que deverá ser utilizado constantemente e de forma visível no interior do Complexo Industrial Automotivo de Gravataí. No caso de perda será cobrado do empregado o valor do custo da reposição.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REFEIÇÕES

As empresas mantêm em funcionamento serviços de restaurante, não sendo permitido fazer refeições (almoço e jantar) fora das instalações do refeitório, bem como o uso de marmitas ou outro recipiente contendo alimentos.

Deverá sempre ser observado o horário determinado pelo departamento para fazer as refeições.

Não será permitida a saída de alimentos dos restaurantes devido aos riscos de contaminação e deterioração.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ARMÁRIOS, EQUIPAMENTOS, FERRAMENTAS, APARELHOS E UNIFORMES

As empresas poderão confiar um armário individual a cada empregado, que deverá ser utilizado para a guarda de seus pertences durante o período de trabalho e se reserva o direito de vistoriá-lo sempre que julgar necessário.

Em caso de rescisão contratual, a entrega das chaves do armário deverá ocorrer de imediato. Caso o empregado não desocupe o armário, a empresa se reserva o direito de abri-lo, na presença de um representante do Sindicato, para retirada e posterior entrega de pertences do empregado, se houver.

Não poderá ser emitida duplicata da chave do armário. Em caso de extravio, o empregado deverá comunicar a supervisão que providenciará uma nova chave cujo custo será de responsabilidade do empregado.

O empregado deverá guardar no armário somente as roupas, pertences e equipamentos de proteção individual.

As Empresas não se responsabilizam por objetos ou valores existentes nos armários ou ali deixados pelo empregado.

Ferramentas, equipamentos e aparelhos fornecidos pelas Empresas não devem ser emprestados ou utilizados para fazer trabalhos particulares, dentro ou fora do expediente.

Os empregados são responsáveis pelos equipamentos, ferramentas e aparelhos a eles confiados, não sendo permitido adulterar sua forma original e deverão reembolsar as Empresas por perdas ou danos a eles causados.

O uso de uniforme é obrigatório para todos os empregados, que deverão zelar por sua conservação e limpeza.

O uso de produtos convencionais ou especiais para lavagem de uniformes por livre decisão do empregado, independentemente do custo, não ensejará o direito ao pagamento de qualquer indenização em função da sua livre opção.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - OBSERVÂNCIA DAS LEIS

As empresas têm por princípio observar todas as leis e regulamentos dos países em que tem seus negócios. Cada empregado deve também cumprir todas as leis aplicáveis ao seu trabalho e em caso de verificação de eventual violação à legislação deve levar esse fato ao conhecimento de sua liderança.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - REVISTA PESSOAL

As Empresas reservam-se o direito de revistar individualmente qualquer empregado, bem como examinar o conteúdo de qualquer volume, pasta, bolsa ou veículo sempre que for julgado conveniente ou conforme sistemas ou processos internos pré-determinados pelas mesmas.

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIREITOS DA EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

A empresa oferecerá à sua empregada em situação de violência doméstica e familiar, devidamente comprovada e comunicada à empresa, serviço de apoio e assistência social.

Nesta hipótese, a critério do serviço social da empresa, poderá ser concedido afastamento da prestação de serviço pelo prazo de até 15 (quinze) dias corridos, sem prejuízo dos salários.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO

A jornada diária de trabalho poderá ser de até 10 (dez) horas, considerando-se neste período a jornada normal de trabalho e eventuais compensações em razão da jornada anual, banco de horas ou horas extraordinárias. Esta regra se aplica a todos os dias da semana, observado o disposto na cláusula dezesseis do presente acordo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TURNOS DE TRABALHO

A jornada regular semanal de trabalho será de 5 (cinco) dias de segunda a sexta-feira e os empregados se obrigam a cumprir o plano de horários estabelecido pela empregadora, que poderá ser diurno, noturno ou misto, em turnos fixos ou de revezamento, respeitadas as demais regras estabelecidas sobre banco de horas. As empresas que trabalham de segunda a sábado poderão manter esta jornada.

Outros turnos especiais de trabalho, considerando a natureza da atividade, inclusive aqueles sob o regime de 4 (quatro) dias de trabalho e um dia de descanso, seguido de 4 (quatro) dias de trabalho e dois dias de descanso, poderão ser estabelecidos pelas empresas.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

A – ELEGIBILIDADE

A jornada de trabalho, para os empregados horistas e mensalistas que acompanham a produção da empresa General Motors do Brasil Ltda, bem como dos empregados horistas e mensalistas das demais empresas que integram o Complexo Industrial Automotivo de Gravataí, será controlada de forma individual através de banco de horas anual.

Para a empresa General Motors do Brasil Ltda., estão excluídos deste sistema os empregados abrangidos pelo acordo do banco de horas mensalistas, os empregados que cumprem escalas de revezamento, plantonistas, supervisores administrativos, superintendentes assistentes, gerentes e diretores.

B – CICLOS ANUAIS

O banco de horas terá vigência de 12 (doze) meses por ciclo, sendo:

Primeiro Ciclo: início em 01 de abril de 2026 e término em 31 de março de 2027.

Segundo Ciclo: início em 01 de abril de 2027 e término em 31 de março de 2028.

C - JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

a) Para efeito exclusivo do banco de horas, a jornada semanal de trabalho de segunda-feira a sábado será variável, podendo ser de no mínimo 0 (zero) horas e no máximo 44 (quarenta e quatro) horas.

b) Fica garantida a remuneração mensal considerando 40 (quarenta) horas semanais. Não se incluem nessa garantia qualquer pagamento referente a ausências legais e/ou particulares e situações decorrentes de suspensão do contrato de trabalho, previstas neste Acordo ou em acordo vigente específico, que terão o tratamento conforme acordado.

c) A diferença de horas trabalhadas durante a semana, em número menor do que 40 (quarenta) horas semanais, serão levadas a débito.

d) As horas trabalhadas entre 40 (quarenta) e 44 (quarenta e quatro) horas semanais serão levadas a crédito.

e) As horas trabalhadas em número maior que 44 (quarenta e quatro) horas semanais serão pagas, no mesmo mês, como horas extraordinárias, nos termos deste Acordo.

f) O critério para crédito ou débito de horas é de 1 (uma) hora para 1 (uma) hora.

g) A programação da distribuição das horas a serem trabalhadas será sempre definida até 1 (uma) semana antes do início da semana seguinte, quando o sindicato e os empregados serão comunicados. Exceções a este prazo serão ajustadas com o Sindicato e comunicadas aos empregados.

h) As partes ajustam que as horas trabalhadas aos sábados serão incluídas no banco de horas, nos limites previstos no item “a”. As horas adicionais trabalhadas aos sábados, conforme limites legais, serão pagas conforme os percentuais previstos neste acordo na cláusula denominada “Horas Extraordinárias”.

i) Fica estipulado que o trabalho realizado aos sábados que não seja em virtude de convocação expressa para reposição de horas negativas do banco de horas em regime de sábado produtivo, mas sim de convocação individual para realização de trabalhos específicos, serão remunerados como horas extras no próprio mês, com os percentuais previstos neste acordo. Fica estabelecido que os sábados produtivos da GM e sistemistas podem acontecer em datas diferentes, tendo em vista a particularidade de produção de cada sistemista.

j) Fica convencionado que a estipulação de banco de horas previsto neste acordo supre a exigência do artigo 60 da CLT, não sendo causa de sua invalidação eventual reconhecimento de insalubridade no ambiente de trabalho, seja por inspeção das autoridades competentes, seja por perícia técnica em processo judicial coletivo ou individual.

k) As partes ajustam que o trabalho aos sábados, quando necessário, poderá ser realizado de forma alternada.

D - ACERTO DAS HORAS DO BANCO DE HORAS

O acerto de horas do banco de horas será feito de forma bimestral. A cada 2 (dois) meses, será feito um balanço quando serão contabilizados os débitos e créditos e procedidos os acertos nos meses de junho, agosto, outubro, dezembro, fevereiro e abril, da seguinte forma:

D.1 – OS CRÉDITOS

a) 100% (cem por cento) dos créditos do bimestre que está findando serão pagos com adicional de 50% (cinquenta por cento) no mês subsequente ao término do bimestre, juntamente com o pagamento dos salários.

b) Os empregados que estiverem com o saldo positivo no banco de horas e que realizarem horas extraordinárias terão essas horas lançadas a crédito no banco, enquanto o respectivo adicional de horas extras será pago junto com o salário do mês em que essas horas forem realizadas.

c) Ao final dos 12 (doze) meses de cada ciclo do banco de horas, caso o empregado tenha saldo positivo no banco, estas horas serão quitadas nos 30 (trinta) dias posteriores ao balanço final do banco.

d) Por ocasião da dispensa do empregado por ato da empresa, com ou sem justa causa, ou do pedido de demissão do empregado, as horas positivas serão pagas na rescisão com o adicional legal vigente.

D.2 – OS DÉBITOS

a) Os débitos remanescentes do bimestre anterior serão transferidos para o bimestre seguinte.

b) O débito remanescente/saldo negativo de horas porventura existente ao final de cada ciclo de 12 (doze) meses será remido, iniciando-se a contagem do novo ciclo.

c) A compensação das horas em débito, ocorrerá de acordo com a necessidade da Empresa, limitada à jornada máxima fixada neste acordo e sem qualquer pagamento dessas horas como extras ou de quaisquer acréscimos porventura devidos.

d) Por ocasião da dispensa do empregado por ato da Empresa, com ou sem justa causa, ou do pedido de demissão do empregado, as horas negativas serão descontadas das verbas rescisórias, até o limite de 172 (cento e setenta e duas) horas, respeitado o disposto no artigo 477, parágrafo 5º da CLT.

e) Enquanto houver horas a débito do empregado no banco de horas, não haverá pagamento de horas extraordinárias; as horas trabalhadas serão levadas ao banco e o adicional de 50% (cinquenta por cento) será pago no próprio mês a partir da 5ª (quinta) hora (contadas a partir das 44 horas semanais).

E – INCLUSÃO DE DIAS PONTE NO BANCO DE HORAS

Fica estabelecido que os dias ponte, cujos feriados recaiam em quintas ou terças-feiras, poderão ser lançados a débito no banco de horas, por ser benéfico aos trabalhadores, inclusive por maior convivência familiar. Essa condição deverá ser comunicada ao sindicato e aos empregados no mesmo prazo estabelecido para a jornada semanal no item C, letra “g”, desta cláusula.

Parágrafo primeiro: Se eventualmente e por necessidade de serviço, a critério da empresa, empregados abrangidos pelo presente acordo forem convocados para o trabalho nos dias de folga referentes a dias ponte, esse trabalho será considerado como extraordinário e remunerado, no próprio mês, de acordo com os percentuais previsto neste acordo.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecida a concessão da terça-feira de carnaval como descanso, por liberalidade da Empresa.

Parágrafo Terceiro: Fica facultada a possibilidade de firmar acordo específico sobre compensação de dias ponte, caso seja de interesse das partes, durante a vigência desse acordo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PERMUTA DE FERIADOS E FOLGA COMPENSATÓRIA

Nos termos do disposto no artigo 611-A, inciso XI, da CLT, as partes ajustam a possibilidade de troca de feriados, no curso do ano civil, para prolongamento do descanso e maior convivência familiar, onde as empresas signatárias, integrantes do Complexo Industrial Automotivo de Gravataí, ficam autorizadas a efetivar a troca de feriados sem a necessidade de realização de novas assembleias, desde que comunicado aos empregados e sindicato, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

Parágrafo Primeiro: Se eventualmente e por necessidade de serviço, a critério da empresa, empregados abrangidos pelo presente acordo forem convocados para o trabalho nos dias de folga, esse trabalho será considerado como extraordinário e remunerado, no próprio mês, de acordo com os percentuais previsto neste acordo.

Parágrafo Segundo: Ao comunicar aos empregados e sindicato sobre a permuta do feriado, a empresa deverá fixar, em conjunto, o dia em que ocorrerá a folga correspondente, preferencialmente com a formação de um descanso prolongado com a emenda a final de semana ou outro feriado.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PERÍODOS DE DESCANSO

Para períodos de descanso, ficam estabelecidas as seguintes regras a serem observadas por todos:

a) Fica assegurado um período de descanso de 11 (onze) horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho.

b) Fica assegurado um repouso semanal de 24 (vinte e quatro) horas, preferencialmente aos domingos.

c) Nas atividades contínuas que excedam 6 (seis) horas será concedido um intervalo para alimentação ou repouso de no mínimo 30 (trinta) minutos para os empregados ligados a áreas produtivas, diretas e indiretas, e áreas administrativas.

d) Fica ressalvada às empresas, de acordo com as suas necessidades, a possibilidade de conceder intervalos de alimentação e repouso diferenciados por setores**.**

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MARCAÇÃO DO PONTO, ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE - GM

Com fundamento no inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal que trata do reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, no Decreto 10.854/2021 e na Portaria nº 671/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência, as partes decidem manter, a título de sistema de registro eletrônico de ponto alternativo, REP-A, sem qualquer modificação, o atual Sistema Eletrônico de Captação de Ponto conhecido como “Codin Mobile”, inicialmente adotado sob a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho registrado sob o número RS003822/2020, por ser o mais adequado para atender ao pleito do sindicato relativo à gestão de horas extraordinárias em regime de trabalho remoto/híbrido, mantidos os termos das demais negociações coletivas compatíveis/aplicáveis, como o banco de horas, entre outros.

A manutenção do Codin Mobile como sistema alternativo de marcação de ponto para trabalho realizado remotamente, quando fora das dependências da empresa, não invalida nem interfere no sistema de registro eletrônico de ponto convencional, REP-C, já adotado nas dependências da empresa, o Registrador Eletrônico de Ponto - “REP”, que também se encontra em conformidade com a Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

Ambos os sistemas de controle de jornada, seja por captação eletrônica física nos REPs, seja pelo Codin Mobile via aplicativo de telefone celular, ou qualquer outro que venha a substitui-lo oferecendo os mesmos recursos básicos de controle e marcação de ponto, em sua essência e na sua estrutura de programação técnica estão em consonância com os dispositivos legais e regulamentares aplicáveis, não caracterizando a sua utilização concomitante, em regime híbrido e conforme a situação de cada empregado, descumprimento de qualquer dos seus preceitos, isentando-a de quaisquer penalidades previstas na legislação.

Para tanto, fica sem efeito o § 2º do art. 75-C da CLT como parte da implementação de política de trabalho híbrido, trazendo a flexibilidade necessária e permitindo que as horas de trabalho efetivamente prestadas fora das dependências da empresa sejam marcadas no registro eletrônico de ponto alternativo, REP-A, enquanto as horas de trabalho efetivamente prestadas nas dependências da empresa sejam marcadas no sistema de registro eletrônico de ponto convencional, REP-C, no terminal mais próximo do local de trabalho a ser utilizado pelo empregado.

Os empregados concordam expressamente que a ausência de marcação eletrônica de horas além da jornada exclui o pagamento de horas extraordinárias.

Em não havendo qualquer excepcionalidade, as Empresas considerarão o cumprimento integral da jornada normal de trabalho.

Os horários de entrada e saída do serviço deverão ser rigorosamente cumpridos, seja em regime presencial ou remoto, e os empregados deverão dirigir-se diretamente aos seus postos de trabalho no início do expediente e no retorno das refeições quando em regime presencial.

Quaisquer atrasos, faltas ou saídas antecipadas deverão ser comunicados pelo empregado ao seu superior hierárquico com a maior urgência possível, apresentando a necessária justificativa. À supervisão compete apreciar os motivos alegados, tomando as providências cabíveis.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MARCAÇÃO DO PONTO, ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE - SISTEMISTAS

Fica ajustado, que o controle de registro de ponto pode se dar por um sistema de exceção que registrará apenas as ocorrências extraordinárias à jornada normal de trabalho, ou seja: atrasos, ausências ou saídas antecipadas. Os registros referentes a horas além da jornada eventualmente cumpridas serão controlados por um sistema eletrônico de marcação. Em não havendo qualquer excepcionalidade a Empresa considerará o cumprimento integral da jornada normal de trabalho.

Os empregados concordam expressamente que a ausência de marcação eletrônica de horas além da jornada exclui o pagamento de horas extraordinárias.

Em não havendo qualquer excepcionalidade, as Empresas considerarão o cumprimento integral da jornada normal de trabalho.

Os horários de entrada e saída do serviço deverão ser rigorosamente cumpridos, seja em regime presencial ou remoto, e os empregados deverão dirigir-se diretamente aos seus postos de trabalho no início do expediente e no retorno das refeições quando em regime presencial.

Quaisquer atrasos, faltas ou saídas antecipadas deverão ser comunicados pelo empregado ao seu superior hierárquico com a maior urgência possível, apresentando a necessária justificativa. À supervisão compete apreciar os motivos alegados, tomando as providências cabíveis.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS

As ausências legais e/ou particulares, justificadas ou não, estão excluídas do sistema de flexibilização, não interferindo no banco de horas.

As ausências legais serão pagas na base de 40 (quarenta) horas semanais ou 8 (oito) horas por dia.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salários, até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação.

No caso de internação de filho(s) ou companheira, a ausência do empregado não será considerada para efeito de feriados, férias e 13º salário, desde que coincidente com a jornada de trabalho.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE – ABONO DE FALTA

Serão abonadas as faltas do empregado para a prestação de exames vestibulares desde que ocorram em horários conflitantes com o trabalho e sejam efetuados em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Este abono será limitado a dois dias, não cumulativos, por ano de vigência deste acordo.

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura deste Acordo Coletivo ou da matrícula.

Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FERIADOS

Os feriados de segunda a sexta-feira, quando devidos, serão pagos na base de 8 (oito) horas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - TRABALHO EXCEPCIONAL AOS DOMINGOS E FERIADOS

As partes concordam sobre a excepcional e necessária atividade aos domingos. Assim sendo, quando presente a necessidade técnica inadiável, os empregados poderão ser convocados para trabalhar aos domingos e feriados, em regime de horas extraordinárias, mediante prévio alinhamento com o sindicato.

No caso do trabalho aos domingos, os empregados terão tais horas remuneradas de acordo com o acordo coletivo vigente, respeitados os limites legais contidos na legislação atual, bem como terão assegurada uma folga no curso da semana subsequente ao domingo trabalhado.

Estão excluídos desta regra os acordos coletivos de jornada de trabalho específicos que contemplam escala com previsão de trabalho aos domingos.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

a) As Empresas comunicarão aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;

b) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana. Excepcionalmente, quando os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro de cada ano recaírem às quartas-feiras, não será aplicada a vedação prevista no artigo 134, parágrafo 3º, da CLT, para efeito de contagem do início das férias, prevalecendo o negociado sobre o legislado;

c) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;

d) A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas. Esta parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver, e se aplicará no caso de rescisão contratual por iniciativa da empresa, quando houver férias

vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á às férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

e) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em Lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra “a”;

f) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT;

g) Não haverá conversão do período de férias em abono pecuniário quando tratar-se de férias coletivas;

h) É vedado às Empresas interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

i) As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme a letra “a” acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

j) As empresas comunicarão aos empregados e aos Sindicato a concessão de férias coletivas com 10 (dez) dias de antecedência;

k) As férias coletivas poderão ser concedidas em um ou mais períodos desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias;

l) A concessão de férias coletivas poderá ser total, setorial ou parcial.

Licença Maternidade

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE

Fica garantida às empregadas gestantes, licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias corridos, contados a partir da data do afastamento do trabalho determinado pelo médico.

Fica facultada à empresa acordante a possibilidade de ingressar no sistema de empresa cidadã, previsto na Lei 11.770/08.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos, contados a partir da data do casamento ou no dia imediatamente anterior.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

As Empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado.

No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho.

O profissional de segurança da empresa definirá os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)recomendados para as diversas atividades, podendo considerar, quando houver necessidade, a opinião do médico do trabalho da Empresa.

O uso dos EPIs é obrigatório para todos os empregados, durante todo o tempo que durar suas atividades, e a não utilização implicará na aplicação das penalidades disciplinares cabíveis.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

As Empresas fornecerão aos seus empregados equipamento de proteção individual adequado ao exercício de suas funções.

Os empregados serão treinados e orientados sobre a correta utilização desses equipamentos, bem como sobre os riscos da não utilização.

Todos os equipamentos de proteção individual que, em razão da atividade desenvolvida, exigem trocas constantes, tais como: protetores auriculares tipo espuma estarão de imediato a disposição dos empregados em cada local de trabalho.

As empresas, relativamente a estes protetores auriculares, estão eximidas de qualquer controle individual de entrega de equipamento, ficando desde já reconhecida/comprovada a sua entrega e utilização por parte do empregado.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA

As seguintes regras deverão ser observadas:

a) As empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para a CIPA com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência ao término do mandato em vigor, dando publicidade ao ato através de edital. A eleição deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término do mandato.

O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contrarrecibo e o prazo será de 15 (quinze) dias a contar do 20º (vigésimo) ao 10º (décimo) dia em termos regressivos a eleição.

b) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos.

c) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa;

d) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o Sindicato comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes, bem como os representantes indicados pelo empregador;

e) O não cumprimento do disposto nas letras “a”, “b”, “c” e “d”, por parte da Empresa tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do Sindicato;

f) O curso de treinamento será obrigatório para os novos membros das CIPAs e deverá ser concluído nos primeiros 60 (sessenta) dias, a contar da posse dos mesmos;

g) O cipeiro titular, representante dos empregados, na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu.

Exames Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

As Empresas realizarão os seguintes exames médicos: admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional. O resultado de todos os exames será comunicado e cópia do ASO será entregue ao empregado.

Os exames médicos periódicos serão realizados na periodicidade determinada em lei.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos ou odontológicos regulares, ou aqueles emitidos por médicos do sindicato, quando houver, sem questionamento quando constar no documento o Código Internacional de Doenças (CID). Deverão ser observados os prazos constantes da Política de Atestados das empresas. O empregado deverá comunicar às empresas sobre seu afastamento do trabalho com no máximo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PROFISSIONAIS DE MEDICINA, SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO

A coordenação das atividades de medicina, segurança e higiene do trabalho serão realizadas por empregados da empresa. As empresas, a seu critério, para as demais atividades, relativas a estas áreas, inclusive para a composição do SESMT, poderá utilizar-se de profissionais contratados, não empregados ou empresas especializadas.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVENÇÃO DO CÂNCER

Vez que a empresa fornece plano de saúde aos empregados, ela deverá proporcionar às suas empregadas, dentro dos planos de saúde pré-existentes e respeitadas as respectivas condições vigentes, a realização de exame de prevenção de câncer do colo uterino e de mama, ressalvado o direito da empregada não se utilizar deste recurso.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

a) As empresas deverão comunicar o acidente de trabalho ao INSS, através da emissão da CAT, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte ou acidente grave, de imediato, à autoridade competente;

b) No caso de acidente de trajeto fatal ou com mutilação, a comunicação ao sindicato deverá ser feita no mesmo prazo, contado da data em que a empresa tomou conhecimento do fato;

c) No caso de doença ocupacional ou relacionada ao trabalho, os mesmos prazos valerão a partir da constatação diagnóstica e o estabelecimento do nexo causal, e deverão ser comunicados através da CAT, para fins de registro no INSS e estatística de vigilância sanitária, independente da necessidade ou não de afastamento do trabalho.

d) Na ocorrência de eventuais hipóteses de emissão de CAT previstas em lei, as Empresas reservam-se o direito de examinar a matéria, caso a caso, inclusive para fins de impugnação administrativa e ou judicial.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

a) Para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;

b) Para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

c) Para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

As empresas fornecerão, por ocasião do desligamento do empregado e quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social para fins de instrução de processo de Aposentadoria Especial.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO PARITÁRIA PARA DISCUSSÃO DE CASOS CRÍTICOS E COMITÊ ERGONÔMICO

As partes formarão uma comissão paritária, com representantes das empresas e da entidade sindical, para discussão e criação de um procedimento, para gerenciar os casos de empregados restritos e suas respectivas adaptações e ajustes.

As empresas que compõem o Complexo Industrial Automotivo de Gravataí – CIAG, formarão um comitê de ergonomia em conjunto com a entidade sindical, a ser definida após aprovação das propostas em assembleia.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - RECUSA DA ALTA MÉDICA PELA EMPRESA

Na hipótese de recusa/discordância, pela empresa, da alta médica dada pelo INSS ao empregado, a mesma arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o Pedido de Reconsideração e a confirmação da alta pelo INSS.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

As empresas farão o repasse das contribuições associativas, ao Sindicato representativo da categoria profissional no prazo de até 5 (cinco) dias úteis após o seu desconto.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL AO SINDICATO

Em conformidade com o caput do artigo 462, e o previsto no artigo 611-B, XXIV, ambos da CLT, a empresa efetuará o desconto da contribuição assistencial dos empregados associados abrangidos por este acordo, bem como dos não associados que por escrito e individualmente assim o autorizarem, constando a forma, prazos e condições estabelecidas e aprovadas em assembleia. O Sindicato notificará a empresa quanto ao aprovado, e apresentará conjuntamente as referidas autorizações individuais.

A falta de documentação em tempo hábil desobriga a empresa a processar referido desconto, já que é do sindicato a responsabilidade pela instituição da contribuição e pela comprovação da autorização individual, nos termos desta cláusula.

O sindicato dos trabalhadores se obriga a sanar qualquer dúvida ou questionamento do empregado envolvendo a sua vontade em contribuir para a entidade.

Os valores deverão ser repassados pelas empresas ao Sindicato em até 5 (cinco) dias úteis após o desconto.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS SINDICAIS

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com as empresas, desde que previamente agendado, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

As Empresas colocarão a disposição do Sindicato, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo Sindicato. Em caso de urgência, o prazo de afixação será de 06 (seis) horas.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - INTEGRAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS

No processo de integração de novos empregados, a Empresa apresentará material de suporte fornecido pelo Sindicato, relativo à entidade sindical e seu funcionamento, ficando a critério do sindicato a participação de um representante sindical, em horário designado pela empresa.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - SALVAGUARDA

Na ocorrência de medidas econômicas durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, que impliquem em mudanças na atual política de liberdade de preços, deverão as partes retomar imediata negociação para o estabelecimento de novas condições.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO

As Empresas signatárias do presente Acordo Coletivo de Trabalho reconhecem e respeitam o direito de greve assegurado aos seus empregados. Entretanto, considerando a estreita relação de interdependência entre todas as empresas integrantes do complexo industrial e objetivando privilegiar ao máximo as soluções negociadas, ficam ajustadas as seguintes etapas que deverão ser integralmente cumpridas antes do início de qualquer movimento paredista que implique em redução ou interrupção do trabalho:

a) Existência de pauta de reivindicação específica e fundamentada;

b) Resposta em prazo não superior a 5 (cinco) dias corridos;

c) Realização de reuniões, conforme pauta pré-ajustada e em número suficiente para a discussão integral dos pontos constantes da pauta de reivindicação;

d) Documento assinado pelas partes caracterizando a impossibilidade de acordo.

e) Em caso de impossibilidade de acordo e uma vez aprovado em assembleia a empresa deverá ser notificada com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas do início de movimentos paredistas.

Permanecem válidos e aplicáveis todos os preceitos contidos na Lei nº 7.783/89 de 28/06/89 porventura não previstos nesta cláusula.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - VALIDADE DOS PROTOCOLOS DE ENTENDIMENTO

Face à diversidade de assuntos de cada empresa e à necessidade de rapidez nas negociações de temas internos, e ainda, à solução de questões de ordem operacional dos Acordos Coletivos, fica convencionado que os entendimentos havidos entre as empresas e os representantes dos trabalhadores reconhecidos pelas partes signatárias deste Acordo, através de Protocolo de Entendimento ou qualquer outro título, terão plena validade jurídica para as partes envolvidas, ressalvando que as questões que atingem os interesses do coletivo de trabalhadores, estas serão sempre submetidas à decisão das pertinentes Assembleias.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - SOLUÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS

Se na aplicação das cláusulas do presente Acordo Coletivo ocorrer alguma divergência entre as partes, deverá essa divergência ser resolvida por entendimento direto entre as mesmas partes. Não sendo possível superá-la, fica facultado à parte prejudicada submetê-la à Justiça do Trabalho de Gravataí e/ou suas instâncias superiores, na forma prevista pelo Artigo 625 da CLT.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - MULTA

Fica acordado pelas partes multa equivalente a 1% (um por cento) do piso salarial, vigente na época do evento, por infração e por empregado envolvido, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste Acordo, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuam cominações específicas.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

As partes ajustam a plena vigência do presente acordo e ao final do seu prazo decidirão por eventual prorrogação ou revisão do instrumento.

Outras Disposições

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho de Gravataí e ou suas instâncias superiores para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - DEPÓSITO DO ACORDO COLETIVO

Em cumprimento ao disposto no Artigo 614 da CLT, o presente instrumento devidamente assinado, será levado ao Ministério do Trabalho e Emprego para fins de registro e arquivo.

Por força da Instrução Normativa 16/2013, o presente instrumento será transmitido via eletrônica, através do sistema Mediador, para que produzam os seus jurídicos e legais efeitos.

}

RAQUEL SA GONCALVES LARANJEIRA

Procurador
GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA

VALCIR ASCARI
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE GRAVATAI

NOELDI LEAL TRINDADE
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE GRAVATAI

THAISE SILVA DOS SANTOS
Procurador
ADIENT DO BRASIL BANCOS AUTOMOTIVOS LTDA.

PATRICIA WEDY PERTILLE
Procurador
ANDROID MONTAGENS AUTOMOTIVAS DO BRASIL LTDA

SERGIO LUIS DOS SANTOS
Diretor
AUTONEUM BRASIL TEXTEIS ACUSTICOS LTDA

VERA LUCIA DE ALBUQUERQUE SILVA
Procurador
AUTONEUM BRASIL TEXTEIS ACUSTICOS LTDA

LUCIANO VIEGAS SILVA
Procurador
FAURECIA AUTOMOTIVE DO BRASIL LTDA

RENATA REISSMANN
Diretor

GESTAMP BRASIL INDUSTRIA DE AUTOPECAS S/A

GILMAR BENEDETTO
Procurador
GESTAMP BRASIL INDUSTRIA DE AUTOPECAS S/A

DOUGLAS JOSE DA SILVA PAREJA
Procurador
GOODYEAR DO BRASIL PRODUTOS DE BORRACHA LTDA

RAFAEL MARTINHO RODRIGUES
Procurador
INYLBRA INDUSTRIA E COMERCIO LTDA

JOAO CARLOS CORREIA
Procurador
PELZER SISTEMAS DO BRASIL LTDA

MICHEL DA SILVA DE OLIVEIRA
Procurador
SAINT-GOBAIN DO BRASIL PRODUTOS INDUSTRIAIS E PARA CONSTRUCAO LTDA

VAGNER SAMARTIN GUAZZINI
Procurador
SMRC FABRICACAO E COMERCIO DE PRODUTOS AUTOMOTIVOS DO BRASIL LTDA

MAURICIO PREISNER
Procurador
TI BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO LTDA

MARCO AURELIO RODRIGUES EMILIANO
Procurador
VALEO SISTEMAS AUTOMOTIVOS LTDA.

MARCO ANTONIO MARELLI
Procurador
SL DO BRASIL COMERCIO DE PECAS LTDA

ANEXOS
ANEXO I - GENERAL MOTORS

SEÇÃO I

DOS DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO

OPORTUNIDADE EM NOVAS VAGAS

As vagas existentes em função de substituição de pessoal ou novas atividades poderão ser, a critério da Empresa, divulgadas internamente. O processo de seleção interna adotará o seguinte procedimento:

a) Todos os empregados potencialmente interessados e que possuam os requisitos da função pretendida podem candidatar-se em igualdade de condições. A empresa selecionará o melhor candidato com base em seus processos internos de avaliação.

b) A Empresa divulgará internamente as vagas que estiverem disponíveis para que todos os empregados interessados e que possuam os requisitos da função pretendida, concorram em igualdade de condições.

c) Não poderá candidatar-se a cargos de nível superior ao atual o empregado que não tiver exercido a função anterior por pelo menos 18 meses.

d) A Empresa selecionará o melhor candidato com base em seus processos internos de avaliação, em não havendo candidatos devidamente qualificados a seleção prosseguirá com candidatos externos. Fica facultada à Empresa, a possibilidade de utilização simultânea de candidatos externos.

e) O candidato selecionado entre os empregados da Empresa fará ao final de seis meses um conjunto de provas de capacitação quando então será efetivado na nova função.

f) A diferença de remuneração entre a função anterior e a atual será paga de forma retroativa quando o empregado, conforme a letra “e”, tiver sido aprovado . Em caso de não aprovação, o empregado voltará a exercer sua função anterior com percepção do respectivo salário.

g) Quando houver necessidade de admissão de grande número de novos empregados a seleção será realizada entre candidatos internos e externos de forma simultânea.

h) Em caso de aprovação do empregado a diferença de remuneração será paga ao final do período de forma retroativa, em caso de não aprovação o empregado assumirá a função anterior e seu correspondente salário.

INTEGRAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS

No processo de integração de novos funcionários, a Empresa apresentará material de suporte fornecido pelo Sindicato, relativo a entidade sindical e seu funcionamento.

SEÇÃO II

DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

Medida Disciplinar sem Punição

A Empresa não motivará o término da relação de emprego sem que exista uma justificação relacionada as suas necessidades de produção, desempenho na função, conduta ou comportamento do empregado.

Desta forma, nos assuntos vinculados a desempenho na função, conduta ou comportamento, a Empresa concederá ampla oportunidade de defesa aos Empregados por eventuais acusações que lhe sejam imputadas.

O sistema de disciplina sem punição será aplicado mediante as seguintes etapas :

a) Identificação e conhecimento do fato gerador da indisciplina

b) Análise criteriosa da situação levando em conta todos os ângulos do problema bem como os antecedentes profissionais e pessoais do empregado envolvido.

c) Definição da medida corretiva

As medidas de correção serão constituídas por:

a) Casos simples - Assim considerados aqueles que não tiverem trazido maiores consequências e que ocorram pela primeira vez.

O supervisor do empregado envolvido deverá realizar uma entrevista de acompanhamento e aconselhamento do mesmo; os fatos e orientações devem ser registrados em formulário próprio.

b) Casos simples - reincidências

O mesmo procedimento deverá ser seguido acrescentando-se ao histórico, a ser anotado no formulário, a reincidência da falta. Supervisor e empregado devem assinar o formulário.

O supervisor em conjunto com o empregado deve estabelecer um prazo para solução do problema.

c) Casos simples - terceira falta

Nova entrevista deverá ser realizada, podendo nesta etapa participar também o representante de relações trabalhistas.

d) Casos simples - quarta falta

Nesta etapa o caso deverá ser previamente analisado entre a supervisão e gerência da área com participação do representante de relações trabalhistas .

Após concluída a análise, o supervisor conduzirá a entrevista que poderá conduzir pela transferência ou desligamento do empregado.

Os casos que após as entrevistas de acompanhamento e aconselhamento não apresentarem resultados satisfatórios, deverão ser submetidos pelo supervisor a respectiva gerência e ao representante de relações trabalhistas que em conjunto decidirão pela demissão ou não do empregado.

e) Casos graves - Assim considerados aqueles cujos resultados impliquem em grandes danos morais e ou materiais.

A supervisão em conjunto com a gerência e o representante de relações trabalhistas decidirão pelo desligamento com ou sem justa causa do empregado.

Mediante avaliação das empresas, nas situações que segundo sua gravidade demandem medidas disciplinares mais severas, as etapas acima mencionadas poderão não ser necessariamente cumpridas na ordem aqui apresentada.

ANEXO II - SISTEMISTAS

SEÇÃO I

DOS BENEFÍCIOS

PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

Os Sistemistas manterão Plano de Assistência Médica aos seus empregados e dependentes legais, com contribuição de 2,5% (dois e meio por cento) do salário, limitado a R$ 78,76.

ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

ANEXO IV - ATA DE ASSEMBLEIA TEAMGM

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.