



## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026**

**FENTEC - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS**, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 58.162.082/0001-50, com sede na Rua 24 de Maio, 104, 12º andar, Centro, Capital, São Paulo, CEP 01041-901, neste ato representada por seu Presidente, WILSON WANDERLEI VIEIRA e assistida por sua advogada, Dra. Silvia Maíra de Souza Bodnariuc, inscrita na OAB/SP sob o nº 160.420, representando a base inorganizada em sindicato do estado do Pará;

**SINTEC-MA - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO DO MARANHÃO**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 35.109.925/0001-50, sediado na Avenida dos Franceses, 658-A, Radional, São Luís, Maranhão, CEP 65047-590, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

E

**PROGEN S.A.**, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 57.748.204/0001-22, sediada no Largo do Arouche, 24, República, Capital, São Paulo, CEP 01219-902, neste ato representada por seu Presidente, senhor EDUARDO MACHADO BARELLA,

Celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria sempre em 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da EMPRESA acordante e respectivas filiais, abrangerá a categoria: Técnicos Industriais, com abrangência territorial nos estados do Maranhão e Pará.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

~ 1 ~



## CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

A partir de 1º de maio de 2025, o piso salarial dos técnicos industriais será reajustado em 5,32% (cinco inteiros e trinta e dois centésimos por cento), sobre os valores praticados em 1º de maio de 2024.

**Parágrafo Primeiro** - A partir de 1º de maio de 2025, nenhum empregado da Empresa abrangido pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho poderá receber piso salarial inferior a R\$ 3.105,00 (três mil, cento e cinco reais).

**Parágrafo Segundo** - As diferenças salariais devidas a partir de 1º de maio de 2025, até a presente data, deverão ser quitadas em uma parcela, devendo ser realizado o pagamento na folha de dezembro de 2025, com recebimento até o 5º (quinto) dia útil de janeiro de 2026.

**Parágrafo Terceiro** - Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido entre 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizado.

**Parágrafo Quarto** - Para os empregados admitidos após a data-base, o reajuste de que trata o *caput* desta Cláusula, poderá ser aplicado com o critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze avos) do percentual previsto no *caput* por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados, observado o disposto no artigo 461 da Norma Consolidada.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

A Empresa se compromete a efetuar o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil após vencido o mês, mantendo as condições mais favoráveis eventualmente praticadas por esta.

### OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

~ 2 ~



A Empresa fornecerá aos seus empregados, comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da Empresa, do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, nos quais deverá haver a indicação da parcela relativa ao FGTS.

**Parágrafo Único** - As horas extras deverão constar do mesmo demonstrativo de pagamento que discriminará seu número e as percentagens de seus adicionais.

## **CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO**

A média das horas extras, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, décimo terceiro salário, DSR's, FGTS e verbas rescisórias.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com os seguintes adicionais:

**Parágrafo Primeiro** - 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora ordinária para trabalhos extraordinários realizados de segunda a sábado.

**Parágrafo Segundo** - 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária para trabalhos extraordinários realizados aos domingos, feriados e folgas não compensados.

**Parágrafo Terceiro** - Na hipótese de prestação de jornada extraordinária em domingos, feriados ou dias não compensados, exceto quando concedida a folga compensatória, as horas trabalhadas estarão sujeitas ao adicional previsto no Parágrafo Segundo desta Cláusula, além do pagamento da jornada de folga.

**Parágrafo Quarto** - O pagamento (ou desconto) das horas extras (ou horas de ausência) será feito respeitando o valor de salário do mês em que o pagamento (ou desconto) estiver sendo efetuado.

**Parágrafo Quinto** - A realização de horas extras não invalida eventuais escalas de trabalho, eventualmente implementada nos contratos de trabalho.

**Parágrafo Sexto** - O excesso de horas em um dia será compensado pela correspondente diminuição em outro dia ou por folga concedida de acordo com a



## FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

quantidade de horas positivadas, de maneira que a compensação se dê dentro do período teto limite conforme as disposições legais do art. 59, § 5º, da CLT, ou seja, no período máximo de 6 (seis) meses a contar do fato gerador.

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

**Parágrafo Oitavo** - Não ocorrendo a compensação das horas na forma acima estabelecida, estas serão remuneradas como horas extras, com os acréscimos descritos nos Parágrafos Primeiro ou Segundo desta Cláusula, a depender do caso.

**Parágrafo Nono** - A prestação de horas extras habituais não descaracteriza este acordo de banco de horas, nos termos do art. 59-B, parágrafo único, da CLT.

**Parágrafo Dez** - Em caso de rescisão do contrato de trabalho, se o empregado tiver saldo positivo no banco de horas, estas devem ser pagas considerando o valor da remuneração na data da rescisão, conforme art. 59, § 3º, da CLT.

### AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

#### CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

A Empresa, desde que não possua restaurante ou fornecimento de refeições no local de trabalho, fornecerá a todos os seus empregados, auxílio refeição no valor de **R\$ 39,00 (trinta e nove reais)** por dia trabalhado, observado o disposto no regulamento do P.A.T - Programa de Alimentação do Trabalhador, podendo a Empresa proceder com desconto de, no máximo, 20% (vinte por cento) do valor do benefício.

**Parágrafo Primeiro** - O benefício do auxílio refeição não se caracteriza para todos os efeitos como salário utilidade, não integrando a remuneração obreira para quaisquer finalidades.

**Parágrafo Segundo** - O valor previsto no *caput* será devido desde 1º de maio de 2025.

**Parágrafo Terceiro** - O empregado poderá optar, por escrito e com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por tíquete alimentação (vale supermercado), sendo possível

~ 4 ~



mudar de opção após o transcurso de 180 (cento e oitenta) dias, sendo aplicáveis a este todas as disposições constantes desta Cláusula e seus parágrafos.

**Parágrafo Quarto** - Eventuais diferenças devidas a partir de 1º de maio de 2025, até a presente data, deverão ser quitadas no mês subsequente a assinatura do presente Acordo Coletivo.

**Parágrafo Quinto** - Fica garantido aos profissionais que recebem vale alimentação (cesta) o reajuste, a partir da data da assinatura do presente instrumento normativo, no montante de 5,32% (cinquenta por cento). Este instituto não integrará o salário para quaisquer finalidades e será observado o disposto no regulamento do P.A.T – Programa de Alimentação do Trabalhador, procedendo desta forma, com desconto de R\$ 1,00 do valor do benefício. A diferença resultante da aplicação do índice de reajuste no auxílio alimentação dos meses de maio de 2025 até a data da assinatura do presente instrumento deverá ser paga, no próximo crédito na folha de dezembro.

**Parágrafo Sexto** - O benefício do auxílio alimentação (cesta) não se caracteriza para todos os efeitos como salário utilidade, não integrando a remuneração obreira para quaisquer finalidades.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA NONA - VALE TRANSPORTE

A Empresa fornecerá aos seus empregados, o Vale Transporte, respeitados os direitos e limites estabelecidos pela Lei 7.418 de 16/12/85, regulamentada pelo Decreto nº.95.247 de 17/11/87.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO FUNERAL

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



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

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A Empresa compromete-se a manter Apólice de Seguro de Vida com valor de indenização igual a, pelo menos 10 (dez) vezes o valor do último salarial contratual, limitado a **R\$ 44.429,57 (quarenta e quatro mil, quatrocentos e vinte nove reais e cinquenta e sete centavos)**.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO CRECHE

A Empresa reembolsará às suas empregadas mães, para cada filho, inclusive adotivos, de até 06 (seis) anos e 11 (onze) meses de idade, importância equivalente a **R\$ 343,07 (trezentos e quarenta e três reais e sete centavos)**, condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

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

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

**Parágrafo Terceiro** - O reembolso deverá cobrir integralmente as despesas efetuadas com o pagamento da creche, para filhos menores de 6 (seis) meses de idade, conforme Portaria 3296/86 do Ministério do Trabalho.



**Parágrafo Quarto** - As partes convencionam que o reembolso previsto nessa Cláusula não terá natureza remuneratória e seu valor econômico não será integrado ao salário do(a) funcionário(a) beneficiado(a), para quaisquer efeitos.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A Empresa complementará mensalmente o benefício recebido da Previdência Oficial aos seus empregados com mais de 6 (seis) meses de empresa e afastados por Acidente de Trabalho ou Doenças do Trabalho, do 16º (décimo sexto) ao 195º (centésimo nonagésimo quinto) dias, até o valor dos seus salários contratuais, até o valor máximo total de **R\$ 6.261,88 (seis mil, duzentos e sessenta e um reais e oitenta e oito centavos)**, aquele que for menor.

**Parágrafo Primeiro** - Na ocorrência de mais de um afastamento na vigência deste Acordo, este benefício estará limitado ao máximo de 180 (cento e oitenta) dias na sua totalidade.

**Parágrafo Segundo** - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência, a complementação será feita com base em valores estimados. Eventuais diferenças serão objeto de compensação no pagamento imediatamente posterior.

**Parágrafo Terceiro** - A Empresa poderá substituir este pagamento por seguro que dê, no mínimo, as coberturas previstas, mantendo as condições que forem mais favoráveis.

**Parágrafo Quarto** - O pagamento referido nesta Cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.

**Parágrafo Quinto** - A complementação abrange, inclusive, o 13º (décimo terceiro) salário.

**Parágrafo Sexto** - O prazo de carência de 6 (seis) meses é exigível somente no caso de doença.



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

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado Contrato de Experiência.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA**

A FENTEC juntamente com o Progen S/A estabelecerão parcerias na obtenção de recursos para identificar, localizar, selecionar, enfim que possam atender a legislação vigente relativo ao cumprimento da "Lei das cotas".

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÕES CONTRATUAIS**

As homologações deverão ser feitas conforme legislação vigente.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO DE DISPENSA**

A dispensa motivada de empregado deverá ser comunicada por escrito, qualquer que seja o motivo, com a indicação expressa de uma das hipóteses do artigo 482 da C.L.T., sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DE EMPREGADO EM ÉPOCA  
DE APOSENTADORIA**

A Empresa garantirá o emprego ou salário aos empregados com mais de 4 (quatro) anos de trabalho na mesma empresa, e que estejam a menos de 2 (dois) anos do direito à aposentadoria e que, enquanto mantido o vínculo empregatício, tenham declarado previamente por escrito, e, notadamente, comprovado por documentação

~ 8 ~



oficial expedida pelo INSS, mediante contrarrecibo, previamente, antes da data da concessão do aviso prévio ou da ruptura contratual, se indenizado, esta condição junto à área de Recursos Humanos, sendo que adquirido este direito, cessa a estabilidade.

**Parágrafo Primeiro** - Para efeito desta Cláusula, entende-se como direito à aposentadoria aquela que se dá em seus prazos mínimos legais, excetuando as aposentadorias especiais, desde que igualmente comprovado ao empregador por escrito, mediante documentação oficial expedida pelo INSS e contrarrecibo firmado pela Empresa.

**Parágrafo Segundo** - Esta garantia não prevalecerá aos empregados demitidos por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes, com assistência sindical, nem àqueles que não apresentarem a documentação comprobatória expedida pelo INSS.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTEIRA DE TRABALHO – ANOTAÇÕES**

A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48h00m (quarenta e oito horas). A entrega de quaisquer documentos ao empregado deverá ser feita mediante recibo.

**Parágrafo Primeiro** - O empregado estará obrigado a entregar sua CTPS, no prazo de 2 (dois) dias úteis, quando solicitado pela Empresa.

**Parágrafo Segundo** - A Empresa deverá anotar na CTPS a correta denominação referente às funções do cargo, não podendo adotar nomes que discrepem deste.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA**

Garantia de emprego ou salário ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de doença comum pelo prazo de 60 (sessenta) dias contados do término do afastamento.



**Parágrafo Único** - Esta garantia será concedida por uma única vez durante a vigência deste Acordo, exceto para os casos de afastamento por cirurgia.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA À GESTANTE**

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

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

## **JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO**

A Empresa manterá jornada real de trabalho cuja duração semanal será de 44h00m (quarenta e quatro) horas.

**Parágrafo Primeiro** - Para os profissionais que presentemente trabalham ou venham a trabalhar fora da sede da Empresa, compreendendo-se aqui tanto campo, canteiro de obras e escritórios, bem como a sede de clientes da Empresa acordante, prevalecerá a jornada de trabalho praticada no local, respeitado o limite constitucional de 44h00m (quarenta e quatro horas) semanais, EXCEÇÃO FEITA ÀS HIPÓTESES EXPRESSAS EM LEI, notadamente às previstas no artigo 62 da CLT.

**Parágrafo Segundo** - As horas de ausência na duração do trabalho semanal, inclusive as pontes de feriados, poderão ser compensadas com a prorrogação do horário de trabalho nos outros dias úteis.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FALTA JUSTIFICADA**

Quando houver compensação de horas, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência, excetuando-se a prática do horário flexível.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS**

Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho e conforme permissivo legal, fica formado o Banco de Horas, que permite acumular saldo de horas positivas e negativas, quer pela prestação de serviços em jornadas extraordinárias de trabalho para atender necessidades contratuais do empregador, quer para atender ausências particulares dos empregados.

**Parágrafo Primeiro** - Esse banco de horas, terá como limite o total de 32h00/mês, positivas ou negativas, que se acumularão durante o período de 6 (seis) meses, findo o qual deverá ser zerado a partir do mês subsequente, seja através do pagamento ou desconto do saldo de horas remanescentes, iniciando-se então novo período.

**Parágrafo Segundo** - O excedente às 32h00 no mês, deverá ser remunerado, se positivo, como acréscimo percentual estabelecido neste Acordo Coletivo, ou, se negativo, descontado como hora normal, no mês seguinte ao de sua apuração.

**Parágrafo Terceiro** - Ocorrendo rescisão contratual, as horas de saldo positivas, então existentes, serão remuneradas com o acréscimo conforme percentual estabelecido neste Acordo, ou descontadas como horas normais, se negativas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REGISTRO ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

A Empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, através de controles manuais, mecânicos e eletrônicos por meios digitais e geolocalização, conforme **Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021**.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE PONTO**

As formas de registro das horas trabalhadas poderão ser comunicadas a FENTEC para, se entender necessário, aferir a idoneidade destas, o que poderá ser feito por mera amostragem.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO DO DSR**

A Empresa descontará no DSR quando a jornada semanal não for completada pelo empregado, exceção feitas às hipóteses previstas em lei e neste acordo coletivo de ausências justificadas, respeitadas as políticas de compensações praticadas.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE E LICENÇA À MÃE ADOTANTE**

Em atendimento ao preceito constitucional, a Empresa concederá licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias. De acordo com a Lei 10.421 de 15/04/2002, que estende a mãe adotiva o direito da licença maternidade, fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença-maternidade passa a ser de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, em todas as hipóteses contidas nos artigos 131 e 473 da CLT e, no artigo 6º § 1º e alíneas da Lei 605/49 e/ou pelos seguintes prazos (o que for mais benéfico):

**Parágrafo Primeiro** - 5 (cinco) dias corridos, em virtude de falecimento do cônjuge, pais ou filhos.

**Parágrafo Segundo** - 2 (dois) dias corridos, em virtude de falecimento de irmãos, sogros ou pessoas que, devidamente comprovado, vivam sob sua dependência econômica.



**Parágrafo Terceiro** - 5 (cinco) dias úteis em virtude de núpcias.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DIREITO A FÉRIAS**

Extende-se o direito de férias proporcionais a todos os integrantes da categoria que forem demitidos da Empresa antes de completarem um ano de trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INÍCIO DE FÉRIAS**

As férias não poderão ter início no período de dois dias anteriores a feriado ou fins de semana ou dia já compensado.

**Parágrafo Único** - Os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não serão computados na contagem da duração de férias coletivas que os abranjam, gerando um crédito de 2 (dois) dias para os trabalhadores que se enquadrem na condição.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A Empresa manterá planos de Assistência Médica coletivos excluindo a Assistência Odontológica, mediante critérios comerciais próprios, podendo ou não haver co-participação ou desconto do empregado.

### **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES E EPIS**

Os uniformes e roupas profissionais, quando exigidos, assim como os EPIs (equipamentos de proteção individuais), serão fornecidos gratuitamente pela Empresa aos empregados.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**



A Empresa aceitará, para efeito de abono, os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais devidamente inscritos no Conselho Regional de Medicina ou de Odontologia, respectivamente, próprios, conveniados dos Sindicatos, do SUS e/ou de redes particulares. Tais atestados passarão obrigatoriamente, para fins estatísticos e avaliação, pelos serviços médicos da Empresa.

## **READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RETORNO AO TRABALHO/ALTA MÉDICA PROGRAMADA**

Na hipótese do trabalhador permanecer sem condições de saúde para reassumir suas atividades laborais normais, assim atestado pelo médico do trabalho da Empresa, esta orientará o trabalhador a formular pedido de reconsideração da decisão junto ao INSS. Para tanto deverá fornecer ao trabalhador o laudo do médico do trabalho atestando o estado de saúde do empregado a fim de servir de subsidio ao pedido de reconsideração junto ao INSS.

**Parágrafo Primeiro** - A Empresa, desde que apresentado pelo empregado o pedido de reconsideração no prazo legal junto à Previdência Social e desde que sua incapacidade seja atestada pelo médico da empresa, antecipará ao empregado até o valor correspondente a 80% (oitenta por cento) do salário-base no período compreendido entre a alta médica e a decisão do INSS. O benefício contido no presente Parágrafo será concedido pelo prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias e ficará limitado ao valor de **R\$ 6.261,88 (seis mil, duzentos e sessenta e um reais e oitenta e oito centavos)**, como adiantamento.

**Parágrafo Segundo** - Em sendo acolhido o pedido de reconsideração e manutenção do benefício, o trabalhador deverá devolver à Empresa os valores adiantados no período. O prazo para devolução dos valores adiantados pela Empresa não poderá exceder o limite máximo de 15 (quinze) dias contados da data do efetivo recebimento do benefício pelo empregado e poderá, a critério da Empresa, ser parcelado.

**Parágrafo Terceiro** - Caso seja negado pela segunda vez o pedido de reconsideração com o mesmo CID pela Previdência Social, o empregado deverá reassumir imediatamente suas atividades laborais na Empresa, sendo que o período



compreendido entre a alta médica e o retorno será considerado COMO LICENÇA NÃO REMUNERADA com caráter indenizatório, esgotadas todas as possibilidades legais de discussão.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO**

A Empresa apresentará ao funcionário, no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, cabendo à FENTEC a entrega à Empresa do material necessário.

**Parágrafo Único** - A Empresa, sempre que solicitada, colocará à disposição da FENTEC, por tempo previamente acordado, local e meio para a efetivação de campanhas de sindicalização nos locais de trabalho.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DIRIGENTE SINDICAL**

A Empresa concorda que os empregados Técnicos Industriais que possuam mandato de Dirigentes Sindicais, poderão ausentar-se por, no máximo, 5 (cinco) dias no ano dos respectivos locais de trabalho para cumprimento das exigências relacionadas com as atribuições inerentes aos correspondentes cargos para os quais foram os mesmos eleitos, relativos ao setor de Engenharia Consultiva, sem obrigação de manutenção dos seus vencimentos e dos demais benefícios decorrentes do Contrato de Trabalho.

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

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

A Empresa recolherá a FENTEC, em uma única parcela, a título de contribuição para custeio das negociações coletivas, o percentual de 4% (quatro por cento) do salário base do trabalhador, em respeito ao artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho e, em estrita consonância com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no ARE 1018459 - REPERCUSSÃO GERAL - TEMA 935, bem como aos termos



da NOTA TÉCNICA CONALIS/PGT nº 09, de 24 de outubro de 2024, emitida pelo Ministério Público do Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - O recolhimento que trata o *caput* deve ser feito na folha de pagamento do mês de dezembro de 2025, respeitando-se o limite de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), em atendimento ao disposto no artigo 462, da Consolidação das Leis do Trabalho, e deve ser repassado a FENTEC, no prazo de até 5 (cinco) dias contados a partir do efetivo desconto, através de guia/boleto a ser solicitado via e-mail: [fentec@fentec.org.br](mailto:fentec@fentec.org.br), acompanhado, obrigatoriamente, da relação nominal dos trabalhadores que sofreram o desconto e o respectivo valor descontado.

**Parágrafo Segundo** - É garantido ao trabalhador o direito de oposição ao desconto que deve ser exercido, impreterivelmente, dentro do prazo de 10 (dez) dias a contar da data de assinatura da presente norma, através de Carta de Oposição feita de próprio punho, de forma individualizada, contendo, obrigatoriamente, nome e CPF do trabalhador que está se opondo, bem como o nome, CNPJ e endereço da respectiva Empresa. Esta manifestação deve ser enviada, individualmente, via Correios, com aviso de recebimento (AR), ao endereço da FENTEC contido no rodapé do presente Instrumento.

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

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

**Parágrafo Quinto** - O atraso do recolhimento que consta do *caput* incidirá, em desfavor da Empresa, multa de 2% (dois por cento), além da incidência de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária pelo índice INPC.



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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RENEGOCIAÇÃO**

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

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

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS DE ESCALAS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - POSSIBILIDADE NORMATIVA DE INSTITUIÇÃO DE ESCALAS DE TRABALHO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem por objetivo a prerrogativa da Empresa em instituir o regime de jornada de 11 horas diárias consecutivas, seguida de folgas compensatórias, em turnos fixos, **dentre as quais, a título exemplificativo**, as abaixo apontadas.

**Parágrafo Primeiro - JORNADA 2x2:** O empregado exercerá a jornada de 11 horas diárias, em dois dias consecutivos e nos dois dias subsequentes gozará de repouso de dois dias corridos, em turnos fixos.



## FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

**Parágrafo Segundo - JORNADA 3x3:** o empregado exercerá a jornada de 11 horas diárias, em três dias consecutivos, e nos dias subsequentes gozará de repouso de três dias corridos, em turnos fixos.

**Parágrafo Terceiro** - Os empregados gozarão sempre de 1 (uma) hora para descanso e refeição, intervalo este que não integrará a jornada de trabalho, conforme disposto no artigo 71, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Quarto** - Os empregados abrangidos pelo presente Acordo terão, pelo menos, uma vez a cada mês, a folga em um domingo.

**Parágrafo Quinto** - A modificação da escalas ocorrerá de acordo com a necessidade operacional da Empresa, não havendo direito adquirido do empregado a permanecer ou avocar condições mais benéficas entre determinada escala cumprida ou a que vier a cumprir, sendo aplicável o mesmo divisor de 220 (duzentos e vinte), para todas e quaisquer escalas de trabalho.

### DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecida a multa no valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo da categoria, por empregado e por infração, nos casos de descumprimento das obrigações constantes do presente Acordo, revertendo o pagamento em favor da parte prejudicada e não podendo exceder o principal, nos termos do artigo 412 do Código Civil.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CERTIFICADO DE CURSOS

No ato da rescisão de contrato de trabalho, a Empresa fornecerá ao empregado, desde que solicitado, declaração de cursos que o empregado tenha concluído na Empresa.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA

A Empresa, nas demissões de empregados sem justa causa, e quando solicitada, se obriga a entregar ao demitido uma carta de referência.



## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

A Empresa compromete-se a dar apoio dentro do que for possível a empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente Instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

**Parágrafo único** - O reconhecimento da união homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplina a Instrução Normativa INSS/PRES nº 128 de 28/03/2022.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BOLSA DE EMPREGO**

A Empresa poderá utilizar, graciosamente, o serviço de colocação de profissionais (Bolsa de Emprego) que vier a ser implementado pela entidade representante da categoria.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RECICLAGEM TECNOLÓGICA (APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO)**

Faculta-se à Empresa acordante proporcionar treinamento para seus empregados, entendendo-se como tal, a participação em cursos ministrados pela própria Empresa ou terceiros, participação em seminários, congressos ou eventos similares de interesse da Empresa.

**Parágrafo Primeiro** - A Empresa divulgará amplamente sua política de treinamento, bem como as previsões anuais de realização de cursos, eventos, seminários, etc., incentivando a participação dos seus empregados.



**Parágrafo Segundo** - A Empresa incentivará intercâmbio, entre as empresas do setor de trabalho, como uma das formas de aperfeiçoamento profissional.

**Parágrafo Terceiro** - A Empresa envidará esforços na criação de mecanismos que possibilitem a adequada inovação do quadro de empregados e a transferência de conhecimento nas várias áreas de sua atuação.

**Parágrafo Quarto** - A FENTEC em conjunto com a Progen S/A poderá implantar uma Comissão Paritária com a finalidade de propor e coordenar sistemas de atualização e aperfeiçoamento profissional.

**Parágrafo Quinto** - A Empresa organizar-se-á no sentido de proporcionar treinamento com carga horária anual mínima equivalente ao produto de 10 (dez) horas pelo número de técnicos industriais registrados nos seus quadros de funcionários. Os beneficiários destes treinamentos serão escolhidos pela Empresa em função de sua necessidade de competição no mercado. Nos eventos patrocinados pela própria Empresa, será considerada carga horária do evento, o produto do tempo de sua duração pelo número de participantes.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PUBLICIDADE**

A Empresa concorda em divulgar através de seus quadros de aviso, sob a inteira responsabilidade da FENTEC, informativos que tratem de assuntos de interesse da Federação dos Empregados, desde que os mesmos sejam encaminhados formalmente para fixação, através do órgão de pessoal da Empresa.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MUDANÇA DE LOCAL**

Nos casos em que houver mudança de endereço da Empresa, esta se obriga a estudar formas que minimizem eventuais transtornos dela decorrentes, bem como efetuar comunicação prévia à FENTEC.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JUÍZO COMPETENTE**

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



## FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

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

São Paulo, 17 de novembro de 2025.

**FENTEC - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS**  
WILSON WANDERLEI VIEIRA  
Presidente

SILVIA MAÍRA DE SOUZA BODNARIUC  
OAB/SP 160.420  
Advogada - FENTEC

**SINTEC-MA - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO DO  
MARANHÃO**  
WILSON WANDERLEI VIEIRA  
Procurador

**PROGEN S.A**  
EDUARDO MACHADO BARELLA  
Presidente