

ENTIDADE SINDICAL DE TRABALHADORES CONVENENTE

SINDICATO DOS TRABALHADORES DESENHISTAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SIDERGS, CNPJ: 90.822.719/0001-09, autorizado pelas assembleias gerais da categoria, realizadas em 29.03.2008, nos municípios de Porto Alegre (RS) e Caxias do Sul (RS), representado, neste ato, por seu presidente, Sr. José Flori Cardoso Prestes, CPF nº 255.644.710-91, e por seu procurador, advogado Rômulo Escouto, OAB/RS 21.561 e CPF nº 290.142.200-49.

ENTIDADES SINDICAIS PATRONAIS CONVENENTES

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DE SÃO LEOPOLDO – SINDIMETAL CNPJ: 96.755.145/0001-71, autorizado pela assembleia geral da categoria, realizada em 24.04.2008, no município de São Leopoldo (RS), representado, neste ato, por seu Presidente, Sr. Raul Heller, CPF nº 167.012.670-68 e por seu procurador, advogado Edson Morais Garcez, OAB/RS 6.331 e CPF nº: 006.933.750-00.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS E IMPLEMENTOS INDUSTRIAIS E AGRÍCOLAS DE NOVO HAMBURGO – SINMAQ-SINOS, CNPJ: 93.848.935/0001-03, autorizado pela assembleia geral da categoria, realizada em 09.05.2008, no município de Novo Hamburgo (RS), representado, neste ato, por seu Presidente, Sr. Davilson Luiz Nogueira, CPF nº 009.552.480-00 e por seu procurador, advogado Edson Morais Garcez, OAB/RS 6.331 e CPF nº: 006.933.750-00.

Nos termos do disposto no art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 06, de 2007, da Secretaria de Relações do Trabalho, requerem o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Para tanto, apresentam 6 (seis) vias originais do instrumento a ser depositado, registrado e arquivado, nos termos do inciso II, do art. 4º, da Instrução Normativa SRT/MTE nº 01, de 24 de março de 2004.

São Leopoldo, de novembro de 2008.

José Flori Cardoso Prestes – Presidente - CPF: 255.644.710-91
REPRESENTANTE DO SIDERGS

Rubrica

Rômulo Escouto – Procurador - OAB/RS 21.561 – CPF: 290.142.200-49
PROCURADOR DO SIDERGS

Rubrica

Raul Heller – Presidente – CPF: 167.012.670-68
REPRESENTANTE DO SINDIMETAL-VS

Rubrica

Davilson Luiz Nogueira – Presidente - CPF: 009.552.480-00
REPRESENTANTE DO SINMAQ-SINOS

Rubrica

Edson Morais Garcez – Procurador - OAB/RS 6.331 – CPF: 006.933.750-00
PROCURADOR DOS SINDICATOS PATRONAIS

Rubrica

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2008

**SINDICATO DOS TRABALHADORES DESENHISTAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL –
SIDERGS**

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E
ELETRÔNICO DE SÃO LEOPOLDO - SINDIMETAL**

E

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS E IMPLEMENTOS INDUSTRIAIS E AGRÍCOLAS DE
NOVO HAMBURGO – SINMAQ-SINOS**

estabelecem entre si a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, na forma dos artigos 611 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as cláusulas que seguem:

CLAUSULAMENTO

01 – ABRANGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho abrange e atinge os empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores Desenhistas do Estado do Rio Grande do Sul – SIDERGS e com atuação nas empresas enquadradas nas categorias econômicas representadas pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo - nos municípios de São Leopoldo, Esteio, Sapucaia do Sul, Dois Irmãos, Estância Velha, Campo Bom e Morro Reuter e pelo Sindicato da Indústria de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo – SINMAQ-SINOS, localizadas nos municípios de São Leopoldo, Esteio, Sapucaia do Sul, Dois Irmãos e Estância Velha.

02 – REAJUSTE SALARIAL

Os empregados admitidos até 1º.07.2007, terão seus salários resultantes do disposto na cláusula nº3 e na forma estipulada na sub-cláusula 03.6 da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada em 29.08.2007 na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE/RS sob o número 46.218.012742/2007-18, majorados:

a - em 1º de julho de 2008, na base de 9,0% (nove por cento), limitado, o valor desta melhoria, a um acréscimo máximo de R\$1,15 (um real e quinze centavos) nos salários fixados por hora e de R\$253,00 (duzentos e cinquenta e três reais) nos salários fixados por mês;

b - em 1º de outubro de 2008, na base de 9,50% (nove inteiros e cinqüenta centésimos por cento), limitado, o valor desta melhoria, a um acréscimo máximo de R\$1,21 (um real e vinte e um centavos) nos salários fixados por hora e de R\$266,20 (duzentos e sessenta e seis reais e vinte centavos) nos salários fixados por mês, com a automática compensação da majoração prevista na alínea anterior (de 01.07.2008).

02.1 – Os empregados admitidos de 1º.07.2007 e até 16.06.2008 terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional, tanto em 01.07.2008 como em 01.10.2008, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 15 (quinze) dias transcorridos desde a admissão, observado estritamente os limites estabelecidos no “caput” e o contido na subcláusula nº 02.4, infra.

02.2 – Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.07.2007, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993 do Tribunal Superior do Trabalho.

2.3 – Os salários resultantes do ora estabelecido serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior, no salário fixado por mês, e, no fixado por hora, haverá o desprezo da casa posterior à unidade de centavo.

02.4 – Em hipótese alguma, decorrente do antes clausulado, poderá o salário de empregado mais novo na empresa, independentemente de cargo ou função, ultrapassar o de mais antigo.

02.5 – Fica perfeitamente esclarecido que as melhorias salariais pactuadas foram estabelecidas de forma transaccional e quitam, em definitivo, toda a inflação registrada de 1º.07.2007 até 30.06.2008.

02.6 – O salário a ser tomado por base por ocasião da revisão da presente, prevista para ocorrer em 1º.07.2009, será o que seria devido em 01.10.2008, ou seja, o de 01.07.2007, com a correção de 9,50% (nove inteiros e cinqüenta centésimos por cento) previsto na alínea “b”, ou resultante da aplicação do item 02.1, ambos desta cláusula, conforme o caso.

02.7 – As empresas deverão efetuar o pagamento das diferenças remuneratórias decorrentes do estabelecido nesta cláusula e na cláusula nº 03, abaixo, na folha de pagamento de salários do mês de novembro de 2008.

03 – PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos os seguintes "pisos salariais":

A partir de 1º.07.2008, fica assegurado aos empregados abrangidos por este acordo, obedecida a qualificação abaixo, "salário normativo" nos seguintes valores:

a. Para os Desenhistas Copistas, em valor equivalente a R\$3,50 (três reais e cinqüenta centavos) por hora ou R\$770,00(setecentos e setenta reais) mensais. Descrição sumária: confeccionar cópias, ampliações ou reduções do desenho original ou parte dele, elaborando cortes e/ou vistas para o melhor entendimento, guiando-se pelo original, plantas e croquis, observando as instruções pertinentes, empregando compasso, esquadro e demais instrumentos do desenho, copiar tabelas, diagramas, esquemas pneumáticos, hidráulicos, elétricos e desenhos de máquinas e dispositivos;

b. Para os Desenhistas Detalhistas, em valor equivalente a R\$4,61(quatro reais e sessenta e um centavos) por hora ou R\$1.014,20(um mil, quatorze reais e vinte centavos) mensais. Descrição sumária: detalhar desenhos de projetos, observando características dos equipamentos (projetos), separando em suas partes essenciais, detalhando-os e confeccionando desenho em escala adequada; e

c. Para os Desenhistas Projetistas, em valor equivalente a R\$6,88(seis reais e oitenta e oito centavos) por hora ou R\$1.513,60(um mil, quinhentos e treze reais e sessenta centavos) mensais. Descrição Sumária: confeccionar desenhos técnicos variados, salientando detalhes de máquinas, componentes, produtos, construções e outros, conforme esboço e/ou instruções correspondentes.

03.1. Esses "salários normativos" não serão considerados, em nenhuma hipótese, "salário profissio-

nal", ou substitutivo do salário mínimo legal, nem mesmo para fins de incidência de adicional de insalubridade.

03.2. Fica assegurado aos trabalhadores da categoria suscitante, de que tratam as alíneas "b" e "c" desta cláusula, o direito de subscreverem os trabalhos por eles executados, sem prejuízo dos direitos do empregador quanto à propriedade e respectiva exploração, nos termos do disposto nos arts. 40 e 43, da Lei nº5.772, de 21.12.1971 (Código de Propriedade Industrial).

04 - ANTECIPAÇÕES SALARIAIS

Como forma de estimular a concessão de melhorias salariais espontâneas, fica, desde já, estabelecido que as que vierem a ser concedidas, durante a vigência desta Convenção, serão compensadas em 1º.07.2009.

05 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica mantido no percentual de 3,00% (três por cento), a incidir sobre a remuneração mensal do empregado beneficiado, por quinquênio completo de efetivo serviço prestado à respectiva empregadora, o Adicional por Tempo de Serviço (ATS) instituído pela subcláusula nº 37.2 do acordo firmado nos autos do Processo TRT nº 03725.000/00-0 RVDC e referendado pela cláusula nº 05 da Convenção Coletiva de Trabalho firmada para vigorar a partir de 1º.07.2002 e protocolada junto à Delegacia Regional do Trabalho sob o nº 46218.019082/2002-91.

05.1 – A vantagem será devida a partir do dia primeiro do mês seguinte ao que o empregado completar 5 (cinco) anos de efetivo serviço, ou múltiplos de 5 (cinco) anos.

05.2 – Na apuração do tempo de serviço serão computados todos os períodos trabalhados na mesma empresa, ainda que descontínuos, não se computando os períodos de suspensão do contrato de trabalho.

05.3 – A vantagem é limitada a um máximo de 5 (cinco) quinquênios, ou a 15% (quinze por cento), incidente sobre a remuneração mensal do empregado beneficiado.

05.4 – Entende-se como "remuneração mensal" aquela que servir de base para o desconto da contribuição previdenciária.

05.5 – No caso de a empregadora já conceder vantagem semelhante à de que trata esta cláusula, se observará a que for mais benéfica aos empregados, bem como a circunstância de compensabilidade, de modo que uma não se some à outra em nenhuma hipótese.

06 – ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno é devido no percentual de 20% (vinte por cento), salvo para os trabalhadores que até o ano de 2000, inclusive, tiveram pago o adicional noturno de 35% (trinta e cinco por cento), por um mês, no mínimo, aos quais fica garantido o direito de, como vantagem pessoal, continuarem a percebê-lo em tal percentual, facultado à empregadora, porém, efetuar seu pagamento sob rubricas distintas, sendo uma correspondente a 20% (vinte por cento) e outra correspondente a 15%(quinze por cento).

06.1 – Quando a jornada laboral for cumprida em horário legalmente considerado como noturno e houver prorrogação daquela, o período de prorrogação, para o efeito ora ajustado será considerado até, no máximo, as 8 (oito) horas da manhã, também estará sujeito à contagem para o fim de pagamento do adicional noturno.

06.1.1 – Os efeitos pecuniários da vantagem instituída no item anterior se dará a contar de 1º.07.2008.

07 – HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) incidente sobre o valor da

hora normal, quando se tratarem das 2 (duas) primeiras horas extras trabalhadas no dia, assim entendidas as que excederem a eventual regime de compensação de horário, e pagas com adicional de 100% (cem por cento) incidente sobre o valor da hora normal, aquelas que ultrapassarem a esse limite, ou seja, as horas extras trabalhadas além de 2 (duas) no dia.

08 – SERVIÇOS EMERGENCIAIS

O integrante da categoria profissional que for convocado para prestar serviços em caráter de emergência, qualquer que seja a duração efetiva do trabalho que vier a realizar, sem considerar o tempo de deslocamento, perceberá, pelo menos, o pagamento equivalente ao que perceberia na realização de 2 (duas) horas suplementares. Para efeito desta cláusula, considerar-se-á emergência a convocação para a prestação de trabalho durante o intervalo de uma para outra jornada, dos integrantes da categoria profissional acordante, que estiverem nas respectivas residências, situação que deverá ser documentada no prazo de 48 (quarenta e oito) horas da referida convocação.

09 – HORÁRIO DE TRABALHO – MUDANÇA - ATRASOS

Não será considerada alteração contratual a mudança de horário de início e fim de jornada de trabalho, dentro do mesmo turno, e que não importe em aumento da referida jornada.

§ único – Quando o empregado se apresentar atrasado para o início do expediente e lhe for permitido trabalhar, não poderá haver desconto do repouso semanal correspondente.

10 – MARCAÇÃO DO PONTO

Visando a comodidade dos trabalhadores, as empresas poderão permitir a marcação do ponto até 10 (dez) minutos antes do horário previsto para início da jornada e até 10 (dez) minutos após o horário previsto para seu término, sem que essa marcação antecipada e posterior do ponto possa servir de base para alegação de serviço extraordinário.

10.1 – Igualmente visando a comodidade dos trabalhadores e um melhor aproveitamento de tempo, as empresas poderão dispensar a marcação do ponto no horário do intervalo para repouso e alimentação, observados os requisitos exigidos pela Portaria nº 8.626, de 13.11.1991, do Ministério do Trabalho, especialmente no que respeita à assinalação, no cartão de ponto, do horário destinado a tal intervalo.

11 – INTERVALO INTRAJORNADA

Na forma prevista no parágrafo 3º, do art. 71, da Consolidação das Leis do Trabalho e como facultado pelo contido na Portaria MTE nº 42, de 28.03.2007 (DOU 30.03.2007), poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, desde que:

- a** – a empresa interessada atenda as exigências concernentes à organização de refeitórios, com fornecimento de refeições;
- b** – que a carga horária normal e contratual de trabalho não ultrapasse a oito horas por dia;

§ 1º - A redução do intervalo deverá ser estabelecida em “Acordo Coletivo de Trabalho”, complementar à esta Convenção Coletiva de Trabalho, firmado obrigatoriamente, entre o Sindicato dos Trabalhadores e a empresa interessada, com a assistência do respectivo Sindicato Patronal, o qual deverá conter, além do previsto no artigo 613, da Consolidação das Leis do Trabalho:

- a** – a especificação do(s) estabelecimento(s) em que será implantada, bem como, e se for o caso, para determinada Seção, Setor, Linha de Produção ou Serviço
- b** - a necessidade e conveniência da redução;
- c** – a especificação dos horários de trabalho e dos intervalos para refeições;
- d** – as garantias oferecidas pela empregadora em relação às condições de repouso e da alimentação;
- e** – o tempo de duração do intervalo;
- f** – os casos de cessação da redução e os procedimentos à readequação dos horários e suas consequências;
- g** – a expressa proibição da possibilidade de indenização ou supressão do intervalo.

h – a impossibilidade de intervalo inferior a 30 (trinta) minutos.

§ 2º - O Sindicato dos Trabalhadores, quando solicitado pela empresa interessada ou pelos empregados da mesma, não poderá se negar a intermediar a implantação da redução de intervalo intra-jornada, e, também, não poderá condicionar à inclusão de disposições ou vantagens não inerentes à redução de intervalo.

12 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Estabelecem as partes, com inteiro conhecimento de causa, para vigorar mesmo em situações consideradas insalubres, para as empresas que já o mantenham ou venham a manter, o regime de supressão, parcial ou total, do trabalho em 1 (um) dia da semana, com o conseqüente trabalho nos demais 5 (cinco) dias, sob a forma de compensação, observando-se o limite diário de 10 (dez) horas, tudo na forma do contido nos arts. 59, § 2º; e 413, inc. I, da CLT.

12.1 – A faculdade outorgada às empresas restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação. Uma vez estabelecido, não poderão suprimi-lo sem a concordância prévia do empregado, salvo se decorrer de imposição legal.

12.2 – Os Sindicatos acordantes entendem que:

a – é do interesse de ambas as categorias a manutenção do regime de compensação de horários para a supressão do trabalho aos sábados, mesmo que em atividades insalubres e independentemente de autorização administrativa;

b – a realização de horas extraordinárias, mesmo que de modo habitual ou aos sábados, não descaracteriza ou invalida o regime de compensação ora previsto.

12.3 – A revogação do contido nesta cláusula, por seu caráter de estipulação permanente, somente poderá ocorrer em decorrência de expressa disposição em revisões de dissídio coletivo, convenções ou acordos coletivos ou sentenças normativas.

12.4 – Na vigência do regime de compensação de horário pela supressão do trabalho aos sábados, ressalvados os procedimentos mais favoráveis já praticados pela empregadora, os feriados que ocorrerem:

a – de segunda à sexta-feira serão remunerados como mais um repouso (7.20 horas = 7,33 horas);

b – em sábados serão remunerados como horas extras (à razão de 7.20 horas = 7,33 horas), com o adicional de 50% (cinquenta por cento):

b.1 – desde que haja proposta ou anuência da empresa e adesão mínima de 75% (setenta e cinco por cento) dos empregados, comprovável em documento que contenha a assinatura destes, é facultado, ao invés da remuneração das horas de feriado como extras, suprimir 07.20 horas da carga horária semanal, mediante redução da jornada em um ou mais dias, ou mediante ajuste de compensação anual.

13 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO INTERSEMANAL

No regime horário em que não ocorra compensação de horas de trabalho, como previsto na cláusula anterior, e desde que observado o limite constitucional de 8 (oito) horas diárias, poderá haver compensação de uma semana para outra, trabalhando-se em uma semana 5 (cinco) dias de oito horas e em outra 6 (seis) dias de oito horas, isto é, uma semana de 40:00 horas e outra de 48:00 horas, no máximo, visando a que os empregados gozem de folga alternada sábado sim e o seguinte não.

14 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO PARA GOZO DE FOLGAS

Poderá haver a supressão do trabalho em determinado dia ou dias mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias, ou com supressão de salários, com vista a alargamento de períodos de repouso semanais ou de feriados, bem como por ocasiões especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

14.1 – Para a efetivação do ora estipulado, deverá haver proposta ou anuência da empresa e adesão mínima de 75% (setenta e cinco por cento) dos empregados, comprovável em documento que contenha a assinatura destes.

14.2 – Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de aplicação, pela empresa, de sanções disciplinares.

14.3 – Sempre que o Sindicato dos Trabalhadores solicitar, deverá ser-lhe enviada a lista dos empregados acordantes, para conferência.

15 – REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

As empresas poderão adotar o regime de compensação previsto no art. 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41/2001, mediante proposta aprovada por maioria simples (50% + 1) dos empregados atingidos, através de votação secreta.

15.1 – A adoção do regime de compensação ora pactuado poderá ser para a empresa toda, ou para determinada unidade, setor ou linha de produção e quando, apesar de não abranger a totalidade da empresa ou unidade, atingir mais de um setor ou linha de produção, o “quorum” estabelecido no “caput” deverá ser aferido em relação aos empregados do conjunto desses setores ou linhas de produção atingidos pela adoção de tal sistema horário.

15.2 – Dentro do período de vigência deste acordo, poderão ser estabelecidos diversos regimes de compensação especial com duração inferior a um ano cada um, de modo a atender às necessidades da empresa.

15.3 – O regime horário de que trata esta cláusula só passará a vigorar após 5 (cinco) dias corridos de sua aprovação.

15.4 – A empresa deverá apresentar aos empregados, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e mediante afixação em quadro de avisos, as condições que regerão o regime especial de compensação de horário e estes, depois de esclarecidas suas eventuais dúvidas, manifestar-se-ão pela aprovação ou não da proposta formulada pela empregadora, através de escrutínio secreto, que, nas empresas obrigadas à constituição de CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), será coordenado pelo Presidente e pelo Vice-Presidente desta e, nas empresas não sujeitas à constituição de CIPA, pelo empregado responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-5.

15.4.1 – Finda a votação, a CIPA, em reunião especial e extraordinária, procederá a apuração dos votos, lavrando ata em que constem os termos da proposta apresentada pela empresa e o resultado do escrutínio, após o que as cédulas utilizadas na votação serão eliminadas.

15.4.2 – Nas empresas não obrigadas à constituição de CIPA, concluída a votação, o empregado responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-5, na presença dos empregados abrangidos pelo regime especial de compensação de horário e de representante da empresa, procederá a apuração dos votos, lavrando ata em que constem os termos da proposta apresentada e o resultado do escrutínio, após o que as cédulas utilizadas na votação serão eliminadas.

15.5 – Implantado o regime de compensação de que trata esta cláusula, apenas poderá ser alterado mediante aprovação de 2/3 (dois terços) dos trabalhadores abrangidos.

15.6 – A empresa deverá comunicar a adoção do sistema de compensação previsto por esta cláusula ao Sindicato dos Trabalhadores, podendo este requisitar cópia da ata relativa a sua aprovação.

15.7 – No caso de extinção do contrato de trabalho, por qualquer forma, enquanto vigente regime de compensação estabelecido conforme o previsto nesta cláusula, apurar-se-ão as horas trabalhadas a maior e/ou a menor pelo empregado no período, sendo pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) ou descontadas dos seus haveres rescisórios, conforme o saldo apurado seja de horas trabalhadas a maior ou a menor.

15.8 – Excepcionalmente, na vigência deste acordo, poderão ser estabelecidos diferentes regimes de compensação no período, devendo, porém, a apuração das horas trabalhadas a maior ou a menor pelo empregado ocorrer ao término do prazo de 1 (um) ano contado da implantação do primeiro regime, oportunidade em que, apuradas as horas trabalhadas e confrontadas com as que deveriam ter sido trabalhadas no período e deduzidas as decorrentes de ausências injustificadas registradas nos períodos previstos de trabalho a mais, se dessa operação resultar:

a – número de horas prestadas superior ao que deveria ser trabalhado no período, as horas excedentes serão remuneradas como extraordinárias, com o adicional de 50% (cinquenta por cento);

b – número de horas prestadas inferior ao que deveria ser trabalhado no período, essas horas laboradas a menor serão desconsideradas e apenas compensadas em caso de reclamação, judicial ou não, de diferenças de horas, normais ou extras, compensadas ou não.

16 – TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Os Sindicatos acordantes esclarecem, expressamente, na forma do previsto no art. 7º do Decreto n.º 27.048, de 12.08.1949, com a redação dada pelo Decreto n.º 60.591, de 13.04.1967, que as empresas integrantes da categoria econômica que desenvolvem atividades de “fundição, forjaria e usinagem (fornos acesos permanentemente) – (exclusive pessoal de escritório)”, estão autorizadas a manter trabalho nos dias referidos naqueles decretos.

17 – COMPENSAÇÕES DE HORÁRIO: RESSALVA GERAL

Fica estabelecido que a simultânea adoção das compensações de que tratam as cláusulas nº 14 e/ou 15, supra, com os regimes de compensação de horário previstos nas cláusulas nº 12 ou 13, acima, não invalidam estes.

18 – PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento dos salários deverá ser efetivado dentro do horário normal de trabalho ou imediatamente após, ressalvadas situações mais favoráveis aos empregados.

18.1 – Quando o pagamento dos salários ocorrer após as 12 (doze) horas de sexta-feira ou de dia véspera de feriado, deverá sê-lo em moeda corrente nacional, ou mediante crédito em conta corrente bancária.

18.2 – O pagamento de salários através de cheque não poderá ser efetuado sob a forma de cheque cruzado.

18.3 – Se, após o recebimento do comprovante do pagamento do salário, for constatada alguma diferença salarial a favor do empregado, esse deverá comunicá-la à empregadora, a qual, se incontroversa a diferença acusada, deverá pagá-la no prazo de 5 (cinco) dias, a contar da comunicação, ainda que sob a forma de "vale".

19 – RECIBOS DE SALÁRIOS

As empresas fornecerão a seus empregados cópias dos recibos por estes firmados, contendo a identificação da empresa e a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, bem como a consignação do valor a ser recolhido ao FGTS e o salário nominal do empregado.

19.1 – A redução da hora noturna e o adicional noturno poderão ser pagos sob o mesmo título ou rubrica.

20 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

Entre os dias 15 (quinze) e 22 (vinte e dois) de cada mês, as empresas deverão conceder um adiantamento salarial aos empregados, no valor mínimo de 30% (trinta por cento) do salário básico mensal, limitado ao valor que corresponda aos salários já vencidos no mês.

21 – DESCONTOS AUTORIZADOS

As empresas somente poderão efetuar descontos nos salários de seus empregados quando expressamente autorizados e quando se referirem a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820, de 17.12.2003, associações, fundações, cooperativas, clubes, seguros, previdência privada, transporte, refeições, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos e convênios com médicos, dentistas, clínicas, ópticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, lojas e supermercados, bem como pelo fornecimento de ranchos e compras intermediadas pelo SESI.

21.1 – Ficam ressalvados os descontos decorrentes do contido nas cláusulas nº 45 e 46, infra, e os efetuados em decorrência de prejuízos causados por dolo ou culpa.

21.2 – O somatório dos descontos realizados com base no previsto no "caput" desta cláusula não poderá exceder a 70% (setenta por cento) do salário-base do empregado no mês.

22 – AVISO PRÉVIO – REDUÇÃO DE HORÁRIO

Relativamente ao aviso prévio, será observado o seguinte:

a – A redução de horário de trabalho, durante o período de aviso prévio concedido pela empregadora, será gozado durante a primeira ou a última semana, salvo manifestação do empregado para gozar desta redução de outra maneira, permitida por lei.

b – Quando o empregado receber a comunicação de aviso prévio, na rescisão de iniciativa da empregadora, ou durante o seu cumprimento, e solicitar o seu imediato desligamento, a empregadora deverá atendê-lo, liberando-o de imediato e fazendo a anotação de saída na CTPS, cessando, em decorrência, nesta mesma data, o pagamento de salários.

23 – FÉRIAS

Quando da concessão de férias, observar-se-á o que segue:

a – Para os empregados que entrarem em gozo de férias após 1º de março e requeiram, até o momento em que receberem o aviso de férias ou até 10 (dez) dias antes do início do gozo das mesmas, as empresas concederão, juntamente com o pagamento relativo às férias, o adiantamento correspondente à primeira parcela da gratificação natalina (13º salário), adiantamento este previsto na Lei nº 4.749.

a.1 – Não havendo o requerimento por parte do empregado e, em consequência, o adiantamento, a empregadora deverá efetuá-lo nos 10 (dez) primeiros dias após o retorno do empregado ao trabalho.

b – O início do período de gozo de férias não deverá ocorrer em dia de véspera de fim de semana ou feriado.

b.1 – Se, todavia, o início do período de gozo de férias ocorrer em véspera de feriado, o segundo dia de gozo, para efeito de contagem, será considerado o primeiro dia útil posterior a esse feriado e devendo os dias intermediários ser remunerados normalmente.

b.2 – Caso o início do período de gozo de férias se dê de terça-feira a sexta-feira, as horas já trabalhadas na semana, para compensar a supressão do trabalho no sábado, serão pagas como horas extras, todas com adicional de 50%.

c - É assegurado o direito de férias proporcionais ao empregado que, ao solicitar demissão, contar com mais de 15 (quinze) dias e menos de 1 (um) ano de emprego.

d - Quando marido e mulher trabalharem para a mesma empregadora e os respectivos períodos aquisitivos e de gozo de férias forem compatíveis e houver requerimento conjunto, o gozo de férias deverá ocorrer no mesmo período.

24 – PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS

Como modo de equacionar dúvidas e unificar procedimentos, fica definido que, quando da rescisão ou extinção de contratos de trabalho, devem ser observados os seguintes prazos, para pagamento das "parcelas rescisórias", cabendo à empresa informar ao empregado, por escrito, o dia, horário e local em que será efetuado esse pagamento.

a – Aviso prévio concedido pela empresa:

a.1 – Com dispensa do cumprimento: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado;

a.2 – Indenizado: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado;

a.3 – Trabalhado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação ao empregado).

b – Aviso prévio concedido pelo empregado:

b.1 – Trabalhado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação à empresa).

b.2 – Com pedido de dispensa:

b.2.1 – Não atendido: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação à empresa);

b.2.2 – Atendido: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data do pedido do empregado.

c – Demissão Com justa causa (não há aviso prévio): pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da demissão.

d – Contratos por prazo determinado, inclusive de experiência:

d.1 – Término do prazo pactuado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato.

d.2 – Rescisão antecipada: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado ou à empresa, não podendo ocorrer em data posterior àquela em que seria efetuado o pagamento, se não houvesse a rescisão antecipada do contrato.

24.1 – Quando o pagamento das parcelas rescisórias ocorrer após as 12 (doze) horas de sexta-feira ou de dia véspera de feriado, deverá sê-lo em moeda corrente nacional, ou mediante crédito em conta corrente bancária.

25 – COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA DESPEDIDA

Quando da demissão de empregado, sob a alegação de cometimento de falta grave, a empresa deverá comunicá-lo, por escrito, desta resolução. A qualquer tempo poderá o Sindicato dos Trabalhadores solicitar que a empresa explicita os motivos da despedida, sob pena de presunção de inexistência da alegada justa causa.

26 – HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As empresas deverão dar preferência, nos casos de homologações das rescisões de contrato de trabalho, ao Sindicato dos Trabalhadores.

26.1 – Caso o empregado não compareça no local e horário predeterminado para o pagamento das parcelas rescisórias, ou, em o fazendo, se recuse a receber o valor oferecido, o Sindicato dos Trabalhadores deverá certificar, no verso do recibo de quitação, a data em que a empresa compareceu para realizar o pagamento das parcelas rescisórias e que esse pagamento não se concretizou devido à recusa ou ausência do empregado, desde que este tenha sido comunicado, por escrito, da data, local e horário do respectivo pagamento.

26.2 – Caso o Sindicato dos Trabalhadores se recuse a homologar a rescisão do contrato de trabalho do empregado, deverá certificar, no verso do recibo de quitação, a data em que a empresa compareceu para realizar o pagamento das parcelas rescisórias, bem como os motivos de sua recusa.

27 – ANOTAÇÕES DAS FUNÇÕES NA CTPS

As empresas ficam obrigadas, caso o empregado tenha vencido o período de experiência e exerça função definida, a anotar dita função na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, inclusive nos casos de progressão funcional.

27.1 – A função deverá ser anotada já na admissão, quando o empregado tiver sido selecionado para função definida e já a tiver exercido no emprego anterior.

28 – GARANTIA DE SALÁRIO À GESTANTE

Será concedida garantia de emprego ou salário às empregadas gestantes, salvo nos casos de justa causa, contrato de experiência ou acordo para a rescisão contratual, desde o momento em que comprovem a gravidez perante a empresa, unicamente mediante a apresentação de documento fornecido pelo Serviço de Pré-Natal do INSS, e até 5 (cinco) meses após o parto.

28.1 – Esta garantia é assegurada enquanto vigente o contrato de trabalho. No caso de rescisão contratual, por iniciativa da empresa e fora dos casos explicitados no "caput", a comprovação do estado de gravidez deverá ser efetivado até 30 (trinta) dias após o final do prazo de aviso prévio. A comprovação posterior a esta data não gerará direito à referida garantia.

28.2 – As empresas ficam orientadas a cumprirem o previsto nos parágrafos 1º e 2º, do artigo 389, da CLT.

29 – GARANTIA DE EMPREGO AO APOSETANDO

Aos empregados que comprovarem perante a empregadora, na forma estabelecida abaixo, estarem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria mínima por tempo de serviço ou por idade e que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos de serviço na atual empresa, fica garantido o emprego ou salário durante o tempo faltante para aposentar-se. Esta garantia será assegurada por uma única vez e cessará, automaticamente findo o período máximo dos 12 (doze) meses.

29.1 – Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 14 (quatorze) anos de serviço na atual empresa, sendo os 4 (quatro) últimos ininterruptos, a garantia fica estendida para 24 (vinte e quatro) meses.

29.2 – O empregado, ao implementar a condição de tempo de serviço pré-aposentadoria, deverá comprovar perante a empregadora, mediante certidão fornecida pelo INSS, ou mediante declaração própria acompanhada dos respectivos documentos comprobatórios, encontrar-se a 12 (doze) ou 24 (vinte e quatro) meses, conforme for o caso, da aquisição do direito à aposentadoria, sob pena de não gozar da garantia prevista nesta cláusula e seus subitens. A referida garantia cessará, automaticamente, quando o empregado completar o tempo de serviço exigido para a aposentadoria.

29.3 – A comprovação de tempo de serviço deverá ser feita enquanto vigente o contrato de trabalho, admitindo-se que seja feita, no máximo, até o final de eventual aviso prévio, trabalhado ou indenizado. A não comprovação ou a comprovação feita após o decurso do prazo fixado não gerará direito à garantia prevista nesta cláusula e suas subcláusulas.

29.4 – O documento elaborado e firmado, por empregado(a) e empregador (enquanto da vigência de contrato de trabalho e sob o título "declaração de tempo de serviço anterior"), a respeito do tempo de serviço anterior ao do emprego respectivo, constituirá prova incontroversa, para o fim de contagem de tempo de serviço, para o efeito desta garantia. Em qualquer hipótese (existindo tal documento, devidamente firmado pelas partes, ou caso empregado(a) ou empregador negue-se a elaborá-lo ou firmá-lo), permanecerá aplicável à espécie o quanto previsto na subcláusula 29.2, supra.

30 – ABONO AO APOSETADO

Ao empregado que conte com mais de 10 (dez) anos ininterruptos de serviço à atual empregadora, será devido, quando do seu desligamento em razão de aposentadoria, um abono em valor

equivalente ao seu último salário nominal.

31 – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO ALISTANDO

Será concedida garantia de emprego ou salário ao empregado alistado para o serviço militar obrigatório, desde a data de realização dos exames seletivos e até a data de incorporação da classe respectiva, independentemente de o empregado incorporar ou não.

32 – EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão gratuitamente uniformes e acessórios, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço.

32.1 – O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequados dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empresa por extravio ou dano, salvo desgaste natural. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e os uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empresa.

32.2 – Para os empregados que exerçam funções para as quais é exigido o uso de óculos de proteção, as empresas providenciarão, gratuitamente, na colocação de lentes de grau na armação do referido E.P.I., mediante solicitação do empregado, que deverá entregar receita médica para tanto.

33 – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Em aditamento ao previsto no artigo 473, da Consolidação das Leis do Trabalho, fica assegurado que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

a – Por 1 (um) dia útil, no caso de falecimento de "avô, avó, sogro, sogra, genro ou nora", e por 3 (três) dias úteis consecutivos, no caso de falecimento de "cônjuge ou filho(a)".

b – Por 3 (três) dias úteis consecutivos, em caso de seu casamento, sendo os dias contados do dia imediatamente anterior à data do casamento.

33.1 – O empregado deverá comprovar a ocorrência das hipóteses previstas nas alíneas "a" e "b" no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a contar do dia de seu retorno ao trabalho.

34 – AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes exclusivamente para prestação de exames finais, desde que os mesmos estejam matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido e os exames se realizem em horário conflitante com seu turno de trabalho. O empregado, para gozar deste benefício, deverá avisar ao empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, obrigado, ainda, a comprovar, nas 72 (setenta e duas) horas seguintes, o fato.

34.1 – Esta garantia é extensiva à realização de 1 (um) exame vestibular.

35 – AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE

Para os empregados que, em 1º de julho de 2008, passarem a perceber salários inferiores a 3 (três) vezes o valor do salário normativo admissional e que comprovem estar matriculados e freqüentando curso de ensino que forneça certificado de conclusão do ensino fundamental, médio ou superior, as empresas concederão um "auxílio escolar", como a ajuda de custo, não integrável ao salário, para qualquer efeito, em uma única parcela, até 15.09.2008, no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo admissional vigente na época do pagamento, previsto na Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre os Sindicatos Patronais e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Leopoldo para vigir a partir de 1º de julho de 2008, protocolada na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul sob o nº 46218.014802/2008-18.

35.1. Para fazer jus a esta vantagem, o empregado interessado deverá formular requerimento à respectiva empregadora, anexando certificado de matrícula e frequência, até 10 (dez) dias antes da data antes prevista para o pagamento.

35.1.2. O requerimento fora do prazo será tido como inexistente.

35.2. As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes exclusivamente para prestação de exames, desde que se realizem em horário total ou parcialmente conflitante com seu turno de trabalho. O empregado, para gozar deste benefício, deverá avisar ao empregador, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, obrigado, ainda, a comprovar posteriormente o fato.

36 – AUXÍLIO CRECHE

As empresas com no mínimo 20(vinte) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou convenio com creches particulares, em condições mais favoráveis, deverão reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho, inclusive o legalmente adotado, em creche que preencha os requisitos legais, de sua livre escolha, até o limite de R\$130,00 (cento e trinta reais), por filho(a), pelo período de 18 (dezoito) meses, contados do retorno do auxílio maternidade.

36.1 – O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

37 – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará à sua esposa ou aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante a apresentação de comprovante fornecido por este órgão, importância igual a 3 (três) vezes o valor do " piso salarial", vigente no mês do pagamento, a título de "auxílio-funeral".

37.1 – As empresas poderão, desde logo, desobrigarem-se desta responsabilidade, instituindo e pagando integralmente seguro de vida a favor de seus empregados, com pecúlio em valor mínimo igual ao antes fixado. Neste caso, o pagamento respectivo ficará sujeito às normas e condições estabelecidas na respectiva apólice de seguro.

38 – TRABALHO INFANTIL

As empresas manifestam o seu propósito de não utilização de mão-de-obra infantil (assim considerada a de menor de 14 anos de idade). Eventuais transgressões ou irregularidades serão reportadas pelo Sindicato dos Trabalhadores aos Sindicatos Patronais.

39 – TESTES PRÁTICOS

A realização de testes práticos para admissão não poderá exceder a 1 (uma) jornada normal.

39.1 – A empresa fornecerá alimentação à pessoa em teste, gratuitamente.

40 – TRANSPORTE

As empresas poderão descontar de seus empregados, a título de vale-transporte, importância inferior a 6% (seis por cento) dos salários desses, ou mesmo nada descontar, sem que tal procedimento caracterize o fornecimento de salário-utilidade, uma vez que a legislação pertinente à matéria estabelece apenas o valor máximo que pode ser descontado.

40.1 – O Sindicato dos Trabalhadores reconhece que todas as empresas encontram-se localizadas em local de fácil acesso, servido por transporte regular público. Todavia, como forma de incentivo às empresas, para que propiciem transporte mais confortável a seus empregados, fica estabelecido que, em caso de a empresa fornecer transporte especial a seus empregados, ainda que gratuitamente,

disso não decorrerá qualquer direito ao trabalhador, nem mesmo à manutenção da vantagem, não se caracterizando, o tempo despendido pelo empregado na utilização desse transporte, como horas "in itinere".

40.2 – As empresas poderão descontar o valor real do transporte, até o limite de 6,0% (seis por cento) do salário do empregado.

41 – RECEBIMENTO DO PIS

As empresas que não providenciarem no pagamento das quotas do Programa de Integração Social - PIS aos seus empregados, no próprio local de trabalho, deverão conceder uma licença anual, de no máximo 4 (quatro) horas, para que os empregados possam buscar este pagamento, ficando os mesmos obrigados a comprovar, na volta, a efetivação deste pagamento, sob pena de anulação da licença.

42 – IMPLANTAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS

As empresas fornecerão treinamento para os empregados, quando atingidos, direta ou indiretamente, pela implantação de novas tecnologias, com possibilidade de remanejamento destes profissionais, dentro da fábrica.

43 – SESMT COMUM E SIPAT COMUNITÁRIA

As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, poderão constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT COMUM, organizados pelo Sindicato Patronal correspondente ou pelas próprias empresas, tudo em consonância com o disposto no item 4.14.3 da NR-4, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78, com redação alterada pela Portaria MTE n. 17, de 01 de agosto de 2007.

43.1 - Por analogia ao item anterior, as empresas poderão realizar e participar de Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho – SIPAT COMUNITÁRIA, organizada pelo Sindicato Patronal, com a participação opcional do Sindicato dos Trabalhadores, sendo que este poderá sugerir ou indicar temas de palestras, tudo conforme art. 8º da CLT e item 5.51 da NR-5, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78 e com o respaldo do contido nos itens 5.4, 5.5 e 5.48, da mesma NR.

43.2 - O SESMT COMUM previsto no caput, assim como a SIPAT Comunitária descrita no item supra, deverão ter seu funcionamento avaliado anualmente, por Comissão Composta de representantes das empresas, prestadores de serviços indicados pelo Sindicato Patronal e opcionalmente, pelo Sindicato de Trabalhadores, caso seja do seu interesse, sendo que seu relatório anual deverá ser depositado junto à Agência Regional do Trabalho.

44 – COMUNICADOS OFICIAIS DO SINDICATO

As empresas deverão reservar local apropriado, preferentemente próximo aos relógios-ponto, para a afixação de avisos de interesse dos empregados e/ou do Sindicato dos Trabalhadores, o qual, para tanto, encaminhará estes avisos à direção das empresas.

45 – MENSALIDADE DO SINDICATO

Na forma do estipulado na cláusula que se refere aos Descontos Autorizados (21) e, quando solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, as empresas deverão descontar no pagamento dos salários de seus empregados, associados ao Sindicato dos Trabalhadores, as mensalidades de sócios.

45.1 – Para efetivação do pactuado, o Sindicato dos Trabalhadores deverá enviar à empresa, sempre com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a relação dos associados e os cupons ou tickets de mensalidades e, através de pessoa credenciada, comparecer para o recebimento até o quinto dia útil do mês subsequente a que se refere o desconto.

45.2 – É facultado ao Sindicato dos Trabalhadores estabelecer, com cada empresa, modo diverso de operacionalizar o sistema ora introduzido.

46 – DESCONTO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão de todos os seus empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores Desenhistas do Estado do Rio Grande do Sul – SIDERGS, beneficiados ou não pelo estipulado na presente revisão, importância equivalente a 4,5% (quatro e meio por cento), em duas parcelas, sendo a primeira de 2,5% (dois e meio por cento), a incidir sobre o salário fixo mensal (220 horas), já reajustado, devido no mês de novembro de 2008 e a segunda de 2% (dois por cento), a incidir sobre o salário fixo mensal (220 horas) devido no mês de dezembro de 2008. Estes descontos, a título assistencial, são estabelecidos por decisão de assembléia geral, por expressa exigência negocial e sob inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores.

46.1 – As importâncias descontadas deverão ser recolhidas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao da efetivação do desconto.

46.2 – Adequa-se o contido nesta cláusula ao antigo Precedente Normativo nº074 do Tribunal Superior do Trabalho.

46.3 - O não recolhimento nos prazos fixados acarretará a incidência dos mesmos acréscimos devidos em relação a recolhimentos ao FGTS efetuados com atraso.

47 - DIVERGÊNCIAS

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

48 - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

As disposições da presente convenção, findo o prazo de sua vigência, poderão ser prorrogadas por mais um ano, ou revistas total ou parcialmente, sendo indispensável, em qualquer hipótese, termo aditivo firmado pelos convenientes ou nova convenção coletiva de trabalho.

49 - DIREITOS E DEVERES

As partes convenientes, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto nesta convenção.

50 - PENALIDADES

No caso de descumprimento, por qualquer das partes, inclusive pelos empregados beneficiados, haverá a incidência da multa que houver sido especificada nas cláusulas supra.

51 – DECLARAÇÕES

As entidades convenientes declaram haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

52 - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO

Compromete-se o segundo conveniente (Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo) a promover o depósito de uma via da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho.

53 – VIGÊNCIA

Esta Convenção vigorará pelo prazo de 1 (um) ano, a contar de 1º.07.2008.

Por estarem justos e acertados, e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em 6 (seis) vias.

E. Deferimento.

São Leopoldo, de novembro de 2008.

José Flori Cardoso Prestes – Presidente - CPF/MF 255.644.710-91
REPRESENTANTE LEGAL DO SINDICATO DE TRABALHADORES

Rubrica

Rômulo Escoto – OAB/RS 21.561 - CPF/MF 290.142.200-49
PROCURADOR DO SINDICATO DE TRABALHADORES

Rubrica

Raul Heller – Presidente - CPF/MF 167.012.670-68
REPRESENTANTE DO SINDIMETAL

Rubrica

Davilson Luiz Nogueira – Presidente - CPF/MF 009.552.480-00
REPRESENTANTE LEGAL DO SINMAQ-SINOS

Rubrica

Edson Moraes Garcez – OAB/RS 6.331 - CPF/MF 006.933.750-00
PROCURADOR DOS SINDICATOS PATRONAIS

Rubrica