

# CLAUSULAMENTO

## **01. - ABRANGÊNCIA**

Esta acordo abrange os trabalhadores integrantes da categoria profissional representada pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MONTENEGRO, empregados em empresas enquadradas na categoria econômica representada pelo SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS E IMPLEMENTOS INDUSTRIAIS E AGRÍCOLAS DE NOVO HAMBURGO.

## **02. - REAJUSTE SALARIAL**

Em 1º de maio, os empregados, admitidos até 30.04.2003, terão seus salários, resultantes do estabelecido na cláusula nº 02 do Processo TRT nº RVDC 00472-2003-000-04-00-1, majorados em 6,66% (seis inteiros e sessenta e seis centésimos por cento), limitado, o valor deste reajuste, a um aumento máximo de R\$0,79 (setenta e nove centavos) nos salários fixados por hora e de R\$173,80 (cento e setenta e três reais e oitenta centavos) nos salários fixados por mês.

**02.1** - Os empregados admitidos a partir de 1º.05.2003 terão seus respectivos salários admissionais majorados na mesma proporção do salário de exercente do mesmo cargo ou função, de modo a que reste sempre preservada a hierarquia salarial; em se tratando de empregado sem paradigma ou de empresa constituída e em funcionamento após a data-base anterior, o salário admissional será reajustado à razão de 1/12 (um doze avos) da majoração salarial estabelecida no “caput” desta cláusula, multiplicado pelo número de meses ou fração superior a 15 (quinze) dias transcorridos desde a admissão, observada a proporção ao reajuste máximo previsto no “caput”.

**02.2** - 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.

**02.3** - Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.05.2003, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993 do Tribunal Superior do Trabalho.

**02.4** - Os salários, resultantes do ora clausulado, se mensais, serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior e, se por hora, serão calculados até a unidade de centavo, desprezando-se a terceira casa após a vírgula.

**02.5** - Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora estabelecida o foi de forma transaccional, restando com isso quitada a inflação registrada até 30.04.2004.

**02.6** - O pagamento das diferenças salariais e demais melhorias remuneratórias estabelecidas neste instrumento, relativamente aos meses de maio e junho de 2004, será satisfeito, o mais tardar, na folha de pagamento de salários do mês de julho de 2004.

**02.7** - Em até 1º de janeiro de 2005, as empresas concederão a seus empregados, a título de adiantamento da revisão prevista para ocorrer em 1º de maio de 2005 ou a qualquer outra majoração coercitiva futura, inclusive abonos, que venha a ser determinada com base em inflação passada ou futura, antecipação salarial equivalente a 1% (um por cento), a incidir sobre os salários resultantes da estabelecido no “caput” ou na subcláusula nº 02.1, supra, conforme for o caso.

### **03. - SALÁRIO NORMATIVO**

Em 1º.05.2004, fica estabelecido, para vigorar a partir do primeiro dia do mês imediatamente seguinte ao que o empregado completar 30 (trinta) dias na empresa, um "salário normativo" no valor R\$1,84 (um real e oitenta e quatro centavos) por hora, e, para vigorar a partir do primeiro dia do mês imediatamente seguinte ao que o empregado completar 60 (sessenta) dias na empresa, um "salário normativo" no valor de R\$1,89 (um real e oitenta e nove centavos) por hora.

**03.1** - Em 1º de janeiro de 2005, por força do contido na subcláusula 02.7, supra, esses "salários normativos" serão majorados para R\$ R\$1,86 (um real e oitenta e seis centavos) por hora e para R\$1,91 (um real e noventa e um centavos) por hora, respectivamente.

**03.2** - Esse salário não será considerado, em nenhuma hipótese, "salário profissional", ou substitutivo do salário mínimo legal, nem mesmo para fins de incidência de adicional de insalubridade.

**03.3** - Esse salário será reajustado sempre que houver correção coercitiva e geral de salários, na mesma proporção, não o sendo, porém, quando da majoração do salário mínimo legal.

### **04. - POSSIBILIDADE DE ANTECIPAÇÃO DE MELHORIAS SALARIAIS**

É facultado às empresas anteciparem, no todo ou em parte, a concessão da melhoria salarial prevista na subcláusula nº 02.7 da cláusula nº 02, acima, bem como anteciparem a prática dos valores do salário normativo disciplinado na cláusula antecedente.

### **05. - REAJUSTES POSTERIORES À DATA BASE - SALÁRIO REVISIONAL**

Além das hipóteses em que expressamente estão consignadas possibilidades de compensação, toda majoração salarial concedida na vigência desse acordo será objeto de compensação em futuros reajustamentos, espontâneos ou coercitivos. Não serão compensados os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**05.1** - O salário a ser tomado por base, para fins de reajustamentos salariais coercitivos futuros, inclusive por ocasião da revisão de dissídio coletivo prevista para ocorrer em 1º.05.2004, será o resultante do estabelecido na alínea "b" ou na subcláusula nº 02.1, da cláusula nº 02, supra, conforme for o caso.

### **06. - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

É mantido o adicional por tempo de serviço em 3,00% (três por cento), a incidir sobre o salário contratual do empregado beneficiado, por quinquênio de trabalho prestado pelo trabalhador ao mesmo empregado.

**06.1** - Para os empregados que completarem o tempo de serviço necessário à percepção do adicional por tempo de serviço a partir de 1º.05.2002, o percentual referido no item anterior incidirá sobre a parcela equivalente a até 5 (cinco) vezes o valor do maior salário normativo previsto na Cláusula 03, supra, do salário contratual do emprego.

### **07. - SALÁRIO NOS CASOS DE SUBSTITUIÇÃO**

A situação salarial dos empregados substituídos e a dos empregados que vierem a ser admitidos em substituição a demitidos sem justa causa rege-se-á, respectivamente, pelas disposições contidas no Enunciado nº 159 do Tribunal Superior do Trabalho e da Instrução nº 1/82 do mesmo Tribunal.

### **08. - SALÁRIOS: FORMA DE PAGAMENTO E RECIBOS**

As empresas que não efetuarem o pagamento de salários em moeda corrente ou através de depósito em conta corrente bancária, deverão proporcionar aos integrantes da categoria profissional, nos dias de

pagamento, tempo hábil para o recebimento em banco.

**08.1** - O pagamento de salários ou de verbas rescisórias, quando feito nas sextas-feiras, às vésperas de feriados, somente poderá ser feito em moeda corrente.

**08.2** - As empresas fornecerão a seus empregados cópias dos recibos por este firmados ou quando o pagamento for efetuado mediante depósito bancário em conta corrente, demonstrativos contendo a identificação da empresa, a discriminação das importâncias pagas, dos descontos efetuados, bem como o registro do valor mensal devido à conta vinculada do FGTS.

**08.3** - A redução da hora noturna e o respectivo adicional salarial, poderão ser pagos sob um único título.

## **09. - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

Considerando que o regime de compensação de horário para trabalho em cinco e não em seis dias por semana é do maior interesse das partes, gerando menores despesas e maior disponibilidade de tempo para os trabalhadores, bem como o interesse de afastar as discussões sobre o contido no vetusto art. 60, da CLT, estabelecem, com inteiro conhecimento de causa, para vigorar mesmo em situações consideradas insalubres, para as empresas que já o mantenham ou venham a adotar, o regime de supressão, parcial ou total, do trabalho em um dia da semana, com o conseqüente trabalho excedente a 8 (oito) horas nos demais dias da semana, sob a forma de compensação, observando-se o limite diário de 10 (dez) horas, tudo na forma do contido nos arts. 59, § 1º, e 413, inc. I, da CLT.

**09.1** - Com a finalidade de equacionarem quaisquer dúvidas, estabelecem as partes que o disposto no art. 60, da CLT, tem aplicabilidade apenas e quando as horas trabalhadas ultrapassarem o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

**09.2** - A realização de horas extraordinárias, mesmo que de modo habitual ou aos sábados, não descaracteriza ou invalida o regime de compensação ora previsto.

**09.3** - A faculdade outorgada às empresas restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação de horário; estabelecido, não poderão suprimi-lo sem a concordância do empregado, salvo se decorrer de imposição legal.

**09.4** - A revogação do contido nesta cláusula somente poderá ocorrer mediante expressa disposição em futuras revisões de dissídio coletivo, sentenças normativas ou convenções coletivas.

**09.5** - Na vigência do regime de compensação de horário pela supressão do trabalho aos sábados, os feriados que ocorrerem de segunda a sexta-feira serão remunerados como mais um repouso (07:20 horas = 7,33 horas) e, em compensação, os que ocorrerem aos sábados serão remunerados como horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

**09.5.1** - Quando ocorrer feriado em sábado, as empresas poderão, ao invés de remunerarem as horas de feriado como extras, suprimir 07:20 horas (= 7,33 horas) da carga horária semanal, mediante redução da jornada em um ou mais dias.

## **10. - REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

As empresas poderão adotar o regime de compensação previsto no artigo 59, § 2º, da CLT, com a redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 28.8.2001, mediante proposta aprovada por 55% (cinquenta e cinco por cento) dos trabalhadores abrangidos.

**10.1** - A adoção do regime de compensação ora aludido poderá ser para a empresa toda, ou para determinada unidade ou setor;

**10.2** - O citado regime só passará a vigorar no mínimo após 5 (cinco) dias úteis de sua aprovação;

**10.3** - A introdução deste sistema de compensação deverá ser comunicado ao Sindicato dos Trabalhadores, o qual poderá requisitar cópia das listas de assinaturas de sua aprovação pelos trabalhadores abrangidos;

**10.4** - Dentro de um mesmo ano poderá ser estabelecido mais de um regime de compensação especial com duração inferior a tal prazo;

**10.5** - Implantado o regime de compensação de que trata esta cláusula, apenas poderá ser alterado se aprovado por 55% (cinquenta e cinco por cento) dos trabalhadores abrangidos.

#### **11. - COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS**

Mediante acordo entre empregadora e, no mínimo, 55% (cinquenta e cinco por cento) dos respectivos empregados, poderá ser suprimido total ou parcialmente o trabalho, com recuperação das horas de trabalho, nos estabelecimentos ou em setores determinados dos mesmos, em determinado dia ou dias, inclusive com troca de feriados, bem como por ocasiões especiais como nos dias 24 e 31 de dezembro, na segunda e na terça-feira de carnaval, etc.

**11.1** - Para que haja a supressão do trabalho sem a recuperação das horas de trabalho e, conseqüentemente, sem o pagamento de salários, o acordo deverá ocorrer entre a empregadora e, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos respectivos empregados.

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

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

#### **12. - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

O trabalho em feriados e domingos, quando não compensado por outro repouso em dia útil das semanas imediatamente anterior ou posterior, será pago com o adicional de 100% (cem por cento), ou seja, em dobro. Em decorrência deste ajuste, a remuneração do feriado ou domingo, para aqueles que a ela fizerem jus, será sempre simples, tenha ou não ocorrido trabalho nesse dia.

#### **13. - INTERRUPTÕES NO HORÁRIO DE TRABALHO**

As interrupções do trabalho, dentro do horário normal de serviço, que tenham origem em causas provocadas pela empresa, não poderão ser descontadas dos salários dos trabalhadores.

#### **14. - INTERVALOS ENTRETORNOS**

Os Sindicatos dos Trabalhadores manifestam apoio, em princípio, por entenderem benéfica aos trabalhadores, a redução do intervalo mínimo de uma (1) hora para meia (½) hora, caso a empresa possua refeitório e cumpra as exigências previstas na Portaria MTb/GM nº 3.116, de 03.04.1989.

#### **15. - REGISTRO DE PONTO**

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

**15.1** - As empresas poderão, a seu critério, para os fins previstos no art. 74 da CLT, utilizar o sistema eletrônico de registro de ponto, em substituição ao sistema mecânico (cartão e relógio ponto), sendo que a categoria profissional acordante reconhece expressamente a validade de tal sistema.

**15.1.a** - Eventuais falhas do sistema utilizado não poderão resultar em prejuízo ao empregado, cuja presença ao trabalho será, então, atestada por seu superior hierárquico.

**15.1.b** - Não será cobrado qualquer valor do empregado, quando houver necessidade de substituição de seu cartão, decorrente de desgaste normal pelo uso ou danificação decorrente de atividade laboral por ele executada.

#### **16. - LICENÇAS REMUNERADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

**a** - por até 2 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora;

**b** - pelo tempo necessário para prestar depoimento judicial na condição de testemunha.

**16.1** - Fica ampliado para 2 (dois) dias, 1 (um) em cada semestre, a faculdade assegurada ao empregado e prevista no inc. IV do art. 473, da CLT.

#### **17. - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

Será considerada licença não remunerada a ausência do empregado ao serviço, por 1 (um) dia, na vigência deste acordo, para internação hospitalar da esposa ou companheira e de filho menor de até 12 (doze) anos.

#### **18. - GRATIFICAÇÃO NATALINA - FÉRIAS**

Fica assegurado:

**a** - o direito de os empregados, receberem 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina (13º salário) por ocasião da concessão do gozo de férias, desde que requeiram o pagamento dessa parcela até 10 (dez) dias contados do recebimento do aviso de concessão de férias;

**b** - no caso de férias coletivas, aplica-se o estatuído acima, exceto que o pagamento do adiantamento da primeira parcela do 13º salário será efetuado no retorno das férias, podendo, ainda, esse pagamento ser negociado entre as partes;

**c** - que o valor correspondente à primeira parcela da gratificação natalina não poderá sofrer qualquer tipo de correção para fins de compensação quando do pagamento da segunda e/ou última parcela; e

**d** - o direito ao recebimento da segunda parcela da gratificação natalina juntamente com o pagamento das férias que forem gozadas entre os dias primeiro e vinte de dezembro.

#### **19. - FÉRIAS - INÍCIO**

Fica assegurado:

**a** - que o período de gozo de férias não poderá ter início em sextas-feiras ou em véspera de feriados ou "feriadões", de Natal e de Ano Novo.

**b** - a possibilidade de, mediante solicitação por escrito do empregado, o gozo de férias ser concedido por antecipação aos que não tiverem período aquisitivo completo e sem que este se modifique.

#### **20. - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE HORÁRIO**

Quando o empregado estiver cumprindo o aviso prévio concedido pela empresa, as duas horas a que tem direito para procurar outro emprego serão concedidas, conforme sua opção, no início do expediente

diário, um dia completo ou em duas manhãs durante a semana. Nestas duas últimas hipóteses a empresa concederá as horas que restarem ou o empregado trabalhará as horas que excederem nos demais dias.

## **21. - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

O empregado pré-avisado da rescisão contratual poderá, no momento ou no curso do período, caso já tenha novo emprego, solicitar o seu imediato desligamento, ocorrendo, então, o encerramento do contrato, sem o cumprimento e o pagamento do período restante.

## **22. - 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 e horário 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 (31° 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 (31° 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 (31° 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.

## **23. - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As empresas realizarão as homologações de rescisões de contratos de trabalho, quando exigidas por lei, preferentemente junto ao Sindicato dos Trabalhadores.

**23.1** - Não comparecendo o empregado, para receber as parcelas rescisórias, na data e hora marcados, o Sindicato dos Trabalhadores atestará, por escrito, a presença da empresa e a ausência do empregado.

**23.2** - Na hipótese de recusar-se a homologar alguma rescisão contratual, o Sindicato dos Trabalhadores deverá justificar à empresa, por escrito, os motivos de sua recusa.

## **24. - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

Sempre que lhes for solicitado por escrito, pelo empregado demitido sob acusação de falta grave, as empresas notificá-lo-ão, também por escrito e contra recibo, dos motivos da demissão. A falta de notificação, nesses casos, gerará a presunção de despedida sem justa causa.

## **25. - ANOTAÇÕES NA CTPS**

Ao procederem anotações nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, as empresas deverão:

- a** - Consignar corretamente as funções exercidas.
- b** - Abster-se de proceder anotações relativas a dias de ausência por doença e os correspondentes atestados médicos, as sanções disciplinares aplicadas ou qualquer referência de que a anotação foi determinada pelo Judiciário.

## **26. - GARANTIA DE EMPREGO**

Gozarão de garantia de emprego:

- a** - As empregadas gestantes, até 90 (noventa) dias após seu retorno ao trabalho, cumprido o período de afastamento compulsório, condicionada na hipótese de rescisão do contrato à comprovação do estado de gravidez perante o empregador no prazo de 60 (sessenta) dias do término do aviso prévio;
- b** - Os empregados menores, desde seu alistamento para prestação do serviço militar obrigatório, até sua incorporação ou dispensa do serviço militar;

**26.1** - No caso de rescisão contratual, por iniciativa da empresa, em relação a empregados que estejam protegidos pelo antes disposto, os períodos de garantia deverão ser indenizados e pagos juntamente com as demais parcelas rescisórias.

**26.2** - Os períodos de garantia poderão, a qualquer tempo, ser transacionados.

## **27. - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO APOSENTANDO**

Ao empregado que comprovar antecipadamente, perante a empresa estar, a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por idade ou ordinária mínima por tempo de serviço e que conte com um mínimo de 8 (oito) anos, sendo os 3 (três) últimos ininterruptos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se. A garantia de emprego ou salário cessa automaticamente findo os 12 (doze) meses.

**27.1** - Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 16 (dezesesseis) anos, sendo os 6 (seis) últimos ininterruptos, na atual empresa, a garantia fica elevada para 24 (vinte e quatro) meses.

**27.2** - Esta garantia será concedida, em qualquer caso, por uma única vez.

**27.3** - Em relação a esta garantia poderá haver acordo no sentido de que o empregado deixe de prestar serviços, sem prejuízo da remuneração média, apurada nos últimos 6 (seis) meses, a qual continuará a ser paga, como se trabalhando estivesse, até o final da garantia. Nestes casos, os pagamentos deverão ser efetuados nas mesmas datas que o forem para os demais empregados.

**27.4** - Para fazer jus a esta garantia, o empregado, ao implementar a condição de tempo de serviço, deverá comprovar perante a empregadora, mediante declaração por escrito, encontrar-se a 12 (doze) ou 24 (vinte e quatro) meses, conforme o caso, da aquisição do direito à aposentadoria.

## **28. - ABONO AO APOSENTADO**

Ao empregado que conte com 10 (dez) anos ininterruptos ou mais na atual empregadora, será devido, quando de seu desligamento em razão de aposentadoria, um abono em valor equivalente ao seu último salário nominal.

**28.1** - O abono de que trata o “caput” desta cláusula apenas será devido nos casos em que o

desligamento do empregado efetivamente decorrer de aposentadoria, ou seja, ocorrer em data próxima àquela em que a empregadora receber comunicação do INSS informando a concessão de aposentadoria ao empregado.

### **29. - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará a sua esposa e, na falta desta, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante a apresentação do comprovante fornecido por este órgão, a título de "auxílio funeral", importância equivalente a uma vez o salário normativo vigente à época do pagamento.

**29.1** - Em caso de morte decorrente de acidente do trabalho, exceto os de trajeto, mas incluídos os que ocorram em objeto de serviço à empregadora, o auxílio funeral será pago em valor dobrado.

**29.2** - Ficam excluídas desta obrigação as empresas que mantenham ou venham a manter seguro de vida para seus empregados, cuja parcela subsidiada do prêmio assegure indenização em valor igual ou superior ao estabelecido no "caput".

**29.3** - As entidades sindicais de trabalhadores acordantes concordam em incluir a indicação de que, na falta de designação do beneficiário pela Previdência Social, o auxílio será pago ao(s) dependente(s) constante(s) na ficha de registro do empregado.

### **30. - AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE**

As empresas abonarão os períodos de ausência do empregado estudante para efetivação da matrícula ou prestação de exames, em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, quando tal ocorra em horário conflitante com o de trabalho.

**30.1** - Esta vantagem é extensiva à realização de 2 (dois) exames vestibulares.

**30.2** - Para usufruir desta vantagem, o empregado deverá comunicar, caso a caso, à empregadora, com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, bem como comprovar a sua ocorrência nas 72 (setenta e duas) horas seguintes.

**30.3** - A estes empregados não poderão as empresas, durante o ano letivo, modificar o horário de trabalho ou exigir a prestação de horas extraordinárias, de modo que prejudique a freqüência as aulas.

### **31. - AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE**

Aos empregados admitidos até 1º.03.2004, que percebam salários de até 4 (quatro) vezes o valor do maior salário normativo previsto na Cláusula 03, supra, e que estejam matriculados e freqüentando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, as empresas concederão uma ajuda de custo anual, não integrável ao salário, no valor equivalente a 45% (quarenta e cinco por cento) do salário normativo vigente por ocasião de cada pagamento, em 2 (duas) parcelas iguais a 22,5% (vinte e dois inteiros e cinco centésimos por cento) cada uma, sendo a primeira até 31 de agosto e a segunda até 30 de novembro do corrente ano, mediante exibição de comprovantes de matrícula, freqüência e aproveitamento.

**31.1** – Os empregados admitidos após 1º.03.2004 e até 1º.08.2004, e que preenchem as demais condições e requisitos estabelecidos no "caput" desta Cláusula, farão jus a segunda parcela desta vantagem, com pagamento previsto para ocorrer em 30 de novembro do corrente ano.

### **32. - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO**

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



**32.1** - O empregado se obriga ao uso e manutenção adequados dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empresa por extravio ou dano. Poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência, quando não se apresentar ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos. Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empresa.

### **33. - CIPA**

Todo o processo eleitoral das CIPAs e respectiva apuração serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa.

**33.1** - As empresas fornecerão gratuitamente, aos membros da CIPA, na ocasião em que tomarem posse, um manual da atividade e legislação relativa à Higiene e Segurança do Trabalho, atualizando-o sempre que necessário.

### **34. - ATESTADO MÉDICO**

Nas empresas que mantenham serviços médicos e odontológicos próprios ou contratados, somente terão validade, para justificar faltas ao serviço por doenças do empregado os atestados desses médicos e dentistas e os fornecidos por médicos e dentistas do Sindicato dos Trabalhadores ou por ele contratados e credenciados, por aqueles visados.

**34.1** - As empresas que não dispuserem de serviços médicos e dentários validarão os atestados do INSS e do Sindicato dos Trabalhadores.

### **35. - CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA**

Não será admitida a contratação experimental dos empregados readmitidos para o exercício da mesma função por uma mesma empresa, inclusive as do mesmo grupo econômico e com a mesma atividade, salvo se tiver transcorrido um tempo mínimo de 2 (dois) anos entre um contrato e outro.

**35.1** - Igualmente não será admitida a contratação por experiência de pessoal que, como trabalhadores temporários, tenham imediatamente antes prestado serviços, na mesma função, à mesma empresa.

### **36. - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL**

Para fins do estabelecido no art. 58-A da CLT, conforme redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2001, fica ajustado que a opção do empregado que, admitido para trabalhar carga horária normal, desejar passar a laborar em regime de trabalho de tempo parcial, deverá ser homologada pela respectiva entidade sindical de trabalhadores.

### **37. - TESTES PRÁTICOS**

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

**37.1** - A empresa que fornecer alimentação a seus empregados, deverá fornecer e gratuitamente alimentação à pessoa em teste o mesmo tipo de refeição.

### **38. - DESCONTOS AUTORIZADOS**

As empresas somente poderão efetuar desconto 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, óticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, lojas e supermercados, bem como pelo fornecimento de ranchos e compras intermediadas pelo SESI, e mensalidades devidas ao Sindicato dos Trabalhadores.

**38.1** - Ficam ressalvados os descontos decorrentes do contido nas cláusulas nº 32 e 39 e os efetuados em decorrência de prejuízos causados por dolo ou culpa.

**38.2** - 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.

### **39. - DESCONTO ASSISTENCIAL**

Observado o antigo Precedente nº 74, do Tribunal Superior do Trabalho:

As empresas localizadas nos municípios mencionados na cláusula 01, supra, descontarão de todos os empregados que sejam integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Montenegro, beneficiados ou não pelo presente acordo, a importância equivalente a 1 (um) dia de salário, já reajustado, no mês de julho do corrente ano, mais 1 (um) dia de salário, já reajustado, no mês de novembro do corrente ano e mais 1 (um) dia de salário, já reajustado, no mês de janeiro de 2005, limitado o valor de cada um desses descontos a R\$57,20 (cinquenta e sete reais e vinte centavos), devendo as importâncias descontadas serem recolhidas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores respectivo até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto.

### **40. - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL**

As empresas recolherão aos cofres do Sindicato da Indústria de Máquinas e Implementos Agrícolas de Novo Hamburgo, a título de "contribuição especial", conforme deliberação de sua Assembléia Geral Extraordinária, valor equivalente a 6% (seis por cento) da folha bruta mensal de salários, já reajustados, do mês de maio de 2004, a ser paga em (3 três) parcelas de 2% (dois por cento) cada uma, com vencimento em até 10.08.2004, em até 10.09.2004 e em 10.10.2004, respectivamente, sendo que às empresas que efetuarem os pagamentos até as respectivas datas de vencimento de cada parcela, inclusive da terceira, será facultado um abatimento, na última, de 50% (cinquenta por cento), isto é, em tal hipótese, a terceira parcela corresponderá a apenas 1% (um por cento) de uma folha bruta mensal de salários.

**40.1** – As empresas deverão enviar cópia da guia de recolhimento quitada para a sede do seu respectivo Sindicato Patronal, no prazo de 5 (cinco) dias depois de efetuado o pagamento.

### **41. - ATRASO NOS RECOLHIMENTOS**

O não recolhimento nos prazos fixados nas cláusulas anteriores implicará na incidência dos mesmos encargos pertinentes ao recolhimento em atraso do FGTS.

### **42 - VIGÊNCIA**

Este acordo vigorará de 1º.05.2004 a 30.04.2005.

**FRENTE AO EXPOSTO**, requerem seja a presente submetida à apreciação dessa Egrégia Seção de Dissídios Coletivos, para fins de homologação.

E. Deferimento.

Novo Hamburgo, de julho de 2004.

---

João Clério Chagas da Silva  
Presidente do STIMMEM

---

Rubrica

---

Juliana da Rold Krob – OAB/RS 40.856  
Procuradora do Sindicato dos Trabalhadores

---

Rubrica

---

Décio A. Schmidt  
Presidente do SIMIANH

---

Rubrica

---

Edson Moraes Garcez – OAB/RS 6.331  
Procuradora do Sindicato dos Trabalhadores

---

Rubrica