

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

SINDICATO PROFISSIONAL CONVENENTE:

- SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO LEOPOLDO

SINDICATO PATRONAL CONVENENTE:

- SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO LEOPOLDO (com processo em tramitação perante o MTE para alterar sua denominação para Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo)

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

O presente acordo abrange e atinge os empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Leopoldo 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, localizadas nos municípios de São Leopoldo, Esteio, Sapucaia do Sul, Dois Irmãos, Estância Velha, Morro Reuter, Santa Maria do Herval e Campo Bom.

01.1 – Esta convenção também abrange os trabalhadores integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Leopoldo, empregados em empresas enquadradas na categoria econômica representada pelo Sindicato da Indústria de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo, que se encontra com processo de registro junto ao MTE em curso e cujo Presidente também firma a presente.

02 – MAJORAÇÃO SALARIAL

Em 1º de julho de 2002, os empregados abrangidos pelo presente acordo, admitidos até 1º.07.2001, terão os salários resultantes do pactuado na subcláusula nº 02.3 do acordo celebrado nos autos do Processo TRT nº 03725.000/00-0 RVDC (isto é, o salário que, por força da citada disposição normativa, era ou seria devido em 1º.07.2001), majorados em 9,5% (nove inteiros e cinco décimos por cento).

02.1 – Os empregados admitidos após de 1º.07.2001 e até 16.06.2002 terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a 15 (quinze) dias transcorridos desde a admissão, observado estritamente o contido na subcláusula nº 02.4, infra.

02.2 – Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.07.2001, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela Instrução nº 04/93 do Tribunal Superior do Trabalho.

02.3 – 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 transacional e quitam, em definitivo, toda a inflação registrada de 1º.07.2001 até 30.06.2002.

02.6 – O salário a ser tomado por base, por ocasião da revisão da presente, prevista para ocorrer em 1º.07.2003, será o que deveria resultar da aplicação do contido no “caput” ou, conforme for o caso, na subcláusula nº 02.1, supra, e não o efetivamente percebido pelo empregado em 1º.07.2002, facultada inclusive a compensação de quaisquer antecipações salariais excedentes ao percentual de majoração salarial ora acordado, concedidas a partir de 1º.07.2002.

03 – PISO SALARIAL

Fica estabelecido, para vigorar a partir de 1º.07.2002, um "piso salarial" no valor de R\$1,47 (um real e quarenta e sete centavos) por hora.

03.1 – Este "piso salarial" somente será devido a partir do primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 30 dias de trabalho na mesma empresa.

03.2 – Este "piso salarial" será corrigido sempre que houver majoração geral e coercitiva de salários, na mesma proporção, não o sendo, porém, quando da majoração do salário mínimo legal. Em 1º.01.2003, este "piso salarial" será corrigido em percentual igual ao decorrente do estabelecido na cláusula nº 39, infra, desprezando-se a casa posterior à unidade de centavo em seu valor hora.

03.3 – Esse "piso salarial" não será considerado, em nenhuma hipótese, "salário profissional", ou substitutivo do salário mínimo legal, nem mesmo para fins de incidência de adicional de insalubridade.

04 – PAGAMENTO DE DIFERENÇAS

As diferenças remuneratórias decorrentes do estabelecido na presente convenção coletiva de trabalho serão pagas juntamente com os salários do mês de agosto de 2002.

04.1 – As empresas e empregados que, em razão da data da assinatura desta convenção coletiva de trabalho e da data em que dela vierem a tomar conhecimento, ainda não tiverem feito na folha de pagamento de salários do mês de agosto em curso o pagamento de que trata o “caput” desta cláusula e o primeiro desconto previsto na cláusula nº 42, infra, poderão fazê-los na folha de pagamento do mês de setembro de 2002.

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.

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 a 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%.

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 – ATRASOS DE HORÁRIO – REPOUSO SEMANAL

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 – MUDANÇA DE HORÁRIO

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.

11 – 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.

11.1 – 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.

11.2 – 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

11.3 – 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 – 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.

13 – 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 repousos semanais ou de feriados, inclusive com troca de feriados, bem como por ocasiões especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

13.1 – 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.

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

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

14 – 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.

14.1 – 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.

14.2 – 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.

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

14.4 – 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.

14.4.1 – 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.

14.4.2 – 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.

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

14.6 – 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.

14.7 – 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.

14.8 – Excepcionalmente, na vigência desta convenção, poderão ser estabelecidos diferentes regimes de compensação no período de 1º.07.2002 a 30.06.2003, 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.

15 – 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.

15.1 – 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.

15.2 – O pagamento de salários através de cheque não poderá ser efetuado sob a forma de cheque

cruzado.

15.3 – 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 cinco (05) dias, a contar da comunicação, ainda que sob a forma de "vale".

16 – 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.

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

17 – 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.

18 – DESCONTOS AUTORIZADOS

As empresas somente poderão efetuar descontos nos salários de seus empregados quando expressamente autorizados e quando se referirem a 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.

18.1 – Ficam ressalvados os descontos decorrentes do contido nas cláusulas nº 39 e 40, infra, e os efetuados em decorrência de prejuízos causados por dolo ou culpa.

18.2 – 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.

19 – 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.

20 – 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 efetuar-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%.

21 – FÉRIAS PROPORCIONAIS AO EMPREGADO DEMISSIONÁRIO

Ao empregado com menos de 1 (um) ano de emprego, desde que com mais de 9 (nove) meses de tempo de serviço e com menos do que 3 (três) faltas injustificadas registradas, é assegurado o direito a férias proporcionais, no caso de solicitar demissão do emprego.

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, 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.

22.1 – 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.

23 – 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.

24 – HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

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

24.1 – 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.

24.2 – 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.

25 – 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.

25.1 – 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.

26 – 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 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

26.1 – 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 trinta (30) dias após o final do prazo de aviso prévio. A comprovação posterior a esta data não gerará direito a esta garantia.

26.2 – Esta garantia poderá ser, a qualquer momento, transacionada entre as partes.

27 – GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTANDO

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 ordinária mínima por tempo de serviço, de 30 (trinta) anos, se homem, e de 25 (vinte e cinco) anos, se mulher, 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.

27.1 – 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.

27.2 – Esta garantia não é extensiva aos casos especiais de aposentadoria.

27.3 – 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.

27.4 – 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.

28 – ABONO AO APOSENTADO

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.

29 – 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.

30 – 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.

30.1 – 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.

30.2 – 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.

31 – 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 "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.

31.1 – 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.

32 – AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes exclusivamente para prestação de exames finais, desde que os mesmo 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.

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

33 – AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE

As empresas concederão um "auxílio escolar", como a ajuda de custo, não integrável ao salário, no valor equivalente a 1 (uma) vez o "piso salarial", aos empregados admitidos até 30.06.2002 e que, em 02.07.2002, percebam salário inferior a 2,5 (duas e meia) vezes o valor do "piso salarial" e que comprovem estar matriculados, e freqüentando, em estabelecimento oficial ou reconhecido, curso regular de ensino, cujo pagamento deverá ser efetivado em duas parcelas, sendo a primeira até o dia 31.10.2002, e a segunda até o dia 31.12.2002.

33.1 – Para fazer jus a esta vantagem, o empregado interessado deverá fazer simples requerimento, por escrito, à empregadora, acompanhado de certificado de matrícula e freqüência.

33.2 – Os requerimentos deverão ser efetivados até 30.09.2002 e 30.11.2002, respectivamente, sob pena de decadência.

33.3 – Ficam desobrigadas desse pagamento as empresas que mantêm cursos gratuitos aos empregados no próprio estabelecimento, ou que proporcionam o custeio de cursos para seus empregados, inclusive com fornecimento gratuito do correspondente material escolar.

34 – SALÁRIO-EDUCAÇÃO

Os Sindicatos acordantes recomendam às empresas que procurem optar pelo Sistema de Manutenção de Ensino Fundamental (SME).

35 – 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".

35.1 – 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.

36 – TRANSPORTE

As empresas poderão descontar de seus empregados, a título de vale-transporte, importância inferior a 6,00% (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.

36.1 – 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".

36.2 – As empresas poderão descontar o valor real do transporte, até o limite de 6,00% (seis por cento) do salário do empregado

37 – 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.

38 – 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.

39 – ANTECIPAÇÃO SALARIAL

Em 1º de janeiro de 2003, as empresas concederão a seus empregados, a título de adiantamento da revisão prevista para ocorrer em 1º.07.2003 ou a qualquer outra majoração coercitiva (inclusive abonos), que venha a ser determinada com base em inflação passada ou futura, melhoria salarial equivalente a 70% (setenta por cento) da variação acumulada do INPC/IBGE de 1º.07.2002 a 31.12.2002, limitado o valor dessa antecipação a um percentual máximo de 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento), a incidir sobre os salários resultantes da cláusula nº 02, "caput", ou da subcláusula nº 02.1, conforme for o caso da presente (salários devidos em 1º.07.2002).

40 – 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.

41 – MENSALIDADE DO SINDICATO

Na forma do estipulado na cláusula nº 18 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.

41.1 – 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.

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

42 – DESCONTO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão de todos os seus empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Leopoldo, beneficiados ou não pelo estipulado na presente revisão, na folha de pagamento de salários relativos ao mês de agosto de 2002, quantia equivalente a 1% (um por cento) do salário fixo mensal (220 horas) devido no mês, já reajustado, na folha de pagamento de salários relativos ao mês de outubro de 2002, quantia equivalente a 1% (um por cento) do salário fixo mensal (220 horas) devido no mês, já reajustado, e, na folha de pagamento de salários relativos ao mês de dezembro de

2002, quantia equivalente a 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) do salário fixo mensal (220 horas) devido no mês, já reajustado. Estes descontos, a título assistencial, são estabelecidos por decisão de assembléia geral e sob inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores.

42.1 – As importâncias descontadas deverão ser recolhidas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores até o dia 11 do mês subsequente ao da efetivação do desconto, devendo os recolhimentos ser efetuados em guia própria, junto ao Banco do Brasil - Agência São Leopoldo/Centro (0185-6), na conta corrente nº 3621/8 e acompanhada de relação com o nome de cada trabalhador e correspondente quantia descontada, a qual deverá ser enviada à sede do Sindicato dos Trabalhadores.

42.2 – Adequa-se o contido nesta cláusula ao Precedente Normativo nº 074 do Tribunal Superior do Trabalho.

43 – CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL

As empresas recolherão aos cofres do seu respectivo Sindicato Patronal, a título de "contribuição especial", conforme deliberação das correspondentes assembléias gerais extraordinárias, as seguintes importâncias:

a – As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo recolherão importância equivalente a 6% (seis por cento) da folha de pagamento de salários de cada empresa, do mês de maio de 2002, a ser paga em 3 (três) parcelas de 2% (dois por cento) cada uma, com vencimentos, respectivamente, até o dia até o dia 30.08.2002. até o dia 30.09.2002 e até o 30.10.2002, sendo que aquelas que optarem por fazer o recolhimento em uma única parcela, até 30.08.2002, terão desconto de 7% (sete por cento).

b – As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato da Indústria de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo, recolherão importância equivalente a 6% (seis por cento) da folha de pagamento de salários de cada empresa, do mês de maio de 2002, a ser paga em 3 (três) parcelas de 2% (dois por cento) cada uma, com vencimentos, respectivamente, até o dia até o dia 30.08.2002. até o dia 30.09.2002 e até o 30.10.2002.

43.1 – 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.

43.2 – Ficam dispensadas do recolhimento da terceira parcela de que tratam as alíneas “a” e “b” desta cláusula as empresas que procederam o recolhimento da primeira parcela no prazo estabelecido pelas respectivas assembléias gerais extraordinárias.

44 – ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS

O não recolhimento nos prazos fixados nas duas cláusulas anteriores acarretará a incidência dos mesmos acréscimos devidos em relação a recolhimentos ao FGTS efetuados com atraso.

45 – DIVERGÊNCIAS

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

46 – 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.

47 – DIREITOS E DEVERES

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

48 – PENALIDADES

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

49 – DECLARAÇÕES

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

50 – DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVAMENTO

Compromete-se o primeiro conveniente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Leopoldo) a promover o depósito de uma via da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Delegacia 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.

52 – VIGÊNCIA

O presente acordo terá vigência de 1º de julho de 2002 até 30 de junho de 2003.

São Leopoldo, de agosto de 2002.

Loricardo Oliveira
Comitê Diretivo do S.T.I.M.M.M.E. de São Leopoldo

Rubrica

Arthur O. Dias Filho — OAB/RS 40.806
Procurador do S.T.I.M.M.M.E. de São Leopoldo

Rubrica

Valayr Hélio Wosiack
Presidente do S.I.M.M.M.E.E. de São Leopoldo

Rubrica

Raul Heller
Presidente do S.I.M.I.I.A. de Novo Hamburgo

Rubrica

Edson Moraes Garcez — OAB/RS 6.331
Procurador dos Sindicatos Patronais Convenientes

Rubrica