

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002241/2014  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/10/2014  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062226/2014  
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.015967/2014-55  
DATA DO PROTOCOLO: 29/09/2014

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND IND MET MEC E MAT ELETR E ELETRON DE S LEOPOLDO, CNPJ n. 96.755.145/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAUL HELLER e por seu Procurador, Sr(a). CLAUDIO ROBERTO DE MORAIS GARCEZ;

SIND.IND.MAQ.E IMPLM.IND.E AGRIC.DE NOVO HAMBURGO, CNPJ n. 93.848.935/0001-03, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). EDSON MORAIS GARCEZ e por seu Presidente, Sr(a). DAVILSON LUIZ NOGUEIRA;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO E ELETRONICO DE SAO SEBASTIAO DO CAI, CNPJ n. 97.202.113/0001-01, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ROBERTO PIVA PAIM e por seu Presidente, Sr(a). ADILSON PACHECO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Plano da CNTI**, com abrangência territorial em **Bom Princípio/RS, Feliz/RS, Ivoti/RS, Portão/RS e São Sebastião do Caí/RS**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido um "salário normativo" no valor de R\$4,50 (quatro reais e cinquenta centavos) por hora, a contar do primeiro dia do mês seguinte àquele em que o empregado completar 30 (trinta) dias no emprego.

**03.1.** Ao aprendiz, na condição de quotista do SENAI, fica estabelecido, com exclusão de qualquer outro, um "salário normativo", a ser devido já na admissão, no valor de R\$3,45 (três reais e quarenta e cinco centavos), por hora. Este valor será elevado em 1º de janeiro de 2015 para R\$ 3,60 (três reais e sessenta centavos).

**03.2.** Estes salários não serão considerados, em nenhuma hipótese, "salário profissional", ou substitutivo do salário mínimo nacional.

**03.3.** Os valores antes fixados já contemplam a majoração salarial prevista na cláusula seguinte e deverão ser observados a contar de 1º.05.2014.

**03.4.** Os valores de salário normativo ora fixados somente poderão ser alterados em nova Convenção Coletiva de Trabalho.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Em 1º de maio de 2014, os empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Sebastião do Caí 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 – SINDIMETAL-VS e pelo Sindicato da Indústria de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo – SINMAQSINOS, localizadas nos municípios de Bom Princípio, Feliz, Ivoti, Portão e São Sebastião do Caí, admitidos até 30.04.2013, terão seus salários resultantes do disposto na cláusula 4a (quarta) da Convenção Coletiva de Trabalho, como previsto em seu item 4.6, com vigência a partir de 1º de maio de 2013 e protocolada junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE/RS sob o número 46218.011810/2013-70 e registrada sob o nº RS001440/2013, majorados em 6,80% (seis inteiros e oitenta centésimos por cento), a incidir sobre a parcela de até R\$3.300,00 (três mil e trezentos reais) por mês, equivalente a R\$ 15,00 (quinze reais) por hora, o que corresponde a uma majoração máxima de R\$224,40 (duzentos e vinte e quatro reais e quarenta centavos) no salário mensal ou de R\$ 1,02 (um real e dois centavos) no salário por hora.

**4.1.** Os empregados admitidos após 1º.05.2013 terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) da majoração salarial estabelecida no "caput", multiplicado pelo número de meses ou fração superior a 15 (quinze) dias transcorridos desde a admissão.

**4.2.** Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.05.2013, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

**4.3.** Não haverá a incidência da majoração ora estipulada sobre remuneração de ordem variável, isto é, prêmios e comissões.

**4.4.** Os salários resultantes do ora clausulado 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.

**4.5.** 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.

**4.6.** O salário que servirá de base para os reajustamentos coercitivos futuros será o resultante do "caput", ou da aplicação do item 4.1., ambos desta cláusula, conforme o caso.

**4.7.** O estabelecido nesta cláusula o foi de forma transaccional.

### **CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças resultantes da aplicação das cláusulas nº 03 e 04 do presente acordo, em relação aos meses de maio a setembro de 2014, deverão ser pagas na folha de pagamento de salários do mês de outubro de 2014.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIOS: FORMA DE PAGAMENTOS 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.

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

**06.2.** 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.

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

### **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

**07.1.** Ficam ressalvados os descontos decorrentes do contido nas cláusulas nº 41.1 e 45 e os efetuados em decorrência de prejuízos causados por dolo ou culpa.

**07.2.** 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.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIOS 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 na Súmula nº 159 do Tribunal Superior do Trabalho e da Instrução nº 04/1993 do mesmo Tribunal.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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)** 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.
- c)** 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.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

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

**12.1** Para os empregados que completarem o tempo de serviço necessário à percepção do adicional por tempo de serviço a partir de 1º.05.2003, o percentual referido no item anterior incidirá sobre a parcela do salário contratual do empregado equivalente a até o limite de 5 (cinco) vezes o salário normativo.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno é devido no percentual de 20% (vinte por cento).

**13.1** □ 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, às 7 (sete) horas da manhã, e também estará sujeito à contagem para o fim de pagamento do adicional noturno.

**13.1.1** □ Os efeitos pecuniários da vantagem instituída no item anterior se darão a contar de 1º.05.2010.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE**

Aos empregados que percebam salários até R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) por mês ou R\$ 15,00 (quinze reais) por hora e que estejam matriculados e frequentando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular de nível fundamental, médio profissionalizante, ou superior, as empresas concederão uma ajuda de custo anual, não integrável ao salário, no valor equivalente a um salário normativo, a ser paga em 2 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira até 30 (trinta) de setembro e a segunda até 30 (trinta) de novembro do corrente ano, desde que apresentado pelo empregado documento comprovando sua frequência no curso.

**14.1.** A vantagem prevista no "caput" desta cláusula é extensiva aos cursos supletivos ou de certificação do Primeiro Grau, de no mínimo 800 (oitocentas) horas, reconhecidos pela autoridade competente em matéria educacional, salvo em se tratando de programa de Educação de Jovens e Adultos, hipótese em que a duração horária mínima exigida é de 500 (quinhentas) horas.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

**15.1.** 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.

**15.2.** 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".

**15.3.** A entidade sindical de trabalhadores acordante concorda 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.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas com, no mínimo, 15 (quinze) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou convênio com creches municipais ou particulares, deverão

reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a), inclusive o legalmente adotado, em creche que preencha os requisitos legais, de sua livre escolha, até o limite de R\$134,56 (cento e trinta e quatro reais e cinquenta e seis centavos), por filho(a), pelo período de 18 (dezoito) meses, contados do retorno do auxílio maternidade.

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

### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

**17.1.** 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.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE HORÁRIO**

Quando o empregado estiver cumprindo o aviso prévio concedido pela empresa, as 2 (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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 (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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO INFANTIL**

As empresas manifestam o seu propósito de não utilização de mão-de-obra infantil. Eventuais transgressões ou irregularidades serão reportadas pelo Sindicato dos Trabalhadores aos Sindicatos Patronais.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 180 (cento e oitenta) dias entre um contrato e outro.

**23.1.** 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TESTES PRÁTICOS**

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

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

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

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTADO**

Os empregados menores gozarão de garantia de emprego, desde seu alistamento para prestação do serviço militar obrigatório, até sua incorporação ou dispensa do serviço militar;

**25.1.** 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.

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

**26.1.** 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.

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

**26.3.** 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.

**26.4.** 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.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

Considerando que o regime de compensação de horário para trabalho em 5 (cinco) e não em 6 (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 Consolidação das Leis do Trabalho, 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 Consolidação das Leis do Trabalho.

**28.1.** A realização de trabalho extraordinário, além de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, não invalida o regime ora estabelecido.

**28.2.** 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.

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

**28.4.** Na vigência do regime de compensação de horário pela supressão do trabalho aos sábados, os feriados que ocorrerem:

- a) de segunda a sexta-feira serão remunerados como mais um repouso (07:20 horas = 7,33 horas);
- b) no sábado serão remunerados como horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento), facultado às empresas, 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, ou mediante ajuste de compensação anual.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

As empresas poderão adotar o regime de compensação previsto no artigo 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação da Medida Provisória nº 2164-41/2001, mediante proposta aprovada por 2/3 (dois terços) dos trabalhadores abrangidos.

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

**29.2.** O citado regime só passará a vigorar no mínimo após 2 (dois) dias úteis de sua aprovação;

**29.3.** 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;

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

**29.5.** Implantado o regime de compensação de que trata esta cláusula, apenas poderá ser alterado se aprovado por 2/3 (dois terços) dos trabalhadores abrangidos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS**

Mediante acordo entre empregadora e, no mínimo, 2/3 (dois terços) 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, bem como por ocasiões especiais como nos dias 24 (vinte e quatro) e 31 (trinta e um) de dezembro, na segunda e na terça-feira de carnaval, etc.

**30.1.** 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.

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

#### **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 1.095, de 19.05.2010 (DOU 20.05.2010), poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, desde que:

**a** - a empresa interessada protocole, e obtenha a autorização, junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, pedido específico, nos termos do previsto na Portaria supra mencionada e do disposto nesta cláusula;

**b** - a empresa atenda integralmente às exigências concernentes à organização do(s) refeitório(s);

**c** - os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado a horas suplementares;

**32.1.** A redução do intervalo deverá ser, preliminarmente, acertada entre a empresa e seus empregados e com o respectivo Sindicato Profissional, mediante simples " termo complementar" a esta Convenção de Trabalho, firmado obrigatoriamente, entre o Sindicato dos trabalhadores e a empresa interessada, com assistência do respectivo Sindicato Patronal, o qual deverá conter:

**a** - a especificação do (s) estabelecimento (s) em que será implantada, bem como, se for o caso, para determinada Seção, Setor, Linha de Produção ou Serviço;

**b** - a necessidade e conveniência da redução;

**c** - a especificação dos períodos de duração dos intervalos, que não poderão ser inferiores a 30 (trinta) minutos;

**d** - as garantias oferecidas pela empregadora em relação às condições de repouso e da alimentação;

**e**- os casos de cessação da redução e os procedimentos à readequação dos horários e suas consequências;

**f**- a expressa proibição da possibilidade de indenização ou supressão do intervalo.

**32.2.** 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 intrajornada, sendo que, para estabelecer e firmar o " termo complementar" , como previsto no item 32.1., deverá se valer de listagem com a assinatura dos empregados interessados com a aprovação de no mínimo 55% (cinquenta e cinco por cento) dos que terão o intervalo reduzido.

**32.3.** Para a celebração do " termo complementar" , o Sindicato dos Trabalhadores não poderá pleitear a negociação e/ou inclusão de disposições ou vantagens não inerentes à redução do intervalo.

**32.4.** O " termo complementar" fará referência a esta cláusula e ao número de registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego.

**32.5.** No caso de determinação, administrativa ou judicial, de cessação, por qualquer motivo, do intervalo reduzido, não acarretará, no período em que observado, nenhum pagamento ou indenização aos empregados.

**32.6.** Na implantação da redução do intervalo intrajornada, a empresa deverá levar em conta situações especiais de gestantes, estudantes e demais trabalhadores com outros compromissos.

**32.7.** A duração reduzida do intervalo será implementada após a sua autorização pelo órgão do Ministério do Trabalho e Emprego.

### **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO DE PONTO**

Visando a comodidade dos trabalhadores, as empresas poderão permitir a marcação do ponto até 5 (cinco) minutos antes do horário previsto para início dos trabalhos e até 5 (cinco) 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.

**33.1.** As empresas poderão, a seu critério, para os fins previstos no art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, utilizar o sistema eletrônico de registro de ponto, em substituição ao sistema mecânico (cartão e relógio ponto), bem como voltar a utilizar o sistema mecânico.

**33.1.a.** Eventuais falhas do sistema utilizado não poderão resultar em prejuízo ao empregado.

**33.1.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.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

**34.1**  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.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL**

Para fins do estabelecido no art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41/2001, 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.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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, salvo a pedido do empregado.
- b)** a possibilidade de, mediante solicitação por escrito do empregado, que o gozo de férias seja concedido por antecipação aos que não tiverem período aquisitivo completo e sem que este se modifique.
- c)** em adequação ao disposto nos parágrafos 1º, dos artigos 134 e 139, da Consolidação das Leis do Trabalho, a concessão de período parcial de gozo de férias coletivas é considerado "caso excepcional" e pode ser seguido, para complementação, de período de gozo de férias individuais.
- d)** em complementação ao ora ajustado, estabelecem os convenientes que no caso de concessão de férias, tanto coletiva como individual, em mais de um período de gozo, nenhum deles poderá ser inferior a 10 (dez) dias corrido, sendo que no caso de requício de até 10 (dez) dias para completar o período adquirido de dias de gozo, poderá haver, a pedido do empregado ou de comum acordo, a transformação destes dias faltantes em "abono pecuniário", como previsto no artigo 143, da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **Licença Remunerada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

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

**39.2.** 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 frequência as aulas.

**39.3.** 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.

### **Licença não Remunerada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Segurança**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**41.1.** 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 o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empresa.

#### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

**42.1.** 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.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

**44.1.** 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, 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.

**44.2.** 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.

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

Observado o antigo Precedente nº 74 do Tribunal Superior do Trabalho, as empresas localizadas nos municípios mencionados na cláusula nº 02, 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 São Sebastião do Caí, beneficiados ou não pelo presente acordo, a importância equivalente a 3% (três por cento) do salário, já reajustado, até o mês de outubro do corrente ano, e mais 3% (três por cento) do salário, já reajustado, no mês de dezembro do corrente ano, limitado o valor de cada um desses descontos a R\$85,00 (oitenta e cinco reais), devendo as importâncias descontadas serem recolhidas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL**

As empresas recolherão aos cofres do respectivo Sindicato Patronal, a título de "contribuição especial", conforme deliberação de suas respectivas Assembléias Gerais Extraordinárias, os seguintes valores:

**a.** As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo – SINMAQ SINOS, recolherão a título de "contribuição especial", conforme deliberado em Assembleia Geral Extraordinária, 5% (cinco por cento) sobre a folha bruta de salários (igual a que servir de base para os recolhimentos de FGTS) do mês de outubro de 2014, a ser paga em 5 parcelas iguais, com vencimentos em até 15.11.2014, em até 15.12.2014, em até 15.01.2015, em até 15.02.2015 e em até 15.03.2015, respectivamente.

**b.** As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas,

Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo – SINDIMETAL recolherão a título de "contribuição especial", conforme deliberado em Assembléia Geral Extraordinária, importância equivalente a R\$87,00 (oitenta e sete reais) por empregado registrado em maio de 2014, a ser pago em 5 parcelas, com vencimentos em até 15.10.2014, em até 15.11.2014, em até 15.01.2015, em até 15.02.2015 e em até 15.03.2015, respectivamente. As empresas que optarem em antecipar a contribuição em cota única terão um desconto de 5% (cinco por cento). Já as empresas com um empregado, ou mesmo sem empregado, recolherão o valor mínimo de R\$ 87,00 (oitenta e sete reais) em parcela única até a data do primeiro recolhimento.

**46.1.** 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

**48.1.** 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.

**48.2.** 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.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DIVERGÊNCIAS**

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

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITOS E DEVERES**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO**

Compromete-se o primeiro conveniente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Sebastião do Cai) a promover o depósito de uma via do requerimento de registro (Sistema Mediador) da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego SRTE/MTE, no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 8º da IN MTE nº 11 de 24 de março de 2009.

**RAUL HELLER**

Presidente

SIND IND MET MEC E MAT ELETR E ELETRON DE S LEOPOLDO

**CLAUDIO ROBERTO DE MORAIS GARCEZ**

Procurador

SIND IND MET MEC E MAT ELETR E ELETRON DE S LEOPOLDO

**EDSON MORAIS GARCEZ**

Procurador

SIND.IND.MAQ.E IMPLM.IND.E AGRIC.DE NOVO HAMBURGO

DAVILSON LUIZ NOGUEIRA  
Presidente  
SIND.IND.MAQ.E IMPLM.IND.E AGRIC.DE NOVO HAMBURGO

ROBERTO PIVA PAIM  
Procurador  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS MECANICAS E DE  
MATERIAL ELETRICO E ELETRONICO DE SAO SEBASTIAO DO CAI

ADILSON PACHECO  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS MECANICAS E DE  
MATERIAL ELETRICO E ELETRONICO DE SAO SEBASTIAO DO CAI