

# CLAUSULAMENTO

## 01 – REAJUSTE SALARIAL

Mantida a data-base em 1º de maio, os empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Sapiranga 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 e pelo Sindicato da Indústria de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo – SINMAQ-SINOS, localizadas nos municípios de Sapiranga, Nova Hartz e Araricá, admitidos até 17.05.2003, terão seus salários resultantes do estabelecido na cláusula nº 01 dos acordos celebrados nos autos do Processo TRT nº 00587-2003-000-04-00-6 RVDC e do Processo TRT nº 00582-2003-000-04-00-3 RVDC, respectivamente, reajustados em 7% (sete por cento), sendo 6,8% (seis inteiros e oito décimos por cento) a título de reposição da inflação registrada no período revisando e 0,2% (dois décimos por cento) a título de reposição de perdas passadas.

**01.1** – Os empregados admitidos após 1º.05.2003 terão seus respectivos salários admissionais majorados 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.

**01.2** – 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.

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

**01.4** – 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.

**01.5** – 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.

**01.6** – O estabelecido nesta cláusula o foi de forma transacional.

## 02 – SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido, a partir de 1º.05.2004, um “salário normativo” R\$1,75 (um real e setenta e cinco centavos) por hora, a vigorar na data da admissão, e no valor de R\$1,97 (um real e noventa e sete centavos) por hora, a vigorar no primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 60 (sessenta) dias de trabalho na mesma empresa.

**02.1** – Esses "salários normativos" não serão considerados, em nenhuma hipótese, "salário profissional", ou substitutivo do salário mínimo legal, nem mesmo para fins de incidência de adicional de insalubridade.

## 03 – SALÁRIO REVISIONAL

O salário a ser tomado por base, para fins de reajustamentos salariais coercitivos futuros, inclusive por ocasião da revisão da presente, prevista para ocorrer em 1º.05.2005, será o decorrente do estabelecido no "caput" ou na subcláusula nº 01.1, da cláusula nº 01, supra, conforme for o caso.

#### **04 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

O "Adicional por Tempo de Serviço - ATS" de que trata a cláusula nº 04, da Convenção Coletiva de Trabalho firmada para vigorar a partir de 1º.05.94, é mantido em 3% (três por cento), a incidir sobre a remuneração mensal do empregado beneficiado, por quinquênio completo de efetivo serviço prestado à respectiva empregadora.

**04.1** – 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.

**04.2** – 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.

**04.3** – Entende-se como "remuneração mensal" aquela que servir de base de incidência para os depósitos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), limitada, sempre, ao valor máximo para incidência da contribuição previdenciária.

**04.4** – Fica estabelecido que, no caso de ocorrer rescisão contratual, deverão, também, integrar a base de cálculo desse adicional, os valores pagos a título de férias e de aviso prévio, ainda que indenizados.

**04.5** – No caso de a empregadora já conceder vantagem semelhante a ora instituída, 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.

#### **05 – 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.

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

#### **06 – PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

O pagamento dos salários deverá ser efetivado dentro do horário normal de trabalho.

**06.1** – O pagamento de salários, quando efetuado após as 12:00 horas de sextas-feiras ou de véspera de feriados bancários, somente poderá ser feito em moeda corrente.

**06.2** – Em atendimento a expressa reivindicação do Sindicato dos Trabalhadores, o salário dos empregados mensalistas, nos meses que não tiver 30 (trinta) dias, será pago proporcionalmente ao número de dias de cada mês, ou seja, nos meses que contarem com 31 (trinta e um) dias, à razão de 31 (trinta e um) dias, e nos meses com 28 (vinte e oito) ou 29 (vinte e nove) dias, à razão de 28 (vinte e oito) ou 29 (vinte e nove) dias, respectivamente.

#### **07 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS**

Entre o 15º (décimo quinto) e o 20º dia posterior ao pagamento de salários, as empresas deverão conceder um adiantamento salarial aos empregados, no valor de, no mínimo, 40% (quarenta por cento)

do salário básico mensal vigente no mês anterior, limitado ao valor que corresponda aos salários já vencidos no mês.

## **08 – ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será pago na base de 20% (vinte por cento), incidente sobre o valor da hora diurna.

## **09 – HORAS EXTRAS**

As 2 (duas) primeiras horas extras trabalhadas no dia serão remuneradas com um adicional de 50% (cinquenta por cento), incidente sobre o valor da hora normal. As horas extras que ultrapassarem a esse limite, ou seja, as horas extras trabalhadas além de 2 (duas) no dia, serão remuneradas com um adicional de 100% (cem por cento), incidente sobre o valor da hora normal.

## **10 – CARTÃO PONTO**

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

**10.1** – Igualmente visando a comodidade dos trabalhadores e um melhor aproveitamento de tempo, as empresas poderão dispensar a marcação do ponto no horário do intervalo para repouso e alimentação, observados os requisitos exigidos pela Portaria n° 8.626, de 13.11.91, do Ministério do Trabalho, especialmente no que respeita à assinalação, no cartão de ponto, do horário destinado a tal intervalo.

## **11 – AUXÍLIO-DOENÇA: FÉRIAS**

O gozo de auxílio-doença previdenciário por período inferior a 180 (cento e oitenta) dias não prejudicará o direito a férias.

## **12 – FÉRIAS: INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO**

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

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

**12.2** – 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, com adicional de 50%.

## **13 – FÉRIAS ANTECIPADAS**

As empresas poderão conceder férias individuais a seus empregados, a seu pedido, por antecipação e antes de completado o respectivo período aquisitivo, considerando-se, na hipótese, como quitado o período gozado.

## **14 – PEDIDO DE DEMISSÃO: FÉRIAS PROPORCIONAIS**

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

## **15 – FÉRIAS: SALÁRIOS VENCIDOS**

Por ocasião do pagamento das férias, as empresas deverão pagar ou adiantar o saldo de salários vencidos.

## **16 – GRATIFICAÇÃO NATALINA**

Quando o início do gozo de férias ocorrer a partir do dia 20 (vinte) de novembro, as empresas deverão pagar, na mesma ocasião do pagamento das férias, a gratificação natalina correspondente ao ano em esgotamento, não sendo devido, na volta das férias, o adiantamento da gratificação relativa ao ano seguinte.

## **17 – GRATIFICAÇÃO NATALINA: ATRASO NO PAGAMENTO**

A empresa que não pagar a gratificação natalina, para o empregado com contrato em vigor, até o dia 20 de dezembro de cada ano, incorrerá em multa de 1/30 (um trinta avos) do salário mínimo mensal por dia de atraso, até o máximo de o valor de um salário mensal contratual.

## **18 – TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL**

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

## **19 – AVISO PRÉVIO: EMPREGADO DEMISSIONÁRIO**

Ao empregado demissionário é assegurado, desde que cumpra pelo menos metade do prazo de aviso prévio, o direito de deixar de cumprir o restante do prazo, com imediato desligamento do emprego. Ocorrendo a hipótese, serão devidos salários somente pelos dias efetivamente trabalhados.

## **20 – COMUNICAÇÃO DE AVISO PRÉVIO**

Quando a empresa fizer a comunicação de aviso prévio de demissão, deverá, no mesmo documento, explicitar se o empregado deverá cumpri-lo ou não.

## **21 – AVISO PRÉVIO: DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

Quando o empregado receber o comunicado de aviso prévio, na rescisão de iniciativa da empregadora, ou durante 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.

**21.1** – Em caso de o empregado ter indenizado o prazo do aviso prévio, deverá ser anotada na CTPS a data do efetivo desligamento.

## **22 – AVISO PRÉVIO – REDUÇÃO DE HORÁRIO**

Quando o empregado estiver cumprindo "aviso prévio", concedido pela empregadora, as 2 (duas) horas diárias, equivalentes a 12 (doze) semanais, a que tem direito como redução de horário, serão concedidas às segundas-feiras, durante todo o dia, e às terças-feiras, somente na parte da manhã; os empregados que trabalhem em regime de supressão, total ou parcial, do trabalho aos sábados, gozarão a folga igualmente nas segundas-feiras, durante todo o dia, e as horas restantes para atingir as 12 (doze) por semana serão concedidas no início do expediente de terças-feiras. Em quaisquer das circunstâncias,

observar-se-á, sempre, a liberação do empregado em 12 (doze) horas semanais. O empregado poderá optar pela forma estipulada na Lei n° 7.093, de 25.04.83.

**22.1** – Será do empregado a opção quanto à forma de gozo da redução do horário de trabalho durante o aviso prévio.

## **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 – PRAZOS PARA 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: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da demissão.

**d)** Contratos por prazo determinado, inclusive de experiência:

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

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

**24.1** – Se, no período de aviso prévio ou do prazo para pagamento das parcelas rescisórias, ocorrer o vencimento de salários, as empresas deverão efetivar, desde logo, o pagamento destes salários.

## **25 – HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

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

**25.1** – Caso o empregado não compareça no local e horário pré-determinados 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 do empregado em recebê-lo ou em razão de sua ausência.

**25.2** – 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.

**25.3** – O Sindicato dos Trabalhadores procederá à homologação de rescisões contratuais nas tardes de segundas-feiras, nas manhãs e tardes de terças, quartas e quintas-feiras e nas manhãs de sextas-feiras.

## **26 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO SEMANAL**

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.

**26.1** – Com a finalidade de equacionarem quaisquer dúvidas, estabelecem as partes que o previsto nesta cláusula tem aplicabilidade mesmo em atividades consideradas insalubres (art. 60, da CLT).

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

**26.3** – 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.

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

**26.5** – Em decorrência da adoção do regime horário estabelecido nesta cláusula, as empresas pagarão os feriados que ocorrerem de segundas a sextas-feiras como 07:20 horas normais ou como mais um repouso semanal e, quando ocorrer feriado em sábados, pagarão ditos feriados como 07:20 horas extraordinárias, todas com o adicional de 50%, ficando esclarecido que essas horas não poderão ser consideradas para efeito de incidência do disposto na cláusula nº 09, supra.

## **27 – 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.

## **28 – JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL**

Fica estabelecida a possibilidade, desde que aprovada por 75% (setenta e cinco por cento) dos empregados interessados, da implantação da jornada flexível de trabalho, administrada através de sistema de débito e crédito, limitada a 35 (trinta e cinco) horas mensais, com jornada máxima diária de 10 (dez) horas, em regra cumprida de segundas a sextas-feiras, formando um banco de horas.

**28.01** – As horas trabalhadas acima da jornada normal, serão creditadas no banco de horas até o limite previsto no *caput* e as horas trabalhadas abaixo da jornada normal serão debitadas do banco de horas.

**28.02** – O saldo credor dos empregados no banco de horas deverá, preferencialmente, ser gozado com a supressão do trabalho em um ou mais dias ou em um ou mais turnos. Alternativamente poderão ser adotados os seguintes procedimentos:

**28.02.1** – Folgas adicionais seguidas ao período de férias individuais ou coletivas;

**28.02.2** – Folgas coletivas;

**28.02.3** – Dias de compensação de “pontes de feriados” de forma coletiva;

**28.02.4** – Folgas individuais, solicitadas de forma individual pelo empregado interessado.

**28.03** – Independentemente da jornada cumprida, dentro dos limites fixados no *caput*, o empregado que não registrar faltas injustificadas ao trabalho, perceberá o equivalente a sua jornada normal contratual correspondente a cada mês.

**28.04** – A jornada flexível poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência dos empregados e dos empregadores.

**28.05** – Excepcionalmente, poderá haver trabalho aos sábados, limitada, porém, a prestação de serviços em tais dias a 10 (dez) horas mensais, as quais poderão ser integralmente laboradas em um único sábado no mês ou, alternativamente, em 2 (dois) sábados no mês, hipótese em que em cada um deles serão prestadas até 5 (cinco) horas.

**28.06** – As ausências do empregado, desde que previamente comunicadas por ele e autorizadas por sua chefia, serão contabilizadas no banco de horas com base na jornada vigente para o empregado na data da ocorrência.

**28.07** – As empresas manterão os empregados permanentemente informados a respeito das horas a eles creditadas ou debitadas no banco de horas.

**28.08** – Eventual sobrejornada trabalhada além das 35 (trinta e cinco) horas mensais serão pagas integralmente, no mesmo mês da sua prestação, como horas extraordinárias e com o adicional previsto neste acordo, respeitando-se as datas de fechamento mensal para pagamento.

**28.09** – O sistema da jornada flexível de trabalho apenas poderá ser implantado 3 (três) dias depois de aprovado pelos empregados atingidos, devendo a empresa, até 3 (três) após a aprovação, comunicar ao Sindicato Profissional sua implantação, fornecendo cópia da lista de adesão.

**28.09.1** – A modificação do sistema proposto e aprovado pelos empregados somente poderá ocorrer mediante nova consulta, conforme o previsto no *caput* desta cláusula.

**28.10** – O cancelamento do acordado poderá ser efetivado pelo empregador a qualquer momento, mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados, devendo ser pagas como horas extraordinárias as horas excedentes trabalhadas e ainda não compensadas.

**28.11** – As férias, as gratificações natalinas, as ausências por motivo de saúde (“atestados médicos”) e os repousos semanais remunerados não serão afetados pela adoção da jornada flexível.

**28.12** – O prazo de duração da jornada flexível será o fixado pelo empregador e seus empregados, dentro do período de 1º de maio de um ano a 30 de abril do ano seguinte, observada a vigência deste acordo, não podendo ultrapassar a um ano, mas podendo ocorrer mais de um período de jornada flexível no decorrer de cada ano.

**28.12.1** – Ao término do prazo de duração da jornada flexível, haverá acerto de contas e:

**28.12.1.1** – Em havendo saldo credor em favor dos empregados, este será pago com o correspondente adicional de horas extras previsto neste acordo, na folha de pagamento de salários do mês seguinte ao do término da vigência da jornada flexível;

**28.12.1.2** – Em havendo saldo devedor dos empregados, o número de horas de seu débito será considerado para o próximo período de jornada flexível dentro do mesmo ano, salvo se inoportunar outro período de jornada flexível, caso em que o saldo devedor dos empregados será assumido pelo empregador. O saldo eventualmente remanescente não poderá ser considerado para outro período de jornada flexível posterior ao de um ano.

**28.13** – Na ocorrência de demissão, o saldo credor será pago e os empregadores assumirão o saldo devedor, salvo se a rescisão ocorrer por solicitação do empregado ou, mesmo que de iniciativa da empresa, se der por justa causa, caso em que o saldo devedor poderá ser descontado por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, até o limite das parcelas de natureza indenizatória.

**28.13.1** – Eventual saldo não compensado no pagamento das verbas rescisórias por exceder ao limite fixado no item nº 28.13, assim como saldo devedor não descontado nas demais hipóteses de extinção contratual, poderão ser compensado com quaisquer haveres que venham a ser declarados devidos ao empregado em razão de reclamatória trabalhista, o mesmo ocorrendo com o saldo devedor decorrente do previsto no item nº 28.12.2, supra, ainda que não tenha havido novo período de jornada flexível, após aquele do qual resultou o saldo devedor.

**28.14** – Os empregados estudantes, sem prejuízo de sua remuneração, não estarão obrigados a trabalhar além da jornada normal, quando tal resultar em prejuízo para sua frequência escolar.

**28.15** – As empregadas com filhos menores de 6 (seis) anos, sem prejuízo de sua remuneração, não estarão obrigadas a trabalhar além da jornada normal, quando, comprovadamente, tal resultar em prejuízo à assistência aos mesmos.

## **29 – FERIADOS: COMPENSAÇÃO**

Poderá haver supressão do trabalho em determinado dia ou dias, mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias, ou com supressão de trabalho e salário, com vistas ao alargamento de períodos de repouso semanal ou de feriados, inclusive com trocas de feriados, bem como por ocasiões especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

**29.1** – Para a efetivação do ora previsto, deverá haver concordância da empregadora e:

**a)** adesão mínima de 75% (setenta e cinco por cento) dos respectivos empregados, mediante documento que contenha a assinatura dos mesmos, quando se tratar de supressão do trabalho em determinado dia ou dias, mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias;

**b)** adesão mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) dos respectivos empregados, mediante documento que contenha a assinatura dos mesmos, quando se tratar de supressão de trabalho e salário.

**29.2** – Em caso de feriado definido em Lei Municipal, o previsto no *caput* poderá ser efetivado também mediante troca de feriados, hipótese em que, além de atendidos os requisitos especificados no subitem nº 29.1, a empresa deverá comunicar previamente ao Sindicato dos Trabalhadores.

**29.3** – Em qualquer hipótese, ficará a minoria obrigada a acatar e cumprir o estabelecido pela maioria.

## **30 – AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE**



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

### **31 – AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE**

Para os empregados que, em 1º de agosto de 2004, passarem a perceber salários inferiores a 3 (três) vezes o valor do salário normativo admissional e que comprovem estar matriculados e freqüentando, em estabelecimento oficial ou reconhecido, em curso regular de ensino, as empresas concederão um "auxílio escolar", como a ajuda de custo, não integrável ao salário, para qualquer efeito, em uma única parcela, até 15.09.2004 no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo admissional, vigente na época do pagamento.

**31.1** – Para fazer jus a esta vantagem, o empregado interessado deverá formular requerimento à respectiva empregadora, anexando certificado de matrícula e freqüência (de, no mínimo, 80% – oitenta por cento – no semestre), até 10 (dez) dias antes da data antes prevista para o pagamento.

**31.2** – O requerimento fora do prazo será tido como inexistente.

### **32 – CONVÊNIO COM ESCOLAS**

As empresas, quando estabelecerem convênios com escolas, relativamente ao recolhimento do Salário Educação, deverão divulgar, entre seus empregados, a existência deste convênio e procurar obter das escolas conveniadas preferência aos filhos de seus empregados.

**32.1** – Os Sindicatos acordantes recomendam às empresas, que optarem pelo Sistema de Manutenção de Ensino Fundamental (SME), que o façam, preferencialmente, pelas modalidades de Indenização.

### **33 – AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do 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 2 (duas) vezes o valor do salário normativo admissional, vigente na data do pagamento, a título de "auxílio-funeral".

**33.1** – As empresas poderão, desde logo, desobrigarem-se desta responsabilidade, instituindo 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.

### **34 – ANOTAÇÕES DAS FUNÇÕES NA CTPS**

As empresas ficam obrigadas, caso o empregado exerça função definida, a anotar dita função na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado interessado.

### **35 – ANOTAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas não poderão fazer anotações nas CTPSs de seus empregados, relativamente a atestados médicos justificadores de ausências ao serviço.

### **36 – COMUNICADOS OFICIAIS DO SINDICATO**

As empresas colocarão, em local visível, "Quadro de Avisos", destinados à fixação de informes de interesse dos trabalhadores e/ou do Sindicato dos Trabalhadores. Para tanto, os informes serão encaminhados pelo Sindicato à empresa e esta providenciará na sua fixação no quadro de avisos.

### **37 – EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E UNIFORME: FORNECIMENTO**

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e 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.

### **38 – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO E UNIFORME: USO**

O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequada 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 frequência, quando não se apresentar ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos ou se apresentar com estes em condições de higiene ou de uso inadequados. 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.

### **39 – GARANTIA DE SALÁRIO À GESTANTE**

Será concedida garantia de 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 perante a empresa, mediante a apresentação de atestado passado pelo serviço médico da empresa, ou do Sindicato dos Trabalhadores ou do INSS, e até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

**39.1** – 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 efetivada dentro dos 60 (sessenta) dias que seguirem à data do recebimento da comunicação de aviso prévio. A comprovação posterior a esta data não gerará direito a esta garantia.

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

**39.3** – É estabelecido que nos casos comprovados de que a atividade exercida pela gestante lhe seja prejudicial à gestação, as empresas deverão providenciar a mudança para função compatível.

### **40 – GARANTIA DE EMPREGO AO APOSETANDO**

Aos empregados que comprovarem perante a empregadora, mediante demonstrativo elaborado pelo Sindicato Profissional e os documentos que originaram tal demonstrativo, dentro do prazo do aviso prévio, estarem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por idade ou ordinária mínima por tempo de serviço e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de serviço na atual empresa, fica garantido o emprego ou salário durante o tempo faltante para a aquisição daquele direito.

**40.1** – Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 10 (dez) anos de serviço na atual empresa, a garantia fica estendida para 24 (vinte e quatro) meses.

**40.2** – Esta garantia somente será extensiva aos casos de Aposentadoria Especial a contar da notificação do Sindicato dos Trabalhadores à empregadora e desde que ainda vigente o contrato de trabalho.

**40.3** – Esta garantia será assegurada por uma única vez e cessará, automaticamente, no momento em que o empregado implementar os requisitos para obtenção do benefício previdenciário.

### **41 – ABONO AO APOSETADO**

Ao empregado que conte com mais de 10 (dez) anos 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.

#### **42 – INTERVALOS PARA AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) intervalos especiais de 1 (uma) hora cada um, previamente ajustados entre empregada e empregadora.

#### **43 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Nas empresas que mantenham serviço médico e dentário organizados ou contratados, somente terão validade, para justificar faltas ao serviço por doença 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, com exclusão de quaisquer outros.

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

**43.2** – A apresentação de atestado médico, justificador de ausências ao serviço e mesmo que não aceito pela empresa impossibilitará a aplicação de qualquer penalidade disciplinar ao empregado.

**43.3** – Da obrigatoriedade de que atestados fornecidos por médicos e dentistas do Sindicato dos Trabalhadores, ou por ele contratados e credenciados, sejam visados por profissionais integrantes de serviço médico e dentário organizados ou contratados, não resulta nenhum ônus para o empregado.

#### **44 – ART. 473, INC. I, DA CLT**

Para os fins previstos no inciso I, do artigo 473, são equiparados a "ascendente" e "descendente", "sogro ou sogra" e "genro e nora", respectivamente.

#### **45 – LICENÇA REMUNERADA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, por até 2 (dois) dias por ano, sem prejuízo do salário, no caso comprovado de hospitalização de filho(a) até 10 (dez) anos de idade e de esposa (o) ou companheira (o), estes desde que estejam registrados junto à empregadora nesta condição.

#### **46 – REQUISIÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A requisição de empregado dirigente sindical pelo Sindicato dos Trabalhadores deverá ser comunicada à empregadora, por escrito, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas e mediante informações do período durante o qual o empregado permanecerá à disposição do Sindicato.

#### **47 – TESTES PRÁTICOS**

A realização de testes práticos para admissão não poderá exceder a 2 (duas) jornadas normais.

**47.1** – A empresa fornecerá gratuitamente alimentação à pessoa em testes e as horas de duração do teste serão pagas pelo valor do salário normativo previsto no "caput" da cláusula nº 04, supra.

#### **48 – DESCONTOS AUTORIZADOS**

As empresas somente poderão efetuar descontos nos salários de seus empregados quando expressamente autorizados e quando se referirem a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820, de 17.12.2003, associações, fundações, cooperativas, clubes, seguros, previdência privada, transporte,

alimentação, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, convênios com médicos, dentistas, ópticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, lojas supermercados, compras intermediadas pelo SESI e contribuições ao Sindicato dos Trabalhadores.

**48.1** – Ficam ressalvados os descontos decorrentes do contido na cláusula seguinte e os em razão de dolo ou culpa.

**48.2** – As mensalidades dos associados ao Sindicato dos Trabalhadores serão recolhidas à conta bancária por este indicada, até 6º (sexto) dia útil do mês seguinte àquele a que disser respeito o desconto.

**48.3** – 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.

#### **49 – 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 Sapiroanga, associados ou não, beneficiados ou não pelo disposto neste acordo, a favor e sob a responsabilidade deste Sindicato, importância equivalente a 6% (seis por cento) do salário básico de maio de 2004, no pagamento dos salários do mês de julho de 2004, devendo o recolhimento ser efetivado até o dia 10.08.2004.

**49.1** – As importâncias descontadas deverão ser recolhidas na sede do Sindicato dos Trabalhadores e acompanhada de relação com o nome de cada trabalhador e quantia descontada.

**49.2** – Ficam dispensadas de procederem ao desconto de que trata o *caput* as empresas que, na folha de pagamento de salários do mês de maio ou de junho de 2004, atendendo solicitação do Sindicato dos Trabalhadores e recomendação do Sindicato Patronal, já efetivaram desconto de mesma natureza e valor nos salários de seus empregados.

#### **50 – CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL**

As empresas recolherão aos cofres do respectivo Sindicato Patronal, 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.

**50.1** – 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.

#### **51 – ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS**

O não recolhimento, nos prazos fixados nas duas cláusulas anteriores, implicará na incidência de acréscimos de correção monetária, na forma que essa for aplicável aos recolhimentos do FGTS, multa de 10% (dez por cento), mais juros de 1% (um por cento) ao mês.

#### **52 – INDUSTRIAL HAHN FERRABRAZ LTDA.**

Os Sindicatos acordantes esclarecem, expressamente, que a empresa Industrial Hahn Ferrabraz Ltda., "siderurgia, fundição, forjaria e usinagem", está autorizada de forma permanente a trabalhar em domingos e feriados, na forma do disposto no art. 7º do Decreto nº 27.048, de 12.08.1949, com a redação dada

pelo Decreto nº 94.591, de 10.07.1987.

### **53 – VIGÊNCIA**

O presente vigorará pelo prazo de 1 (um) ano, a contar de 1º.05.2004.

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

São Leopoldo, de julho de 2004.

\_\_\_\_\_  
Anilton Moacir de Oliveira  
Presidente do Sindicato dos Trabalhadores

\_\_\_\_\_  
Rubrica

\_\_\_\_\_  
Silvana Fátima de Moura – OAB/RS 23.097  
Procuradora do Sindicato dos Trabalhadores

\_\_\_\_\_  
Rubrica

\_\_\_\_\_  
Raul Heller  
Presidente do SINDIMETAL

\_\_\_\_\_  
Rubrica

\_\_\_\_\_  
Raul Ludwig  
Presidente em exercício do SINMAQ-SINOS

\_\_\_\_\_  
Rubrica

\_\_\_\_\_  
Edson Morais Garcez – OAB/RS 6.331  
Procurador dos Sindicatos Patronais

\_\_\_\_\_  
Rubrica