

CLAUSULAMENTO

I.- DAS NORMAS GERAIS

1. — abrangência

Esta revisão abrange e atinge os trabalhadores integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre (com processo em tramitação no Ministério do Trabalho para alterar a denominação para Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico da Grande Porto Alegre), empregados em empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Rio Grande do Sul – SINMETAL (com processo em tramitação no Ministério do Trabalho para alterar a denominação para Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico do Estado do Rio Grande do Sul – SINMETAL), Sindicato Nacional da Indústrias de Máquinas - SINDIMAQ e Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores – SINDIPEÇAS, localizadas nos municípios de Porto Alegre, Guaíba, Viamão, Cachoeirinha, Alvorada, Glorinha e Eldorado do Sul, Estado do Rio Grande do Sul.

2. — divergências

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

3. — processo de prorrogação e revisão

Eventual revisão desta convenção deverá observar os mesmos critérios para sua elaboração.

4. — direitos e deveres

As partes convenientes deverão zelar pela observância do disposto nesta convenção.

5. — PENALIDADES

No caso de descumprimento do contido nesta convenção, inclusive pelos empregados beneficiados, haverá a incidência da multa que houver sido especificada nas cláusulas infra.

6. — 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.

7. — depósito para fins de registro e arquivamento

Compromete-se o primeiro conveniente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre) 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 do Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho.

8. — VIGÊNCIA

Esta convenção terá vigência por 1 (um) ano, a contar de 1º de maio de 2005.

II.- DA FORMAÇÃO E DO REGISTRO DO CONTRATO DE TRABALHO

9. — TESTES PRÁTICOS

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

9.1 — A empresa fornecerá gratuitamente alimentação à pessoa em teste.

10. — 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 18 (dezoito) meses entre um contrato e outro.

10.01 — 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.

11. — 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 respectivos atestados médicos, as sanções disciplinares aplicadas ou qualquer referência de que a anotação foi determinada pelo judiciário.

12. — TRANSFERÊNCIA DE ESTABELECIMENTO

A empresa que pretender deslocar seu estabelecimento de um local para outro deverá avisar com razoável antecedência aos seus empregados.

12.01 — Se, desse deslocamento do estabelecimento, decorrer aumento das despesas do empregado com transporte, a empresa participará desse aumento de gastos.

III.- DO REAJUSTAMENTO SALARIAL E DOS BENEFÍCIOS

PECUNIÁRIOS

13. — REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de maio de 2005, os empregados, admitidos até 30.04.2004, terão seus salários, resultantes do estabelecido na cláusula nº 13 da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada junto à Delegacia Regional do Ministério do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul sob o número 46218.014893/2004-68, majorados em 8% (oito por cento), limitado, o valor deste reajuste, a um aumento máximo de R\$0,95 (noventa e cinco centavos) nos salários fixados por hora e de R\$209,00 (duzentos e nove reais) nos salários fixados por mês.

13.01 — Os empregados admitidos a partir de 1º.05.2004 e até 16.04.2005 terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) do índice estabelecido no "caput", por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

13.02 — Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.05.2005, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

13.03 — Os salários, resultantes do ora clausulado, serão calculados até a unidade de centavo de real, desprezando-se a parte fracionária seguinte.

13.04 — 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.

13.05 — Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora estabelecida o foi de forma transaccional.

14. — SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido, para vigorar a partir 1º.05.2005, um "salário normativo" no valor de R\$2,00 (dois reais) por hora, a contar da admissão, e no valor de R\$2,05 (dois reais e cinco centavos) por hora, a contar do primeiro dia do mês seguinte àquele em que o empregado completar 30 (trinta) dias no emprego.

14.01 — Em 1o.01.2005, por força do contido na Cláusula nº 16, os "salários normativos" previstos no "caput", serão majorados para R\$2,02 (dois reais e dois centavos) por hora e para R\$2,07 (dois reais e sete centavos) por hora, respectivamente.

14.02 — Esse salário não será considerado, em nenhuma hipótese, "salário profissional", ou substitutivo do salário mínimo legal.

14.03 — Esse salário normativo será corrigido sempre que houver majoração coercitiva e geral de salários, na mesma proporção, não o sendo, porém, quando houver majoração do salário mínimo legal.

15. — DIFERENÇAS

As diferenças remuneratórias decorrentes do antes estabelecido, relativamente aos meses de maio e junho de 2005 serão pagas, o mais tardar, na folha de pagamento de salários do mês de julho de 2005 sem qualquer ônus para as empresas.

16. — ANTECIPAÇÃO SALARIAL

Em até 1º de janeiro de 2006 as empresas concederão a seus empregados, a título de adiantamento da revisão prevista para ocorrer em 1º.05.2006 ou a qualquer outra majoração coercitiva futura, inclusive abonos, que venha a ser determinada com base em inflação passada ou futura, antecipação salarial equivalente a 1% (um por cento), a incidir sobre os salários resultantes do estabelecido no "caput" ou no item nº 13.1 da cláusula nº 13, supra, conforme for o caso.

17. — ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O adicional por tempo de serviço, de que trata a cláusula nº 17 da convenção revisanda, é mantido em 3,00% (três por cento), a incidir sobre o salário contratual do empregado beneficiado, por quinquênio de trabalho prestado pelo trabalhador ao mesmo empregador.

17.01 – Para os empregados que completarem o tempo de serviço necessário à percepção do adicional por tempo de serviço a partir de 1o.05.2002, o percentual referido no item anterior incidirá sobre a parcela equivalente a 5 (cinco) vezes o salário normativo previsto para vigorar a partir do primeiro dia do mês seguinte àquele em que o empregado completar 30 (trinta) dias no emprego, do salário contratual do empregado.

18. — PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas que não efetuam o pagamento dos salários em moeda corrente deverão proporcionar aos integrantes da categoria profissional, nos dias de pagamento, tempo hábil para o recebimento em banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

18.01 — O pagamento de salários através de cheque não poderá ser efetuado sob a forma de cheque cruzado.

19. — RECIBOS DE SALÁRIOS

As empresas fornecerão aos seus empregados cópias dos recibos por estes firmados ou, quando o pagamento for efetuado mediante depósito bancário em conta corrente, demonstrativo 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.

19.01 — A redução da hora noturna e o respectivo adicional salarial poderão ser pagos sob um único título.

20. — DIFERENÇAS DE PAGAMENTOS

Se, após o recebimento do comprovante do pagamento de 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 05 (cinco) dias, a contar da comunicação, ainda que sob a forma de "vale".

21. — 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, associação, 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, mensalidades sindicais, mensalidades relativas a pagamento de cursos realizados na Escola Técnica José César de Mesquita, bem como pelo fornecimento de ranchos e compras intermediadas pelo SESI.

21.01 — As mensalidades devidas ao Sindicato dos Trabalhadores serão descontadas mediante listagem por este fornecida. O Sindicato fornecerá cópia autenticada da autorização do associado para desconto em folha das mensalidades, no caso da empresa ser demandada na Justiça para ressarcir esse tipo de desconto. Assim como o Sindicato dos Trabalhadores se compromete a ressarcir a empresa, no caso de condenação nesse tipo de Ação, desde que procedida a defesa.

21.02 — Ficam ressalvados os descontos efetuados em decorrência de prejuízos causados por dolo ou culpa.

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

22. — GRATIFICAÇÃO NATALINA

Fica assegurado:

a) o direito de os empregados, independentemente de requerimento, receberem a primeira parcela (50%) da gratificação natalina (13º salário) por ocasião da concessão do gozo de férias individuais e, no caso de férias coletivas, de recebe-la após o retorno de seu gozo.

b) 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.

23. — AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE

Aos empregados que percebam salários até 4 (quatro) vezes o salário normativo previsto para vigorar a partir do primeiro dia do mês seguinte àquele em que o empregado completar 30 (trinta) dias no emprego e que estejam matriculados e freqüentando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular de nível fundamental, médio ou superior, as empresas concederão uma ajuda de custo anual, não integrável ao salário, no valor equivalente ao salário normativo previsto para vigorar a partir do primeiro dia do mês seguinte àquele em que o empregado completar 30 (trinta) dias no emprego, a ser paga em 2 (duas) parcelas iguais, sendo a primeira até 31 de julho e a segunda até 31 de outubro do corrente ano, desde que apresentado pelo empregado documento comprovando sua freqüência no curso.

23.01 — 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.

24. — AUXÍLIO FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Os empregados que estiverem freqüentando cursos profissionalizantes ou de qualificação profissional, de interesse da empresa e vinculados às funções do empregado, terão direito ao ressarcimento de 50% (cinquenta por cento) das despesas com inscrição e respectivas mensalidades, devidamente comprovadas.

24.01 — O ressarcimento previsto no "caput" desta cláusula está condicionado ao aproveitamento do curso pelo empregado interessado.

25.— AUXÍLIO-FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará a seu cônjuge e, na falta deste, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante apresentação do comprovante fornecido por este órgão, a título de "auxílio-funeral", importância equivalente a 2 (duas) vezes o salário nominal do empregado falecido, limitado a 3 (três) vezes o valor do salário normativo previsto para vigorar a partir do primeiro dia do mês seguinte àquele em que o empregado completar 30 (trinta) dias no emprego, vigente na data do pagamento.

25.01 — 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 será pago em valor dobrado.

25.02 — 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".

25.03 — 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.

26. — 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.

26.01 — Aos empregados que se aposentarem após a assinatura desta convenção coletiva de trabalho, o abono de que trata o “caput” desta cláusula só será devido se seu desligamento da empresa coincidir com a concessão da aposentadoria.

IV. - DO REGIME HORÁRIO E DO CONTROLE DA JORNADA

27. — COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO SEMANAL

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração de 8 (oito) horas diárias, até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas aos sábados e/ou sextas-feiras, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, ressalvando-se, quando se tratar de empregado menor de idade, a existência de autorização de médico da empresa ou do Sindicato dos Trabalhadores.

27.01 — Uma vez estabelecido este regime, não poderá haver a supressão sem a concordância prévia do empregado, salvo se decorrer de imposição legal.

27.02 — Os Sindicatos convenientes, por entenderem que é do interesse de seus representados a implantação e/ou manutenção, mesmo na hipótese de atividade insalubre, do regime de compensação de horário e por não desejarem os empregados voltar a trabalhar aos sábados, aqueles que já não o trabalham, estabelecem, como forma de prevenir litígios, que a exigência do disposto no art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho será observada somente quando ultrapassada a carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

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

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

a) de segunda 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.

28. — REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

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 2164-41, de 24.08.2001, mediante proposta aprovada por 58% (cinquenta e oito por cento) dos empregados atingidos, através de votação secreta.

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

28.02 — O citado regime só passará a vigorar após 5 (cinco) dias corridos de sua aprovação.

28.03 — As empresas que desejarem fazer uso do regime previsto nesta cláusula deverão, obrigatoriamente, comunicar o Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias corridos, o qual, em 48 (quarenta e oito) horas, fará a indicação de um representante para acompanhar a votação prevista no “caput” desta cláusula. A indicação de representante recairá em empregado da empresa que detiver mandato de Diretor do Sindicato, Delegado Sindical ou Membro de Comissão de Fábrica e que esteja exercendo suas atividades na empresa. Nas empresas em que tal hipótese não ocorra o Sindicato dos Trabalhadores poderá indicar qualquer dos seus diretores, exceto aqueles que estiverem em litígio com a respectiva empresa.

29. — COMPENSAÇÃO PARA O 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 dos salários, com vistas a alargamento de períodos de repouso semanais ou de feriados, inclusive com troca de feriados, bem como por ocasiões especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

29.01 — Para a efetivação do ora estipulado, deverá haver proposta ou anuência da empresa e adesão mínima de 2/3 (dois terços) dos empregados, comprovável em documento que contenha a assinatura destes.

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

29.03 — Sempre que o Sindicato dos Trabalhadores solicitar, deverá ser-lhe enviada cópia da lista dos empregados acordantes, para fins de conferência.

30. — INTERVALOS INTERTURNOS

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

31. — HORAS EXTRAS E DOMINGOS / FERIADOS

As horas extras, nos dias úteis, serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 2 (duas) primeiras e 100% (cem por cento) para as demais, excedentes à jornada compensatória. Em havendo esta jornada, as horas extras trabalhadas aos sábados serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 4 (quatro) primeiras e com adicional de 100% (cem por cento) para as demais. As horas realizadas nos domingos e feriados, quando não compensados, serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

32. — 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 emergencial a convocação para a prestação de trabalho durante o intervalo de uma para outra jornada, dos integrantes da categoria profissional conveniente, que estiverem nas respectivas residências, situação que deverá ser documentada no prazo de 48 (quarenta e oito) horas da referida convocação.

33. — INTERRUPÇÕES 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.

34. — REGISTRO EM CARTÃO PONTO

As empresas poderão dispensar a marcação do ponto no horário do intervalo para repouso e alimentação, observados os requisitos exigidos pela Portaria nº 3.626, de 13.11.91, do Ministério do Trabalho, especialmente no que respeita a assinalação, no cartão-ponto, do horário destinado a tal intervalo.

35. — TOLERÂNCIA — REGISTRO DE PONTO

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

35.01 — 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), sendo que a categoria profissional conveniente reconhece expressamente a validade de tal sistema.

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

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.

V. - DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPTÃO

DO CONTRATO DE TRABALHO

36. — LICENÇAS NÃO REMUNERADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, com prejuízo dos salários, considerando-se como "licença ou dispensa não remunerada", nos casos comprovados de:

a) Efetiva hospitalização de cônjuge ou filho maior de 10 (dez) anos, por um dia.

b) Efetiva hospitalização de filho menor de 10(dez) anos, por 2 (dois) dias.

c) Necessidade de obtenção dos seguintes documentos, pelo tempo mínimo necessário: Carteira de Identidade Civil, Título Eleitoral, Carteira de Habilitação de Motorista e Carteira do Trabalho e Previdência Social.

d) Se dirigente sindical e venha a ser requisitado pelo Sindicato dos Trabalhadores conveniente, desde que com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, até o limite de 30 (trinta) dias durante a vigência desta convenção, estando excluídos desse limite os liberados pela respectiva empregadora e os membros da Executiva da Diretoria do Sindicato.

e) Se integrante da CIPA, por 5 (cinco) dias, para participação no curso sobre prevenção de acidentes do trabalho, de que trata a NR-15, da Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho, e desde que a empregadora não promova ou patrocine curso dessa natureza, devendo o empregado comunicar à empregadora com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

36.01 — Nas situações previstas nas alíneas "a" e "b", quando houver solicitação do empregado, as horas despendidas poderão ser compensadas, ao invés de serem descontadas pela empresa.

36.02 — Em todos os casos antes enumerados, o empregado beneficiado deverá efetivar a devida comprovação à empregadora, no momento do retorno ao serviço.

36.03 — Nestes casos, de licenças ou dispensas não remuneradas, não haverá prejuízo dos respectivos repouso semanais remunerados e nem serão considerados como faltas, para efeitos de pagamento de férias e de gratificação natalina.

36.04 — Não será concedida a licença posta na alínea "c", quando a providência possa ser efetivada fora do horário de trabalho.

37. — LICENÇAS REMUNERADAS

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

a) Por até 2 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora.

b) Pelo tempo necessário para prestar depoimento judicial como testemunha.

c) Por 2 (dois) dias, 1 (um) em cada semestre, para exercer a faculdade assegurada ao empregado e prevista no inciso IV do art. 473, da Consolidação das Leis do Trabalho.

d) Por 3 (três) dias úteis consecutivos, em caso de seu casamento, sendo os dias contados da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

37.01 — O empregado deverá comprovar a ocorrência das hipóteses previstas nas alíneas "b" a "d" no dia de seu retorno ao trabalho, e em 15 (quinze) dias na hipótese prevista na alínea "a".

38 — FÉRIAS ANUAIS

Fica assegurado:

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

b) a possibilidade de, por solicitação do empregado, o gozo de férias ser concedido por antecipação aos que não tiverem período aquisitivo completo e sem que este se modifique, considerando-se como quitados os dias gozados.

39. — 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.

39.01 — Esta vantagem é extensiva à realização de 2 (dois) exames vestibulares.

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

39.03 — 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.

VI. - DAS GARANTIAS DE EMPREGO OU SALÁRIO

40. — GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTANDO

Os empregados menores gozarão de garantia no emprego, desde seu alistamento para prestação do serviço militar obrigatório, até sua incorporação ou dispensa do serviço militar.

40.01 — No caso de rescisão contratual, por iniciativa da empresa, em relação a empregados que estejam protegidos pelo antes disposto, o período de garantia deverá ser indenizado e pago juntamente com as demais parcelas rescisórias, facultado às partes, ainda, a qualquer tempo, transacionarem a respeito do período de garantia.

41. — GARANTIA DE EMPREGO OU DE SALÁRIO AO APOSETANDO

Ao empregado que comprovar perante a empregadora, na forma estabelecida na subcláusula nº 41.04, infra, estar a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por idade ou ordinária mínima por tempo de serviço, 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 adquirir o direito à aposentar-se. A garantia de emprego ou salário cessa automaticamente findos os 12 (doze) meses.

41.01 — 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.

41.02 — Esta garantia será concedida, em qualquer caso, por uma única vez.

41.03 — Em relação a esta garantia, poderá haver acordo no sentido de que o empregado deixe de prestar serviços, sem prejuízos 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 em que o forem para os demais empregados.

41.04 — 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, enquanto assim não proceder, não gozar da garantia prevista no "caput". A referida garantia cessará, automaticamente, quando o empregado completar o tempo de serviço exigido para aquisição do direito à aposentadoria.

VII. - DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

42. — AVISO PRÉVIO — REDUÇÃO DE HORÁRIO

Quando o empregado estiver cumprindo 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, por 1 (um) dia completo ou em 2 (duas) manhãs durante a semana. Nestas duas últimas hipóteses, a empresa concederá as horas que excederem nos demais dias. Poderá, ainda, o empregado optar pela redução correspondente a 7 (sete) dias corridos.

43. — AVISO PRÉVIO — DISPENSA DO CUMPRIMENTO

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

44. — PRAZO DE 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 da demissão.

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 de 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.

45. — COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO COM JUSTA CAUSA

Quando o empregado for demitido sob alegação de falta grave, a empresa deverá informar-lhe, por escrito e contra recibo, o enquadramento legal de sua decisão.

46. — HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As homologações de rescisão de contrato de trabalho que ocorrerem perante o sindicato dos trabalhadores, no período da vigência do presente Acordo Normativo, apenas quitarão os valores nelas constantes.

46.01 — 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.

46.02 — Para homologação de rescisões contratuais, o Sindicato dos Trabalhadores não poderá exigir das empresas a apresentação de documentos diversos dos relacionados na Instrução Normativa nº 02, de 12.03.1992, do Ministério do Trabalho, e nesta convenção.

46.03 — Recusando-se a homologar alguma rescisão contratual, o Sindicato dos Trabalhadores deverá informar à empresa, por escrito, as razões dessa recusa.

VIII. - DA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

47. — EMPRESA QUE NÃO DISPÕE DE SERVIÇO MÉDICO/ODONTOLÓGICO (ATESTADOS MÉDICOS)

As empresas que não dispuserem de serviços médicos e odontológico validarão os atestados do INSS ou órgãos integrantes do Sistema Único de Saúde e do Sindicato dos Trabalhadores.

47.01 — Os atestados do INSS terão validade nos casos de hospitalização e de real emergência, desde que visados por médico do Sindicato dos Trabalhadores ou da empresa.

47.02 — Não poderá ser exigida a comprovação de aquisição de medicamentos, para aceitação dos atestados médicos e odontológicos.

47.03 — O atestado médico e odontológico deverá ser apresentado pelo empregado à empresa no dia em que retornar ao trabalho ou, por motivo excepcional, até 24 (vinte e quatro) horas após o retorno ao trabalho.

48. — EXAMES MÉDICOS

Por ocasião da realização dos exames médicos admissional e periódicos, será emitido pelo médico a serviço da empresa atestado de saúde ocupacional do trabalhador, conforme exigência da NR-7, da Portaria nº 3.214/78, com alteração dada pela Portaria nº 24, de 29.12.94, ambas do Ministério do Trabalho, devendo a empresa fornecer uma cópia ao empregado que o solicitar. Por ocasião da demissão, a empresa fornecerá, contra recibo, cópia do atestado emitido quando do exame médico demissional.

48.01 — No ato de homologação da rescisão contratual, o empregado deverá apresentar a cópia do atestado médico recebido ao ser demitido. Em não o fazendo, a empresa deverá apresentar o recibo de entrega do mesmo ou, se for o caso, a comunicação feita ao empregado, para submeter-se a exame médico, caso ele não tenha comparecido para ser examinado.

48.02 — As empresas se comprometem a liberar, 1 (uma) vez por ano, pelo tempo necessário de, no máximo, um dia, sem prejuízo do salário e sem outros ônus para as empresas, as funcionárias mulheres, para realização de exames preventivos. Ficam dispensadas deste procedimento as empresas que, através de programas ou convênios, já propiciem às empregadas mulheres tal possibilidade.

49. — COMISSÃO INTERSINDICAL DE SAÚDE

No período de vigência da presente convenção e em caráter experimental, será formada comissão intersindical de saúde, formada por três titulares e três suplentes de cada sindicato, para estudo e formulação de proposições que visem a melhoria das condições de saúde dos trabalhadores, no seu local de trabalho, bem como estudar os procedimentos no tocante aos atestados médicos nas empresas, que mantenham serviço médico ou odontológico próprio ou mediante contrato.

49.01 — A comissão, a critério de cada Sindicato, poderá convidar ou contratar técnicos que, eventualmente, poderão dela participar.

49.02 — A comissão deverá iniciar suas atividades no prazo de noventa (90) dias a contar da assinatura desta Convenção.

50. — EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO — UNIFORMES

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

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

50.02 — Quando o empregado sofrer prejuízo por dano em óculos com lentes de grau, decorrente de sua utilização no estrito desempenho de sua atividade laboral, sem ter recebido o devido equipamento de proteção dos referidos óculos, a empregadora obrigará-se à reposição ou conserto daqueles, observada a mesma qualidade da armação e lentes que foram danificadas.

51. — MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Os empregados receberão instruções e treinamento sobre os diferentes riscos de acidente do trabalho, condições agressivas à saúde e medidas de proteção relativas às atividades e operações específicas que realizem.

51.01 — Ao empregado que tiver sido submetido a processo de reabilitação profissional através do INSS, será garantido um período de treinamento da empresa de origem, visando sua readaptação funcional.

51.02 — Sempre que, a juízo da CIPA, a integridade física do empregado se encontrar em risco, pela falta de adequadas medidas de proteção, em suas atividades habituais ou tarefas eventuais, a mesma deverá comunicar o fato à empresa.

52. — 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.

52.01 — As empresas fornecerão, gratuitamente, aos membros da CIPA, na ocasião da realização do curso obrigatório para Cipeiros, um manual de atividades e legislação relativa a Higiene e Segurança do Trabalho, atualizando-o sempre que necessário.

52.02 — Não serão aceitas inscrições, para concorrer a cargo de membro da CIPA, de empregados que tiverem contrato de trabalho na condição por prazo determinado.

52.03 — Aos candidatos inscritos será fornecido comprovante de inscrição.

52.04 — Depois de encerradas as inscrições, as empresas comunicarão aos trabalhadores, através de edital, a relação nominal dos candidatos inscritos e respectivos apelidos, devendo manter afixadas cópias desse edital, nos locais habituais de afixação de avisos, até o dia da realização das eleições.

52.05 — As empresas comprometem-se a proporcionar à CIPA local adequado ao desempenho de suas atividades e a resguardar seu uso exclusivo durante as reuniões.

52.06 — A CIPA, por maioria simples de seus membros, poderá convocar reunião extraordinária, para tratar de assunto de sua competência.

52.07 — Quando solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, as empresas informarão a relação dos eleitos para a CIPA no prazo de 10 (dez) dias.

53. — NECESSIDADES HIGIÊNICAS

As empresas que empregarem mão-de-obra feminina deverão manter, junto às enfermarias ou caixas de primeiros-socorros, absorventes higiênicos para uso pelas trabalhadoras, em casos emergenciais.

IX - OUTRAS DISPOSIÇÕES

54. — NOVAS TECNOLOGIAS E AUTOMAÇÃO

Na ocorrência da implantação de novas tecnologias e processos de automação, resultando em alteração de atribuições e funções, a empresa proporcionará, sempre que possível, através de treinamento e/ou remanejamento interno, o aproveitamento de empregados atingidos, diretamente ou indiretamente, pelos novos processos. Para a consecução desses objetivos, os Sindicatos dos Trabalhadores deverão ser comunicados de sua ocorrência, quando for previsível.

55. — DIRETRIZES PARA NEGOCIAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO nos LUCROS OU RESULTADOS

As empresas envidarão esforços para a implementação da participação dos trabalhadores em lucros e/ou resultados, inclusive através de acordo coletivo de trabalho.

56. — LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Para efeitos do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho, serão considerados detentores de estabilidade no emprego 24 (vinte e quatro) dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores.

56.01 — Para efeitos da estabilidade prevista no artigo mencionado, serão considerados os primeiros 24 (vinte e quatro) trabalhadores eleitos, constantes da ata de posse.

56.02 — O estabelecido nesta cláusula não é aplicável a aqueles dirigentes sindicais cuja condição de estável esteja sendo questionada em ação judicial ajuizada antes de 30.06.2003.

57. — 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.

58. — REPASSE DAS MENSALIDADES

As empresas se comprometem a repassar ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a cada mês, as mensalidades descontadas de seus empregados, acompanhado de relação nominal dos empregados contribuintes, com valores individualizados. O registro dos valores poderá ser feito na relação de associados fornecida pelo Sindicato dos Trabalhadores ou em outra elaborada pelo sistema de computação da empresa.

59. — CONTRIBUIÇÃO negocial

Fica estabelecida e autorizada pela Assembléia Geral dos Trabalhadores, a fixação de Contribuição Negocial, a ser descontada, por expressa exigência negocial e sob a inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores, dos salários dos empregados integrantes da categoria profissional, devidamente adequada ao princípio da razoabilidade para sua fixação. Referida contribuição fica fixada na importância equivalente a 8,0% (oito por cento) do salário do mês de julho de 2005, já reajustado, limitado ao valor de R\$ 221,19 (duzentos e vinte e um reais e dezenove centavos); e mais 0,80% (zero vírgula oitenta por cento) no mês de setembro de 2005, limitado ao valor de R\$ 22,33 (vinte e dois reais e trinta e três centavos), recolhendo ditas importâncias aos cofres do sindicato, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data em que for efetivado o desconto.

59.01 — Os trabalhadores que já contribuem com o Desconto Confederativo para a entidade sindical ficam isentos dos descontos mencionados no “caput”, para o mês de julho de 2005.

59.02 — Caso a empresa seja demandada judicialmente, por seu empregado, visando a devolução do desconto ora estabelecido e seja condenada a fazê-lo, o Sindicato dos Trabalhadores compromete-se a compensar este valor, desde que tenha havido defesa até a segunda instância, no mínimo, bem como seja dada ciência da demanda ao Sindicato, antes da audiência inaugural.

60 — CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL

Todas as empresas integrantes das categorias econômicas abrangidas por esta convenção, associadas ou não, recolherão, em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico do Estado do Rio Grande do Sul, contribuição em percentual correspondente a ____% (____ por cento) da parcela até R\$ _____ (_____) da folha de pagamento de salários do mês de _____ de 2005, a ser paga em ____ (____) parcelas de ____% (____ por cento) cada uma, e, sobre a parcela excedente a R\$ _____ (_____) da mesma folha de pagamento, em percentual correspondente a ____% (____ por cento), também em ____ (____) parcelas, de ____% (____ por cento) cada uma, vencendo a primeira em _____, a segunda em _____ e a terceira em _____ de _____.

60.01 — As empresas sem empregados recolherão o valor fixo de R\$ _____ (_____), em ____ (____) parcelas de R\$ _____ (_____) cada uma, com vencimento nas mesmas datas especificadas no “caput”.

60.02 — Fica dispensada do recolhimento da terceira parcela a empresa que recolher as duas primeiras até as respectivas datas de vencimento.

61. — ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS

O não recolhimento nos prazos fixados nas cláusulas nº 58, 59 e 60, mas dentro do mês previsto para recolhimento, acarretará a incidência de eventuais acréscimos de correção monetária, na forma que essa for aplicável aos recolhimentos do FGTS. Os recolhimentos efetuados depois de findo o mês estabelecido para sua efetivação, além dos eventuais acréscimos de correção monetária, na forma que essa for aplicável aos recolhimentos do FGTS, sofrerão acréscimos de multa de 10% (dez por cento), mais juros de 1% (um por cento) ao mês.

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