

**Instrumento Coletivo ainda não transmitido, passível de alteração.**

---

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR073684/2018

SINDICATO DAS INDUSTRIAS METALURGICAS MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO E ELETRONICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 92.954.072/0001-96, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILBERTO PORCELLO PETRY;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE CACHOEIRINHA, CNPJ n. 12.634.277/0001-55, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS FERNANDO MULLER;

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 2018 a 30 de abril de 2019 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 **Cachoeirinha/RS**.

#### **Salários, Reajustes e Pagamento**

##### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Em 01.07.2018, fica estabelecido um "salário normativo" no valor de R\$1.225,43 (um mil duzentos e vinte e cinco reais e quarenta e três centavos) por mês (220 horas), para vigorar a partir da admissão e no valor de R\$1.310,75 (um mil trezentos e dez reais e setenta e cinco centavos) por mês (220 horas), para vigorar a partir do mês seguinte ao que o empregado completar 90 (noventa dias) no emprego.

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

**03.02.** Os salários normativos previstos no "caput" somente serão revistos em 1º.05.2019, não sofrendo alteração ou majoração quando do reajuste do salário mínimo ou do Piso Salarial Estadual, nem guardam qualquer relação com o mesmo.

**03.03.** Ao aprendiz, cotista do SENAI, contratado nos termos do Decreto nº 5.598, de 1º.12.2005, é assegurado um salário normativo no valor de R\$4,34 (quatro reais e trinta e quatro centavos) por hora.

**03.03.01.** O salário mensal será resultante da multiplicação do valor da hora pela quantidade de horas ajustadas no contrato do aprendiz, incluindo as horas destinadas ao aprendizado teórico e as horas correspondentes ao repouso remunerado.

**03.03.02.** Ficam asseguradas as políticas diferenciadas já mantidas pelas empresas, desde que mais favoráveis do que o estipulado nesta cláusula. Esse salário normativo ao aprendiz não poderá ser inferior ao salário mínimo nacional.

#### **Reajustes/Correções Salariais**

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

Em 1º de julho de 2018, os empregados admitidos até 30.04.2017 terão seus salários, resultantes do estabelecido na cláusula 4ª (quarta), observado o disposto no seu item 04.07 (salário que seria devido em maio de 2017), da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado do Rio Grande do Sul sob o número 46218.011583/2017-14 e registrada sob o nº RS001885/2017, majorados em 2,30% (dois inteiros e trinta centésimos por cento), limitado o valor deste reajuste a um acréscimo máximo de R\$0,63 (sessenta e três centavos) nos salários fixados por hora e de R\$138,00 (cento e trinta e oito reais) nos salários fixados por mês.

**04.01.** Os empregados admitidos a partir de 01.05.2017 e até 16.04.2018 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, observada a proporção ao reajuste máximo previsto no "caput", conforme a tabela de proporcionalidade abaixo:

<b>Data de Admissão</b>	<b>Reajuste em 1º/07/2018</b>
Maio/2017	2,30%
Junho/2017	2,11%
Julho/2017	1,91%
Agosto/2017	1,72%
Setembro/2017	1,53%
Outubro/2017	1,34%
Novembro/2017	1,14%
Dezembro/2017	0,95%
Janeiro/2018	0,76%
Fevereiro/2018	0,57%
Março/2018	0,38%
Abri/2018	0,19%

**04.02.** Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 01.05.2017, inclusive, salvo a majoração salarial prevista na Cláusula Quarta da Convenção Coletiva de

Trabalho referida no "caput" e as não compensáveis, definidas como tais pela antiga Instrução nº 04/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

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

**04.04.** 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.

**04.05.** O teto máximo de aplicação do disposto no "caput" desta cláusula corresponde ao valor de R\$6.000,00 (seis mil reais) para os salários fixados por mês e de R\$27,27 (vinte e sete reais e vinte e sete centavos) para os salários fixados por hora. As empresas que quiserem poderão praticar o reajuste além do teto mencionado nesta cláusula

**04.06.** Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora estabelecida o foi de forma transacional.

**04.07.** O salário que servirá de base para os reajustamentos coercitivos futuros será o resultante da aplicação do "caput" desta cláusula, ou seja, o que seria devido em 1º de julho de 2018, resultante da revisão anterior, com a correção de 2,30% (dois inteiros e trinta centésimos por cento) previsto no "caput", ou resultante da aplicação do item 04.01, conforme o caso.

**04.08.** As diferenças remuneratórias decorrentes do antes estabelecido, relativamente aos meses de maio e junho de 2018, serão pagas, na folha de pagamento de salários do mês de julho de 2018, sem qualquer ônus para as empresas. Caso esta Convenção Coletiva de Trabalho não seja registrada até o fechamento da folha de pagamento do mês de agosto de 2018, as diferenças antes referidas poderão ser satisfeitas até a folha de pagamento do mês de setembro de 2018, sem qualquer ônus para as empresas.

## **CLÁUSULA QUINTA - ABONO ÚNICO**

Será concedido um abono equivalente a 3,33 dias de salário, observando como base de incidência o salário resultante da aplicação da Convenção Coletiva anterior, a ser pago na folha de pagamento do mês de julho de 2018, limitado ao valor máximo de R\$ 666,00 (seiscientos e sessenta e seis reais). Este valor representa a quitação das diferenças salariais relativas aos meses de maio e junho de 2018.

**05.01.** Aos empregados admitidos a partir de 1º de maio de 2017 e até 30 de abril de 2018, o abono previsto no "caput" desta cláusula será calculado de forma proporcional, na razão de 1/12 (1 doze avos) de abono para cada mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias.

**05.02.** As melhorias salariais concedidas a contar de 1º de maio de 2018 poderão ser compensadas/deduzidas do abono previsto nesta cláusula.

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

### **CLÁUSULA SEXTA - 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.

**06.01.** O pagamento de salários através de cheque não poderá ser efetuado sob a forma de cheque cruzado.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBOS DE SALÁRIO**

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.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - 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".

#### **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA NONA - 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, 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 e mensalidades relativas a pagamento de cursos realizados na Escola Técnica José César de Mesquita.

**09.01.** 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.

**09.02.** Ficam ressalvados os descontos efetuados em decorrência de prejuízos causados por dolo ou culpa.

**09.03.** 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.

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

##### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 receber-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.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS E DOMINGOS E 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).

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

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

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

**12.1** - Para os empregados que completarem o tempo de serviço necessário à percepção do adicional por tempo de serviço a partir de 01.05.2002, o percentual referido no item anterior incidirá sobre a parcela do salário contratual equivalente a até R\$4.961,86 (quatro mil, novecentos e sessenta e um reais e oitenta e seis centavos) por mês, a contar de 1º de julho de 2018, valor este que deverá ser atualizado pelo mesmo percentual de reajuste do Salário Normativo quando da nova pactuação.

**12.2** - Para os empregados que completaram e adquiriram quinquênio antes de 01.05.2002, fica assegurada a incidência do percentual de 3,00% (três por cento) sobre o total do salário contratual, utilizando-se o limite, ora estabelecido, apenas para os quinquênios completados e adquiridos depois de 01.05.2002.

#### **Adicional Noturno**

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

Os trabalhadores que cumprirem a jornada de trabalho pelo menos 5 (cinco) horas em horário considerado noturno, ou seja, das 22:00 às 05:00 horas, e a estenderem para além deste limite, deverão receber também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas limitadas até o horário das 07:00 horas da manhã.

Parágrafo único. Os efeitos pecuniários da vantagem instituída nesta cláusula se dará a contar de 1º.05.2010.

#### **Auxílio Educação**

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

Aos empregados que percebam salários de até R\$5.243,00 (cinco mil duzentos e quarenta e três reais) e possuam tempo de serviço igual ou superior a 90 (noventa) dias, bem como que estejam matriculados e frequentando 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 de R\$1.310,75 (um mil, trezentos e dez reais e setenta e cinco centavos), em 2 (duas) parcelas iguais de R\$655,38 (seiscentos e cinquenta e cinco reais e trinta e oito centavos) cada uma, sendo a primeira até 30 de outubro de 2018 e a segunda até 30 de abril de 2019, mediante exibição de comprovantes de matrícula e frequência.

**14.01.** 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.

**14.02.** Ficam desobrigadas de conceder esta vantagem as empresas que mantêm programa próprio de incentivo à educação em condições mais benéficas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

Os empregados que contarem com tempo de serviço igual ou superior a 180 dias e estiverem frequentando 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, até o limite total anual no valor de R\$1.310,75 (um mil, trezentos e dez reais e setenta e cinco centavos).

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

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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, até o limite de R\$3.926,98 (três mil, novecentos e vinte e seis reais e noventa e oito centavos).

**16.01.** 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.

**16.02.** 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".

**18.03.** 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.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE**

A contar de 1º de julho de 2018, as empresas com no mínimo 15 (quinze) empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, ou convênio com creches particulares, em condições mais favoráveis, deverão reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho, inclusive o legalmente adotado, em creche que preencha os requisitos legais, de sua livre

escolha, até o limite de R\$260,73 (duzentos e sessenta reais e setenta e três centavos), por filho (a), pelo período de 18 (dezoito) meses, contados do retorno do auxílio maternidade.

**17.01.** O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

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

##### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TESTES PRÁTICOS**

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

**18.01.** A empresa fornecerá gratuitamente alimentação à pessoa em teste.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 12 (doze) meses entre um contrato e outro.

**19.01.** 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.

##### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO/HOMOLOGAÇÃO**

A homologação da rescisão contratual deverá obedecer o prazo previsto no art. 477, parágrafo 6º da CLT, mesmo que tenha havido depósito bancário dos valores.

**Parágrafo primeiro:** 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 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.

**Parágrafo segundo:** 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.

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

##### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

##### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO OU DE SALÁRIO AO APOSENTANDO**

Ao empregado que comprovar perante a empregadora, na forma estabelecida na subcláusula nº 24.04., 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.

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

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

**24.03.** 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.

**24.04.** 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.

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

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

##### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **I - 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.

**01.** Uma vez estabelecido este regime, não poderá haver a supressão sem a concordância prévia do empregado, salvo se decorrer de imposição legal ou judicial.

**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.

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

**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.

## **II) COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO INTERSEMANAL**

No regime horário em que não ocorra compensação de horas de trabalho, como previsto no item "I", supra, 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 Lei nº 13.467/2017, mediante proposta aprovada por 55% (cinquenta e cinco 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 repousos semanais ou de feriados, bem como por ocasiões especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

**29.01.** Nas empresas ou estabelecimentos com até 50 (cinquenta) empregados e para a efetivação do ora estipulado, deverá haver proposta ou anuênciia da empresa e adesão mínima de 55% (cinquenta e cinco por cento) dos empregados atingidos, comprovável em documento que contenha a assinatura destes.

**29.02.** Para as empresas ou estabelecimentos com mais de 50 (cinquenta) empregados, a proposta de compensação deverá ser aprovada, em votação secreta, por no mínimo 50% (cinquenta por cento) mais um dos empregados atingidos.

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

### **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALOS 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 1095, 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 previstos 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.;

**30.1.** A redução do intervalo deverá ser, preliminarmente, acertada entre a empresa e seus empregados e com o respectivo Sindicato Profissional, mediante "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.

**30.2.** 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 33.1., 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.

**30.3.** 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.

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

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

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

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

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 1.510/2009, do Ministério do Trabalho, especialmente no que respeita a assinalação, no cartão-ponto, do horário destinado a tal intervalo.

#### **Férias e Licenças**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 feriadões, 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.

### **Licença Remunerada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇAS REMUNERADAS**

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

- a)** Efetiva internação de cônjuge, por um dia;
- b)** Efetiva hospitalização de filho menor de 10 (dez) anos, por 2 (dois) dias;
- 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.

**33.01.** 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".

### **Licença não Remunerada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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)** Por até 2 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora.
- b)** 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.

**c)** Se dirigente sindical e venha a ser requisitado pelo Sindicato dos Trabalhadores convenente, 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.

**d)** 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.

**34.01.** Na situação prevista na alínea "a", quando houver solicitação do empregado, as horas despendidas poderão ser compensadas, ao invés de serem descontadas pela empresa.

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

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

**34.04.** Não será concedida a licença posta na alínea "b", quando a providência possa ser efetivada fora do horário de trabalho.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

**35.01.** 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 às aulas.

**35.02.** 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.

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

##### **Equipamentos de Segurança**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

**36.01.** 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.

**36.02.** 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 obrigar-se-á à reposição ou conserto daqueles, observada a mesma qualidade da armação e lentes que foram danificadas.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**37.01.** 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.

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

**37.03.** Aos candidatos inscritos será fornecido comprovante de inscrição.

**37.04.** 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.

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

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

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

#### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

**38.01.** 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.

**38.02.** 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.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

**39.01.** 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.

**39.02.** 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXAMES SUPLEMENTARES**

No caso de acidente de trabalho e/ou doença ocupacional, quando houver solicitação do INSS de exames suplementares não cobertos pelo Convênio Médico e a pedido do trabalhador, poderá a empresa efetuar o pagamento de tais exames ou conceder empréstimo correspondente ao valor do mesmo, até o limite do valor do salário normativo previsto para vigorar no mês seguinte ao que o empregado completar 30 (trinta) dias no emprego, considerando a base mensal de 220 horas.

Parágrafo 1º - No caso de empréstimo, o trabalhador efetuará a devolução, quando da alta do seguro, em parcelas iguais cujo valor não poderá ultrapassar a 10% (dez por cento) do salário nominal mensal do empregado.

Parágrafo 2º - Em qualquer uma das hipóteses, o local de realização dos exames será de livre escolha do trabalhador.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**41.01.** 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.

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

**41.03.** 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.

#### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - NECESSIDADES HIGIÉNICAS**

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.

#### **Relações Sindicais**

#### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Para efeitos do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho, serão considerados detentores de estabilidade no emprego 18 (dezoito) dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores.

Para efeitos da estabilidade prevista no artigo mencionado, serão considerados os primeiros 18 (dezoito) trabalhadores eleitos, constantes da ata de posse.

## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - TAXA NEGOCIAL

Por decisão de Assembleia Geral dos Trabalhadores com a presença de sócios e não sócios da entidade, fica estabelecida Contribuição Negocial, com valores que obedecem aos princípios da razoabilidade, a serem descontados dos salários dos empregados beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho. Referida contribuição corresponde a importância equivalente a 3% (três por cento) do salário base, já reajustado, dividido em 1,5% no mês de agosto e 1,5% no mês de novembro. Tal valor deverá ser recolhido ao sindicato, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da data em que for efetivado o desconto.

**Parágrafo primeiro:** Em atendimento ao Termo de Acordo Judicial realizado entre a Entidade Profissional e o Ministério Público do Trabalho na Ação Civil Pública (processo nº 0082700-10.2009.5.04.025) será oportunizado aos trabalhadores da categoria a manifestação de oposição a este desconto a ser exercida, pessoalmente, na sede e sub sede do Sindicato, nos dias 13, 14, 15, 16 e 17 de agosto de 2018 das 8h às 19h.

**Parágrafo segundo:** Esta cláusula é de inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores excluindo-se de qualquer encargo os sindicatos patronais convenientes e as empresas. Na eventualidade de alguma empresa da categoria econômica ser demandada judicialmente por trabalhadores integrantes da categoria profissional visando o resarcimento do valor referido na presente cláusula, na ocorrência disso, aceita a entidade sindical, desde já, a sua condição de responsável pela devolução do desconto reclamado, no caso de condenação da empresa, desde que tenha o empregador procedido a efetiva defesa judicial. O Sindicato dos Trabalhadores também é responsável por eventuais multas administrativas que porventura venham a ser impostas às empresas, em decorrência do desconto previsto no "caput" desta cláusula.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL

É estabelecida uma "Contribuição Especial" para custeio das despesas inerentes à negociação coletiva, a favor do SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINMETAL, a ser recolhida por todas as empresas integrantes da categoria econômica, vinculadas a qualquer dos Sindicatos Patronais ora convenientes, associadas ou não, localizadas nos municípios abrangidos por esta Convenção, em valor equivalente a 1,5% (um inteiro e cinco décimos por cento) da folha de pagamento de salários já reajustada, do mês de julho de 2018, a ser paga em 2 (duas) parcelas de 0,75% (setenta e cinco centésimos por cento) cada uma, vencendo a primeira, o mais tardar, até o dia 15 de outubro de 2018 e a última até o dia 15 de novembro de 2018. Para todas as bases e em qualquer das situações antes estipuladas, as empresas que efetuaram o recolhimento da Contribuição Sindical (antigo Imposto Sindical sobre o capital social) até 31/01/2018, poderão abater 60% (sessenta por cento) do valor recolhido, valor este que corresponde ao Sindicato Patronal, no valor da 2ª parcela da Contribuição

Especial prevista com data de vencimento em 15 de novembro de 2018. O valor resultante desses 60% terá sempre como limite o valor para quitar integralmente a segunda parcela de 0,75%, não podendo excedê-lo e, se for o caso recolher a diferença.

**45.01.** As empresas sem empregados recolherão o valor fixo de R\$30,00 (trinta reais), em parcela única com vencimento em 15 de outubro de 2018.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS**

O não recolhimento nos prazos fixados nas cláusulas nº 44, 45 e 48, 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.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**47.01.** 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.

**47.02.** 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.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REPASSE DE 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO – PRINCÍPIOS DA COMUTATIVIDADE E DO CONGLOBAMENTO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho foi resultado de ampla negociação coletiva, em momento de muitas dificuldades para as categorias convenentes e visou o equilíbrio destas dificuldades. Assim, o disposto nas cláusulas 3<sup>a</sup>, 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>, 6<sup>a</sup>, 7<sup>a</sup>, 10<sup>a</sup> até 17<sup>a</sup>, 24<sup>a</sup>, 25<sup>a</sup>, 29<sup>a</sup>, 30<sup>a</sup>, 43<sup>a</sup> e 44<sup>a</sup> se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 27<sup>a</sup>, 28<sup>a</sup> e 45<sup>a</sup> se constituem em contrapartida às empresas da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DECLARAÇÕES**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO**

Compromete-se o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico do Estado do Rio Grande do Sul a promover o depósito do requerimento de registro (Sistema Mediador) da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Ministério 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. 13º da IN SRT MTE nº 16, de 15 de outubro de 2013.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DIVERGÊNCIAS**

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

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADES**

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

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

#### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

Para a celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho foram assistidos:

- a) O Sindicato Profissional pela advogada Lidia Loni Jesse Woida, OAB/RS nº 9.391 e CPF nº 078.800.220-15 e pelo advogado Lauro Wagner Magnago, OAB/RS nº 22.276 e CPF nº 406.081.660-49; e
- b) Os Sindicatos Patronais por seus advogados Edson Morais Garcez, OAB/RS 6.331 e CPF nº 006.933.750-00, Carlos Francisco Comerlato, OAB/RS nº 18.112 e CPF nº 378.977.800-15 e Cláudio Roberto de Morais Garcez, OAB/RS 28.340 e CPF nº 460.759.760-00.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FORMALIZAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

As negociações para a celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho foram concluídas em julho de 2018, formalizado o instrumento e, desde então, divulgadas e observadas por empresas e trabalhadores. Todavia, está sendo transmitida ao Ministério do Trabalho, via Sistema Mediador, apenas nesta data, após a regularização do cadastro do Sindicato de Trabalhadores junto aquele Órgão.

**GILBERTO PORCELLO PETRY**  
Presidente

**SINDICATO DAS INDUSTRIAS METALURGICAS MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO E ELETRONICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

**MARCOS FERNANDO MULLER**  
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E DE  
MATERIAL ELETTRICO DE CACHOEIRINHA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ANEXO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA METALURGIA CACHOEIRINHA**

[Anexo \(PDF\)](#)