

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001302/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/08/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR021060/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.010324/2011-72  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/07/2011

SINDICATO DOS TE NAS IND MET MEC E MAT ELE DE SAPIRANGA, CNPJ n. 97.280.879/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MAURI ANTONIO SCHORN e por seu Procurador, Sr(a). SILVANA FATIMA DE MOURA;

E

SIND IND MET MEC E MAT ELETR E ELETRON DE S LEOPOLDO, CNPJ n. 96.755.145/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAUL HELLER e por seu Procurador, Sr(a). EDSON MORAIS GARCEZ; 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 1º de maio de 2011 a 30 de abril de 2012 e a data-base da categoria em 1º 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 **Sapiranga/RS**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

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

Fica estabelecido, para vigorar a contar de 1º de maio de 2011, um "salário normativo" no valor de R\$3,03 (três reais e três centavos) por hora, a vigorar na data da admissão, e no valor de R\$3,23 (três reais e vinte e três centavos) por hora, a vigorar no primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 60 (sessenta) dias de trabalho na mesma empresa.

**3.1** - Ao aprendiz, na condição de quotista do SENAI, ou equiparado, fica estabelecido, com exclusão de qualquer outro valor, um "salário normativo", a ser devido na data da admissão, já no valor de R\$ 2,59 (dois reais e cinquenta e nove centavos), por hora.

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

**3.3** - Os valores de salário normativo, previstos no caput, não poderão ser inferiores, em qualquer época, ao piso salarial estadual.

## **Reajustes/Correções Salariais**

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

Os empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Sapiranga e com atuação nas empresas enquadradas nas categorias econômicas representadas pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo – SINDIMETAL e pelo Sindicato da Indústria de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo – SINMAQ-SINOS, localizadas no município de Sapiranga e seus ex-distritos e atuais municípios de Nova Hartz e Araricá, admitidos até 30.04.2010, terão seus salários, resultantes do disposto na cláusula nº 4 da Convenção Coletiva de Trabalho, como previsto em seu item 4.6, com vigência a partir de 1º de maio de 2010 e protocolada junto à Superintendência Regional do Trabalho e emprego – SRTE/RS sob o número 46218.010206/2010-83 e registrada sob o nº RS001021/2010, majorados em 1º de maio de 2011, na base de 8,05% (oito inteiros e cinco centésimos por cento), a incidir sobre a parcela de até R\$3.088,80 (três mil e oitenta e oito reais e oitenta centavos) por mês, equivalente a R\$ 14,04 (quatorze reais e quatro centavos) por hora, o que corresponde a uma majoração máxima, de 248,65 (duzentos e quarenta e oito reais e sessenta e cinco centavos) nos salários fixados por mês ou de R\$ 1,13 (um real e treze centavos) nos salários fixados por hora.

**04.1-** Os empregados admitidos após 1º.05.2010 terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) da majoração salarial estabelecida, multiplicado pelo número de meses ou fração superior a 15 (quinze) dias transcorridos desde a admissão e até 30.04.2011.

**04.2** - Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.05.2010, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

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

**04.4** – Os salários resultantes do ora clausulado serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior, no salário fixado por mês, e, no fixado por hora, haverá o desprezo da casa posterior à unidade de centavo.

**04.5** – Em hipótese alguma, decorrente do antes clausulado, poderá o salário de empregado mais novo na empresa, independentemente de cargo ou função, ultrapassar o de mais antigo.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE DIFERENÇAS**

As diferenças salariais decorrentes do estabelecido na cláusula 3ª (terceira - Salário Normativo e na cláusula 4ª (quarta - Reajuste Salarial), serão pagas juntamente com os salários do mês de julho ou o mais tardar no de agosto de 2011.

## **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIOS: PAGAMENTO - RECIBOS - ADIANTAMENTO**

Em adequação ao previsto nos artigos 457 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecido que:

**a** – As empresas fornecerão a seus empregados cópias dos recibos por estes firmados, contendo a identificação da empresa e a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados.

**a.1** – A redução da hora noturna e o respectivo adicional salarial poderão ser pagos sob um único título.

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

**b.1** – O pagamento de salários, quando efetuado após às 12:00 horas de sextas-feiras ou de véspera de feriados bancários, somente poderá ser feito em moeda corrente.

**b.2** – Em atendimento a expressa reivindicação do Sindicato dos Trabalhadores, o salário dos empregados mensalistas, nos meses que não tiver 30 (trinta) dias, será pago proporcionalmente ao número de dias de cada mês, ou seja, nos meses que contarem com 31 (trinta e um) dias, à razão de 31 (trinta e um) dias, e nos meses com 28 (vinte e oito) ou 29 (vinte e nove) dias, à razão de 28 (vinte e oito) ou 29 (vinte e nove) dias, respectivamente.

**c** – Entre o 15º (décimo quinto) e o 20º (vigésimo) dia posterior ao pagamento de salários, as empresas deverão conceder um adiantamento salarial aos empregados, no valor de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário básico mensal vigente no mês anterior, limitado ao valor que corresponda aos salários já vencidos no mês.

**d** – Nas empresas em que o fechamento da folha de pagamento ocorre antes do término do mês civil, os empregados admitidos após a data de fechamento da folha de pagamento apenas constarão nesta no mês civil seguinte ao de suas respectivas admissões.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

As empresas somente poderão efetuar descontos nos salários de seus empregados quando expressamente autorizados e quando se referirem a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820, de 17.12.2003, associações, fundações, cooperativas, clubes, seguros, previdência privada, transporte, alimentação, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, convênios com médicos, dentistas, ópticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, lojas supermercados, compras intermediadas pelo SESI e contribuições ao Sindicato dos Trabalhadores.

**7.1** – Ficam ressalvados os descontos decorrentes do contido nas cláusulas que versam sobre equipamentos de proteção e uniformes e sobre o desconto assistencial, assim como os em razão de dolo ou culpa.

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

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

**7.4** – As empresas que efetuarem os pagamentos de salários por via bancária ou que mantiverem convênio para a concessão de empréstimos bancários a seus empregados, envidarão esforços para minimizar para estes os custos das tarifas bancárias.

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

### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO NATALINA**

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

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

### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

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

**9.1** – A vantagem será devida a partir do dia primeiro do mês seguinte ao que o empregado completar 5 (cinco) anos de efetivo serviço, ou múltiplos de 5 (cinco) anos.

**9.2** – Na apuração do tempo de serviço serão computados todos os períodos trabalhados na mesma empresa, ainda que descontínuos, não se computando os períodos de suspensão do contrato de trabalho.

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

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

**9.5** – No caso de a empregadora já conceder vantagem semelhante a ora instituída, se observará a que for mais benéfica aos empregados, bem como a circunstância de compensabilidade, de modo que uma não se some à outra em nenhuma hipótese.

### **Adicional Noturno**

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

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

**10.1** – Quando a jornada laboral for cumprida em horário legalmente considerado como noturno e houver prorrogação daquela, o período de prorrogação, para o efeito ora ajustado,

será considerado até, no máximo, às 7 (sete) horas da manhã, e também estará sujeito à contagem para o fim de pagamento do adicional noturno.

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

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ESTUDANTE**

Para os empregados que, em 1º de maio de 2011, passarem a perceber salários inferiores a 3 (três) vezes o valor do salário normativo admissional e que comprovem estar matriculados e freqüentando curso de ensino que forneça certificado de conclusão do ensino fundamental, médio ou superior, as empresas concederão um "auxílio escolar", como a ajuda de custo, não integrável ao salário, para qualquer efeito, em uma única parcela, até 15.09.2011, no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo admissional, vigente na época do pagamento.

**11.1** - Para fazer jus a esta vantagem, o empregado interessado deverá formular requerimento à respectiva empregadora, anexando certificado de matrícula e freqüência, até 10 (dez) dias antes da data antes prevista para o pagamento.

**11.1.2** - O requerimento fora do prazo será tido como inexistente.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONVÊNIO COM ESCOLAS**

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

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

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará à sua esposa ou aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante a apresentação de comprovante fornecido por este órgão, importância igual a 2 (duas) vezes o valor do salário normativo admissional, vigente na data do pagamento, a título de "auxílio-funeral".

**13.1** – As empresas poderão, desde logo, desobrigarem-se desta responsabilidade, instituindo seguro de vida a favor de seus empregados, com pecúlio em valor mínimo igual ao antes fixado. Neste caso, o pagamento respectivo ficará sujeito às normas e condições estabelecidas na respectiva apólice de seguro.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas com, no mínimo, 20 (vinte) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou convenio com creches municipais ou particulares, deverão reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a), inclusive o legalmente adotado, em creche que preencha os requisitos legais, de sua livre escolha, até o limite de R\$110,00 (cento e dez reais), por filho (a), pelo período de 18 (dezoito) meses, contados do retorno do auxílio maternidade.

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

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TESTES PRÁTICOS**

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

**15.1** – A empresa fornecerá gratuitamente alimentação à pessoa em testes e as horas de duração do teste serão pagas pelo valor do salário normativo admissional previsto na cláusula 3ª (terceira), supra.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA DESPEDIDA**

Quando da demissão de empregado, sob a alegação de cometimento de falta grave, a empresa deverá comunicá-lo, por escrito, desta resolução. A qualquer tempo poderá o Sindicato dos Trabalhadores solicitar que a empresa explicita os motivos da despedida, sob pena de presunção de inexistência da alegada justa causa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRAZOS PARA PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS**

Como modo de equacionar dúvidas e unificar procedimentos, fica definido que, quando da rescisão ou extinção de contratos de trabalho, devem ser observados os seguintes prazos, para pagamento das "parcelas rescisórias", cabendo à empresa informar ao empregado, por escrito, o dia e horário em que será efetuado esse pagamento.

**a** – Aviso prévio concedido pela empresa:

**a.1** – Com dispensa do cumprimento: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado;

**a.2** – Indenizado: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado;

**a.3** – Trabalhado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação ao empregado).

**b** – Aviso prévio concedido pelo empregado:

**b.1** – Trabalhado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação à empresa).

**b.2** – Com pedido de dispensa:

**b.2.1** – Não atendido: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação à empresa);

**b.2.2** – Atendido: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data do pedido do empregado.

**c** – Demissão com justa causa: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da demissão.

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

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

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

**18.1** – Caso o empregado não compareça no local e horário pré-determinados para o pagamento das parcelas rescisórias, ou em o fazendo, se recuse a receber o valor oferecido, o Sindicato dos Trabalhadores deverá certificar, no verso do recibo de quitação, a data em que a empresa compareceu para realizar o pagamento das parcelas rescisórias e que esse pagamento não se concretizou devido à recusa do empregado em recebê-lo ou em razão de sua ausência.

**18.2** – Caso o Sindicato dos Trabalhadores se recuse a homologar a rescisão do contrato de trabalho do empregado, deverá certificar, no verso do recibo de quitação, a data em que a empresa compareceu para realizar o pagamento das parcelas rescisórias, bem como os motivos de sua recusa.

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

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO**

Em adequação ao previsto nos artigos 487 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecido que:

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

**b** – Quando o empregado estiver cumprindo "aviso prévio", concedido pela empregadora, as 2 (duas) horas diárias, equivalentes a 12 (doze) semanais, a que tem direito como redução de horário, serão concedidas às segundas-feiras, durante todo o dia, e às terças-feiras, somente na parte da manhã; os empregados que trabalhem em regime de supressão, total ou parcial, do trabalho aos sábados, gozarão a folga igualmente nas segundas-feiras,

durante todo o dia, e as horas restantes para atingir as 12 (doze) por semana serão concedidas no início do expediente de terças-feiras. Em quaisquer das circunstâncias, observar-se-á, sempre, a liberação do empregado em 12 (doze) horas semanais. O empregado poderá optar pela forma estipulada na Lei nº 7.093, de 25.04.1983, caso em que a empresa deverá fazer com que o empregado nos 3 (três) primeiros dias de cumprimento do aviso prévio, leve ao Sindicato dos Trabalhadores para registro cópia deste aviso e opção.

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

**19.1** – No caso previsto na alínea “ b” , recomenda-se que tal seja levado à assistência do Sindicato dos Trabalhadores, o qual fará constar no respectivo documento a referida assistência.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

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

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

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

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROTEÇÃO À MATERNIDADE**

Será concedida garantia de salário às empregadas gestantes, salvo nos casos de justa causa, contrato de experiência ou acordo para a rescisão contratual, desde o momento em que comprovem perante a empresa, mediante a apresentação de atestado passado pelo serviço médico da empresa, ou do Sindicato dos Trabalhadores ou do INSS, e até 5 (cinco) meses após o parto.

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

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

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovarem perante a empregadora, mediante demonstrativo elaborado pelo



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

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

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

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

**22.4** – Ao empregado que conte com mais de 10 (dez) anos de serviço à atual empregadora, será devido, quando do seu desligamento em razão de aposentadoria, um abono em valor equivalente ao seu último salário nominal.

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

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO SEMANAL**

Considerando que o regime de compensação de horário para trabalho em 5 (cinco) e não em 6 (seis) dias por semana é do maior interesse das partes, gerando menores despesas e maior disponibilidade de tempo para os trabalhadores, bem como o interesse de afastar as discussões sobre o contido no vetusto art. 60, da CLT, estabelecem, com inteiro conhecimento de causa, para vigorar mesmo em situações consideradas insalubres, para as empresas que já o mantenham ou venham a adotar, o regime de supressão, parcial ou total, do trabalho em um dia da semana, com o conseqüente trabalho excedente a 8 (oito) horas nos demais dias da semana, sob a forma de compensação, observando-se o limite diário de 10 (dez) horas, tudo na forma do contido nos arts. 59, § 1º, e 413, inc. I, da CLT.

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

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

**24.3** – A faculdade outorgada às empresas restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação de horário; estabelecido, não poderão suprimí-lo sem a concordância do empregado, salvo se decorrer de imposição legal.

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

**24.5** – Em decorrência da adoção do regime horário estabelecido nesta cláusula, as empresas pagarão os feriados que ocorrerem de segundas a sextas-feiras como 07:20 horas normais ou como mais um repouso semanal e, quando ocorrer feriado em sábados, pagarão ditos feriados como 07:20 horas extraordinárias, todas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), ficando esclarecido que essas horas não poderão ser consideradas para efeito de incidência do disposto na cláusula que trata das horas extras.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO INTERSEMANAL**

No regime horário em que não ocorra compensação de horas de trabalho, como previsto na cláusula anterior, e desde que observado o limite constitucional de 8 (oito) horas diárias, poderá haver compensação de uma semana para outra, trabalhando-se em uma semana 5 (cinco) dias de 8 (oito) horas e em outra 6 (seis) dias de 8 (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 SEXTA - FERIADOS: COMPENSAÇÃO**

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

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

- a** – adesão mínima de 75% (setenta e cinco por cento) dos respectivos empregados, mediante documento que contenha a assinatura dos mesmos, quando se tratar de supressão do trabalho em determinado dia ou dias, mediante compensação com trabalho em outro ou outros dias;
- b** – adesão mínima de 85% (oitenta e cinco por cento) dos respectivos empregados, mediante documento que contenha a assinatura dos mesmos, quando se tratar de supressão de trabalho e salário.

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

## **Intervalos para Descanso**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO**

Na forma prevista no parágrafo 3º, do art. 71, da Consolidação das Leis do Trabalho e como facultado pelo contido na Portaria MTE nº 1.095, de 19.05.2010 (DOU 20.05.2010), poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, desde que:

- a** - a empresa interessada protocole, e obtenha a autorização, junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, pedido específico, nos termos do previsto na Portaria supra mencionada e do disposto nesta cláusula;
- b** - a empresa atenda integralmente às exigências concernentes à organização do(s) refeitório(s);
- c** - os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado a horas suplementares;

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

- a** – a especificação do (s) estabelecimento (s) em que será implantada, bem como, se for o caso, para determinada Seção, Setor, Linha de Produção ou Serviço;
- b** – a necessidade e conveniência da redução;
- c** – a especificação dos períodos de duração dos intervalos, que não poderão ser inferiores a 30 (trinta) minutos;
- d** – as garantias oferecidas pela empregadora em relação às condições de repouso e da alimentação;
- e** - os casos de cessação da redução e os procedimentos à readequação dos horários e suas consequências;
- f** – a expressa proibição da possibilidade de indenização ou supressão do intervalo.

**27.2** - 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 27.1., 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.

**27.3** - 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.

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

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

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

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

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTÃO PONTO**

Visando a comodidade dos trabalhadores, as empresas poderão permitir a marcação do ponto até 5 (cinco) minutos antes do horário previsto para início da jornada e até 5 (cinco) minutos após o horário previsto para seu término, sem que essa marcação antecipada e posterior do ponto possam servir de base para alegação de serviço extraordinário.

**28.1** - Igualmente visando a comodidade dos trabalhadores e um melhor aproveitamento de tempo, as empresas poderão dispensar a marcação do ponto no horário do intervalo para repouso e alimentação, observados os requisitos exigidos pela Portaria nº 3.626, de 13.11.1991, do Ministério do Trabalho, especialmente no que respeita à assinalação, no cartão ponto, do horário destinado a tal intervalo.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL**

Para fins do estabelecido no art. 58-A da CLT, conforme redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41/2001, fica ajustado que a opção do empregado que, admitido para trabalhar carga horária normal, desejar passar a laborar em regime de trabalho de tempo parcial, deverá ser homologada pela respectiva entidade sindical de trabalhadores.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO FLEXÍVEL**

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

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

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

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

**30.2.2** – Folgas coletivas;

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

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

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

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

**30.5** – Excepcionalmente, e por empregado considerado, poderá haver trabalho em até 2 (dois) sábados em cada mês, observado o limite diário máximo de 10 (dez) horas.

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

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

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

**30.9** – O sistema da jornada flexível de trabalho apenas poderá ser implantado 2 (dois) dias depois de aprovado pelos empregados atingidos, devendo a empresa, até 3 (três) após a aprovação, comunicar ao Sindicato Profissional sua implantação, fornecendo cópia da lista de adesão.

**30.9.1** – A modificação do sistema proposto e aprovado pelos empregados somente poderá ocorrer

mediante nova consulta, conforme o previsto no "caput" desta cláusula.

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

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

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

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

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

**30.12.1.2** – Em havendo saldo devedor dos empregados, o número de horas de seu débito será considerado para o próximo período de jornada flexível dentro do mesmo ano, salvo se inoocorrer outro período de jornada flexível, caso em que o saldo devedor dos empregados será assumido pelo empregador. O saldo eventualmente remanescente não poderá ser considerado para outro período de jornada flexível posterior ao de 1 (um) ano.

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

**30.13.1** – Eventual saldo não compensado no pagamento das verbas rescisórias por exceder ao limite fixado no item nº 30.13, assim como saldo devedor não descontado nas demais hipóteses de extinção contratual, poderão ser compensado com quaisquer haveres que venham a ser declarados devidos ao empregado em razão de reclamatória trabalhista, o mesmo ocorrendo com o saldo devedor decorrente do previsto no item nº 30.12.1.2, supra, ainda que não tenha havido novo período de jornada flexível, após aquele do qual resultou o saldo devedor.

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Os Sindicatos acordantes esclarecem, expressamente, que a empresa Sudmetal Indústria Metalúrgica S/A (atual denominação da Industrial Hahn Ferrabraz Ltda.), " siderurgia, fundição, forjaria e usinagem (fornos acesos permanentemente) – (exclusive pessoal de escritório)" , está autorizada de forma permanente a trabalhar em domingos e feriados, como previsto no art. 7º do Decreto nº 27.048, de 12.08.1949, com a redação dada pelo Decreto nº 60.591, de 13 de abril de 1967.

### **Férias e Licenças**

## **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

Em adequação ao previsto nos artigos 129 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, fica estabelecido que:

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

**a.1** – Se, todavia, o início do período de gozo de férias ocorrer em véspera de feriados, o segundo dia de gozo, para efeito de contagem, será considerado o primeiro dia útil posterior a esses feriados e devendo os dias intermediários ser remunerados normalmente.

**a.1.2** – Caso o início do período de gozo de férias se dê de terça-feira a sexta-feira, as horas já trabalhadas na semana, para compensar a supressão do trabalho no sábado, serão pagas como horas extras, com adicional de 50% (cinquenta por cento).

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

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

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

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

## **Licença Remunerada**

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

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

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

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E UNIFORME**

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão gratuitamente uniformes e acessórios, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço.

**34.1** – O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empresa por extravio ou dano. Poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário e frequência, quando não se apresentar ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos ou se apresentar com estes em condições de higiene ou de uso inadequados. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e os uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empresa.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Nas empresas que mantenham serviço médico e dentário organizados ou contratados, somente terão validade, para justificar faltas ao serviço por doença do empregado, os atestados desses médicos e dentistas e os fornecidos por médicos e dentistas do Sindicato dos Trabalhadores ou por ele contratados e credenciados, por aqueles visados, com exclusão de quaisquer outros.

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

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

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

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SESMT COMUM E SIPAT COMUNITÁRIA**

As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, da NR-4, poderão constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT COMUM, organizados pelo Sindicato Patronal correspondente ou pelas próprias empresas, tudo em consonância com o disposto no item 4.14.3 da NR-4, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78, com redação alterada pela Portaria MTE n. 17, de 01 de agosto de 2007.

**36.1** - Por analogia ao item anterior, as empresas poderão realizar e participar de Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho – SIPAT COMUNITÁRIA, organizada pelo Sindicato Patronal, com a participação opcional do Sindicato dos Trabalhadores, tudo conforme art. 8º da CLT e item 5.51 da NR-5, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78 e com o respaldo do contido nos itens 5.4, 5.5 e 5.48, da mesma NR.

**36.2** - O SESMT COMUM previsto no caput, assim como a SIPAT Comunitária descrita no item supra, deverão ter seu funcionamento avaliado anualmente, por Comissão Composta de representantes das empresas, prestadores de serviços indicados pelo Sindicato Patronal e opcionalmente, pelo Sindicato de Trabalhadores, caso seja do seu interesse, sendo que seu relatório anual deverá ser depositado junto à Agência Regional do Trabalho.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICADOS OFICIAIS DO SINDICATO**

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

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

Por expressa exigência negocial do Suscitante e sob a inteira responsabilidade deste, as empresas descontarão de todos os seus empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Sapiranga, associados ou não, beneficiados ou não pelo disposto neste acordo, a favor e sob a responsabilidade deste Sindicato, importância equivalente a 6% (seis por cento) do salário básico de agosto de 2011, no pagamento dos salários daquele mês, devendo o recolhimento ser efetivado até o dia 10.09.2011.

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

**38.2** – A realização dos descontos previstos nesta cláusula se subordina ao contido no artigo Precedente Normativo n. 74, do Tribunal Superior do Trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL**

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

**a.** As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo – SINMAQ SINOS, recolherão a título de "contribuição especial", conforme deliberado em Assembléia Geral Extraordinária, 1% (um por cento) sobre a folha bruta de salários (igual a que servir de base para os recolhimentos de FGTS) do mês de junho de 2011, 1% (um por cento) sobre a de julho, 1% (um por cento) sobre a de agosto, 1% (um por cento) sobre a de setembro e 1% (um por cento) sobre a de outubro, com vencimentos em até 30.07.2011, em até 30.08.2011, em até 30.09.2011, em até 30.10.2011 e em até 30.11.2011, respectivamente.

**b.** As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo – SINDIMETAL recolherão a título de "contribuição especial", conforme deliberado em Assembléia Geral Extraordinária, importância equivalente a 0,8% (oito décimos por cento) sobre a folha bruta de salários (igual a que servir de base para os recolhimentos do FGTS) do mês de junho de 2011, 1% (um por cento) sobre a de julho, 1% (um por cento) sobre a de agosto, 1% (um por cento) sobre a de setembro e 1% (um por cento) sobre a de outubro, com vencimentos em até 30.07.2011, em até 30.08.2011, em até 30.09.2011, em até 30.10.2011 e em até 30.11.2011, respectivamente.

**39.1** - As empresas deverão enviar cópia da guia de recolhimento quitada para a sede do seu



respectivo Sindicato Patronal, no prazo de 5 (cinco) dias depois de efetuado o pagamento.

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

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REQUISIÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A requisição de empregado dirigente sindical pelo Sindicato dos Trabalhadores deverá ser comunicada à empregadora, por escrito, com antecedência mínima de um (1) dia e mediante informações do período durante o qual o empregado permanecerá à disposição do Sindicato.

**41.1** - O tempo de requisição não poderá ser inferior a um turno de trabalho.

**41.2** - O Sindicato dos Trabalhadores responderá pela remuneração do empregado pelo período de requisição.

**41.3** - As requisições que não observarem as condições ora estabelecidas serão tidas como inexistentes.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA ECONÔMICA**

As empresas do segmento de máquinas e implementos industriais e agrícolas são representadas pelo Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo – Sinmaq Sinos. Todavia, nesta Convenção, tal como ocorreu na Convenção Coletiva de Trabalho protocolada junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE/RS sob o nº 46218.010100/2009-46 e registrada sob o nº RS000722/2009 e na Convenção Coletiva de Trabalho protocolada junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE/RS sob o nº 46218.010206/2010-83 e registrada sob o nº RS001021/2010, integram a representação do Sindicato Econômico conveniente.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIVERGÊNCIAS**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DECLARAÇÕES**

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

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIREITOS E DEVERES**

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

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES**

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

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

As disposições da presente convenção, findo o prazo de sua vigência, poderão ser prorrogadas por mais um ano, ou revistas total ou parcialmente, sendo indispensável, em qualquer hipótese, termo aditivo firmado pelos convenentes ou nova convenção coletiva de trabalho.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO**

Compromete-se o primeiro convenente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Sapiiranga) 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 Trabalho e Emprego - SRTE/RS - Ministério do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 6º da IN/MTE nº 11, de 24 de março de 2009.

**MAURI ANTONIO SCHORN**

Presidente

**SINDICATO DOS TE NAS IND MET MEC E MAT ELE DE SAPIRANGA**

SILVANA FATIMA DE MOURA  
Procurador  
SINDICATO DOS TENCNICO S DE METALURGIA E MATERIAIS DE SAPIRANGA

RAUL HELLER  
Presidente  
SINDICATO DOS TENCNICO S DE METALURGIA E MATERIAIS DE S. LEOPOLDO

EDSON MORAIS GARCEZ  
Procurador  
SINDICATO DOS TENCNICO S DE METALURGIA E MATERIAIS DE S. LEOPOLDO

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .