

Ilma. Sra. Dra. Delegada Regional do Trabalho
Delegacia Regional do Trabalho – Estado do Rio Grande do Sul.

- **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ESTRELA,**
- **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BENTO GONÇALVES,**
- **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE IBIRUBÁ,**
- **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SANTO ÂNGELO,**
- **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE TAQUARA,**
- **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE URUGUAIANA,**
- **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MONTENEGRO,**

- **SINDICATO DAS INÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINMETAL** (com processo em tramitação perante o TEM para alterar sua denominação para Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico do estado do Rio Grande do Sul – SINMETAL) e
- **SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS – SINDIMAQ,**

por seus respectivos procuradores, vêm, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, requerer o depósito, registro e arquivamento, na forma do artigo 614, na Consolidação das Leis do Trabalho, do incluso instrumento de CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

E. Deferimento.

Porto Alegre, 24 de junho de 2003.

Juliana da Rold Krob – OAB/RS nº 40.856
Procuradora dos Sindicatos Profissionais Convenentes

Edson Morais Garcez – OAB/RS nº 6331
Procurador dos Sindicatos Patronais Convenentes

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2003

- **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ESTRELA,**
- **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BENTO GONÇALVES,**
- **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE IBIRUBÁ,**
- **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SANTO ÂNGELO,**
- **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE TAQUARA,**
- **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE URUGUAIANA,**
- **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MONTENEGRO,**

SINDICATOS PATRONAIS CONVENIENTES

- **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINMETAL** (com processo em tramitação perante o TEM para alterar sua denominação para Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico do estado do Rio Grande do Sul – SINMETAL) e
- **SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS – SINDIMAQ**

Estabelecem entre si a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, na forma dos artigos 611 e seguintes, da Consolidação das leis do Trabalho, mediante as cláusulas que seguem:

CLAUSULAMENTO

01. – ABRANGÊNCIA

Esta revisão abrange os trabalhadores da categoria profissional representada por e nas seguintes bases territoriais:

01. SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE ESTRELA, com base territorial também nos municípios de Estrela, Cruzeiro do Sul, Lageado, Arroio do meio, Encantado, Teotônia, Imigrante, Santa Clara do Sul, Anta Gorda, Arvorezinha, Bom Retiro do Sul, Boqueirão do Leão, Ilópolis, Putinga, Relvado, Roca Sales, Colinas, Muçum, Nova Bréscia, Paverama, Pouso Novo e Progresso;
02. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE BENTO GONÇALVES, somente com relação a sua base territorial nos municípios de Nova Bassano, Nova Araçá, Parai, Dois Lageados, Guaporé e São Valentim do Sul;
03. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE IBIRUBÁ, com base territorial nos municípios de Alto Alegre, Campos Borges, Fortaleza dos Valos, Quinze de Novembro, Saldanha Marinho, Salto do Jacuí e Santa Bárbara do Sul;
04. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE SANTO ÂNGELO, com base territorial também nos municípios de São Luiz Gonzaga, Bossoroca, São Borja, Santiago, Cerro Largo, Guarani das Missões, Chiapeta, Santo Antônio das Missões, São Nicolau, Caibaté, Entre-Ijuís, Roque Gonzáles, Itacurubi, Jóia, São Miguel das Missões, Vitória das Missões, Salvador das Missões, São Pedro do Butiá e Eugênio de Castro;
05. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE TAQUARA, com base territorial também nos municípios de Igrejinha, Parobé, Riozinho, Rolante, Três Coroas, Santo Antônio da Patrulha, Osório, Tramandaí, Imbé, Cidreira, Terra de Areia, Mostardas, Palmares do Sul, Capão da Canoa, Arroio do Sal, Três Cachoeirinhas, Torres, Três Forquilhas, Xangri-lá, Morro Alto, Maquine;
06. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE URUGUAIANA, com base territorial também nos municípios de Itaqui; e
07. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE MONTENEGRO, somente com relação a sua base territorial no município de Taquari.

02. REAJUSTE SALARIAL

Mantida a data base em 1º de maio os empregados admitidos até 30.04.2002 terão concedida a majoração salarial, a incidir sobre os salários resultantes do estabelecido na cláusula nº 02 da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada para vigorar a partir de 1º.05.2002 e registrada junto à DRT sob o nº 46218.015874/2002-97, conforme segue:

- a) Em 1º de maio de 2003, majoração salarial de 14% (quatorze por cento), limitado, o valor desta melhoria, a um aumento máximo de R\$ 336,60 (trezentos e trinta e seis reais e sessenta centavos) nos salários fixados por mês ou de R\$ 1,53 (um real e cinquenta e três centavos) nos salários fixados por hora.
 - b) Em 1º de setembro de 2003, majoração salarial de 19,4% (dezenove inteiros e quatro décimos por cento), limitado, o valor desta melhoria, a um aumento máximo de R\$ 466,40 (quatrocentos e sessenta e seis reais e quarenta centavos) nos salários fixados por mês ou de R\$ 2,12 (dois reais e doze centavos) nos salários fixados por hora, com automática compensação da melhoria prevista na alínea anterior.
- 02.1 – Os empregados admitidos a partir de 1º.05.2002 terão seus respectivos salários admissionais majorados na mesma proporção do salário de exercente do mesmo cargo ou função, de modo a que reste sempre preservada a hierarquia salarial; em se tratando de empregado sem paradigma ou de empresa constituída e em funcionamento após a data-base anterior, o salário admissional será reajustado à razão de 1/12 (um doze avos) da majoração salarial estabelecida no “caput” desta cláusula, multiplicado pelo número de meses ou fração superior a 15 (quinze) dias transcorridos desde a admissão, observada a proporção ao reajuste máximo previsto no “caput”.
 - 02.2 – 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.
 - 02.3 - Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.05.2002, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/93 do Tribunal Superior do Trabalho.
 - 02.4 - Os salários, resultantes do ora clausulado, se mensais, serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior e, se por hora, serão calculados até a unidade de centavos, desprezando-se a terceira casa após a vírgula.
 - 02.5 – Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora estabelecida o foi de forma transaccional, restando com isso quitada a inflação registrada até 30.04.2003.
 - 02.6 – O pagamento das diferenças salariais e demais melhorias remuneratórias estabelecidas neste instrumento, referentes ao mês de maio de 2003, será satisfeito juntamente com os salários do mês de junho de 2003.
 - 02.7 – Em até 1º de janeiro de 2004, as empresas concederão a seus empregados, a título de adiantamento da revisão prevista para ocorrer em 1º de maio de 2004 ou a qualquer outra majoração coercitiva futura, inclusive abonos, que venha a ser determinada com base em inflação passada ou futura, antecipação salarial equivalente a 2% (dois por cento), a incidir sobre os salários resultantes do estabelecido na alínea “b” ou sub cláusula nº 02.1, supra, conforme for o caso.

03.- SALÁRIO NORMATIVO

Em 1º. 05.2003, fica estabelecido, para vigorar a partir do primeiro dia do mês imediatamente seguinte ao que o empregado completar 30 (trinta) dias na empresa, um “salário normativo” no valor R\$ 1,71 (um real e setenta e um centavos) por hora, e, para vigorar a partir do primeiro dia do mês imediatamente seguinte ao que o empregado completar 60 (sessenta) dias na empresa, um “salário normativo” no valor de R\$ 1,76 (um real e setenta e seis centavos) por hora, já contemplando a integridade do reajustamento previsto para 1º.09.2003.

03.1 – Em 1º de janeiro de 2004, por força do contido na sub cláusula 02.7, supra, esses “salários normativos” serão majorados para R\$ 1,75 (um real e setenta e cinco centavos) e R\$ 1,80 (um real e oitenta centavos), respectivamente.

03.02 – Esse salário não será considerado, em nenhuma hipótese, “salário profissional”, ou substitutivo do salário mínimo legal, nem mesmo para fins de incidência de adicional de insalubridade.

03.03 – Esse salário será reajustado sempre que houver correção coercitiva e geral de salários, na mesma proporção, não o sendo, porém, quando da majoração do salário mínimo legal.

04.- POSSIBILIDADE DE ANTECIPAÇÃO DE MELHORIAS SALARIAIS

É facultado às empresas anteciparem, no todo ou em parte, a concessão das melhorias salariais previstas na alínea “b” e sub cláusula nº 02.7 da cláusula nº 02, acima, bem como anteciparem a prática dos valores do salário normativo disciplinado na cláusula antecedente.

05.- REAJUSTES POSTERIORES À DATA BASE – SALÁRIO REVISIONAL

Além das hipóteses em que expressamente estão consignadas possibilidades de compensação, toda majoração salarial concedida na vigência desse acordo será objeto de compensação em futuros reajustamentos, espontâneos ou coercitivos. Não serão compensados os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferências de cargo, função, estabelecimento ou de localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

05.1 – O salário a ser tomado por base, para fins de reajustamentos salariais coercitivos futuros, inclusive por ocasião da revisão de dissídio coletivo prevista para ocorrer em 1º.05.2004, será o resultante do estabelecido na alínea “b” ou na sub cláusula nº 02.1, da cláusula nº 02, supra, conforme for o caso.

06. – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

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

06.1 – Para os empregados que completarem o tempo de serviço necessário à percepção do adicional por tempo de serviço a partir de 1º.05.2002, o percentual referido no item anterior incidirá sobre a parcela equivalente a até 5 (cinco) vezes o valor do maior salário normativo previsto na Cláusula 03, supra, do salário contratual do emprego.

07. – SALÁRIO NOS CASOS DE SUBSTITUIÇÃO

A situação salarial dos empregados substituídos e a dos empregados que vierem a ser admitidos em substituição a demitidos sem justa-causea reger-se-á, respectivamente, pelas disposições contidas no Enunciado nº 159 do tribunal Superior do Trabalho e da Instrução nº 1/82 do mesmo Tribunal.

08.- SALÁRIOS: FORMA DE PAGAMENTO E RECIBOS

As empresas que não efetuarem o pagamento de salários em moeda corrente ou através de depósito em conta corrente bancária, deverão proporcionar aos integrantes da categoria profissional, nos dia de pagamento, tempo hábil para o recebimento em banco.

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

08.2 – As empresas fornecerão a seus empregados, cópias dos recibos por este firmados ou quando o pagamento for efetuado mediante depósito bancário em conta corrente, os demonstrativos, contendo a identificação da empresa a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados bem como o registro do valor mensal devido à conta vinculada do FGTS.

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

09.- REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

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

09.1 - Com a finalidade de equacionarem quaisquer dúvidas, estabelecem as partes que o dispositivo no art. 60, da CLT, tem aplicabilidade apenas e quando as horas trabalhadas ultrapassarem o limite semanal de 44 horas.

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

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

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

10. – REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas poderão adotar regime de compensação previsto no art. 59, parágrafo 2º da CLT, com a redação dada pela medida provisória nº 2.164-41 de 28.8.2001, mediante proposta aprovada por 55% dos trabalhadores abrangidos.

10.1 - a adoção do regime de compensação ora aludido poderá ser para a empresa toda, ou para determinada unidade ou setor;

10.2 - O citado regime somente passará a vigorar no mínimo após 5 (cinco) dias úteis a sua aprovação.

10.3 – A introdução deste sistema de compensação, deverá, ser comunicado ao Sindicato dos Trabalhadores, o qual poderá requisitar cópias das listas de assinaturas de sua aprovação pelos trabalhadores abrangidos;

10.4 - Dentro de um mesmo ano poderá ser estabelecido mais de um regime de compensação especial com duração inferior ao tal prazo;

10.5 – Implantado o regime de compensação de que trata esta cláusula, apenas poderá ser alterado se aprovado por 55% dos trabalhadores abrangidos.

11. – COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS

Mediante acordo entre empregadora e, no mínimo, 55% dos respectivos empregados, poderá ser suprimido total ou parcialmente o trabalho, com recuperação das horas de trabalho, nos estabelecimentos ou nos setores determinados dos mesmos, em determinado dia ou dias inclusive com trocas de feriados, bem como por ocasiões especiais como nos dias 24 e 31 de dezembro, na segunda e na terça-feira de carnaval, etc...

11.1- Para que haja a supressão do trabalho, sem a recuperação das horas de trabalho e, conseqüentemente, sem o pagamento dos salários, o acordo deverá ocorrer entre a empregadora e, no mínimo, 75% dos respectivos empregados.

11.2 – Estabelecida a compensação ficarão os discordantes minoritários, obrigados ao cumprimento sob pena de aplicação, pela empresa, de sanções disciplinares.

11.3 – Sempre que o Sindicato dos Trabalhadores solicitar deverá ser, enviada a lista dos empregados acordantes, para conferência.

12. - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

O trabalho em feriados e domingos, quando não compensado por outro repouso em dia útil das semanas imediatamente anterior ou posterior, será pago com o adicional de 100% (cem por cento), ou seja em dobro. Em decorrência desde ajuste, a remuneração do feriado ou domingo, para aqueles que a ele fizeram jus, será sempre simples, tenha ou não ocorrido trabalho nesse dia.

13. - INTERRUPTÕES NO HORÁRIO DE TRABALHO

As Interrupções do trabalho dentro do horário normal de serviço, que tenham origem em causas provocadas pela empresa, não poderão ser descontadas dos salários dos trabalhadores.

14. – INTERVALOS ININTERRUPTOS

As empresas que mantiverem refeitório com fornecimento de refeições aos seus empregados poderão reduzir o horário a elas destinado para 30 (trinta) minutos, não integrados na jornada de trabalho.

15. - REGISTRO DE PONTO

Visando a comodidade dos trabalhadores, as empresas poderão permitir a marcação do ponto até 10 minutos antes do horário previsto para início dos trabalhos e até 10 minutos após o horário previsto para o seu término, sem que essas marcações antecipadas e posteriores ao ponto possam servir de base para alegação de serviço extraordinário.

15.1- As empresas poderão, a seu critério para os fins previstos no art. 74 da CLT, utilizar o sistema eletrônico de registro de ponto, em substituição ao sistema mecânico (cartão e relógio ponto), sendo que a categoria profissional acordante reconhece expressamente a validade de tal sistema.

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

15.1. b - Não será cobrado qualquer valor do empregado, quando houver necessidade de substituição de seu cartão, decorrente de desgaste normal pelo uso ou danificação decorrente de atividade laboral por ele executada.

16. - LICENÇAS REMUNERADAS

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

- a- Por até (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora;
- b- Pelo tempo necessário para prestar depoimento judicial na condição de testemunha.

16.1- Fica ampliado para 2 (dois) dias, 1(um) em cada semestre, a faculdade assegurada ao empregado e prevista no inc.IV da art.473, da CLT.

17. - LICENÇA NÃO REMUNERADA

Será considerada licença não remunerada a ausência do empregado ao serviço, por 1 (um) dia, na vigência desta acordo, para internação hospitalar da esposa ou companheira e de filho menor de até 12(doze) anos.

18. - GRATIFICAÇÃO NATALINA – FÉRIAS

Fica Assegurado:

- a- O direito de os empregados, receberem 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina (13º salário) por ocasião da concessão de gozo de férias, desde que requeiram o pagamento dessa parcela até 10 dias contados do recebimento do aviso prévio de concessão de férias;
- b- No caso de férias coletivas, aplica-se o estatuído acima, exceto, que o pagamento do adiantamento da primeira parcela do 13º salário será efetuado no retorno das férias, podendo ainda este pagamento ser negociado entre as partes;
- c- Que o valor correspondente ao pagamento da primeira parcela da gratificação natalina não poderá sofrer qualquer tipo de correção para fins de compensação quando do pagamento da segunda e ou a última Parcela; e
- d- O direito ao recebimento da segunda parcela da gratificação natalina juntamente com o pagamento das férias que foram gozadas entre os dias primeiro e vinte de dezembro.

19. – FÉRIAS – INÍCIO

Fica assegurado:

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

b- A possibilidade de, mediante solicitação por escrito do empregado, o gozo de férias ser concedido por antecipação aos que não tiverem período aquisitivo completo e sem que este se modifique.

20.- AVISO PRÉVIO – REDUÇÃO DE HORÁRIO

Quando o empregado estiver cumprindo o aviso prévio concedido pela empresa, às duas horas a que tem direito para procurar outro emprego serão concedidas, conforme a sua opção, no início do expediente diário, um dia completo ou em duas manhãs durante a semana. Nestas duas últimas hipóteses a empresa concederá as horas que restarem ou o empregado trabalhará as horas que excederem nos demais dias.

21.-AVISO PRÉVIO – DISPENSA DO CUMPRIMENTO

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

22.- 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 que será efetuado o 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 dias, contados da data da comunicação ao empregado;
- a .3-Trabalho: 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 dias, contados da data do pedido do empregado.
- c. -Demissão com justa causa (não há aviso prévio): pagamento em 10 dias, contados da data da demissão.

d- Contrato por prazo determinado, inclusive de experiência:

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.

23. – HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As empresas realizarão homologações de rescisões de contratos de trabalho, quando exigidas por lei preferencialmente junto ao Sindicato dos Trabalhadores.

23.1- Não comparecendo o empregado, para receber as parcelas rescisórias na data e hora marcados o Sindicato dos trabalhadores atestará, por escrito, a presença da empresa e a ausência do empregado.

23.2- Na hipótese de recusar-se a homologar alguma rescisão contratual, o Sindicato dos Trabalhadores deverá justificar à empresa, por escrito, os motivos de sua recusa.

24.- COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

Sempre que lhes for solicitado por escrito, pelo empregado demitido, sob acusação de falta grave as empresas deverão notificá-lo, também por escrito e contra recibo, dos motivos de demissão. A falta de notificação, nesses casos, gerará a presunção de despedida sem justa causa.

25.- ENTREGA DA RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO

Quando da rescisão do contrato de trabalho, a empresa fornecerá ao empregado a RSC – Relação dos salários de contribuições – conforme formulário do INSS, devidamente preenchido.

26. – ANOTAÇÕES NA CTPS

Ao procederem as anotações nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, as empresas deverão:

a) Consignar corretamente as funções exercidas.

b) Abster-se de proceder anotações relativas a dias de ausência por doença e os correspondentes atestados médicos, as sanções disciplinares aplicadas ou qualquer referência de que a anotação foi determinada pelo judiciário.

27. – GARANTIA DE EMPREGO

Goarão de garantia de emprego:

- a) As empregadas gestantes, até 90 (noventa) dias após seu retorno ao trabalho, cumprido o período de afastamento compulsório, condicionada na hipótese de rescisão do contrato à comprovação do estado de gravidez perante o empregador no prazo de 60(sessenta) dias do término do aviso prévio;
- b) Os empregados menores, desde seu alistamento para a prestação do serviço militar obrigatório, até sua incorporação ou dispensa do serviço militar,

27.1 – No caso de rescisão contratual, por iniciativa da empresa, em relação a empregados que estejam protegidos pelo antes disposto, os períodos de garantia deverão ser indenizados e pagos juntamente com as demais parcelas rescisórias.

27.2 – Os períodos de garantia poderão, a qualquer tempo, serem transacionados.

28. – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO APOSENTADO

Ao empregado que comprovar antecipadamente, perante a empresa estar, a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por idade ou ordinária mínima por tempo de serviço e que conte com um mínimo de 8 (oito) anos, sendo os 3 (três) últimos ininterruptos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se. A garantia de emprego ou salário cessa automaticamente findo os 12 (doze) meses.

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

28.2 – Esta garantia será concedida, em qualquer caso, por uma única vez.

28.3 – Em relação a esta garantia poderá haver acordo no sentido de que o empregado deixe de prestar serviços, sem prejuízo da remuneração média, apurada nos últimos seis meses, a qual continuará a ser paga, como se trabalhando estivesse, até o final da garantia. Nestes casos, os pagamentos deverão ser efetuados nas mesmas datas que o forem para os demais empregados.

28.4 – Para fazer jus a esta garantia, o empregado, ao implementar a condição de tempo de serviço, deverá comprovar perante a empregadora, mediante declaração por escrito, encontrar-se a 12 (doze) ou 24(vinte e quatro) meses, conforme o caso, da aquisição do direito à aposentadoria.

29. – **ABONO AO APOSENTADO**

Ao empregado que conte com 10 (dez anos) ininterruptos ou mais na atual empregadora, será devido quando de seu desligamento em razão de aposentadoria, um abono em valor equivalente ao seu último salário nominal.

29.1 – O abono de que trata o “caput” desta cláusula apenas será devido nos casos em que o desligamento do empregado efetivamente decorrer de aposentadoria, ou seja, ocorrer em data próxima aquela em que a empregadora receber comunicação do INSS informando a concessão de aposentadoria ao empregado.

30. – **AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará a sua esposa e, na falta desta, aos dependentes habilitados, perante a Previdência Social, mediante a apresentação do comprovante fornecido por este órgão, a título de “auxílio funeral”, importância equivalente a uma vez o salário normativo vigente à época do pagamento.

30.1 – Em caso de morte decorrente de acidente de trabalho, exceto os de trajeto, mas, incluídos os que ocorram em objeto de serviço à empregadora o auxílio funeral será pago em valor dobrado.

30.2 – Ficam excluídas desta obrigação às empresas que mantém 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”.

30.3 – As entidades Sindicais de trabalhadores convenientes concordam em incluir a indicação de que, na falta de designação do beneficiário pela Previdência Social, o auxílio será pago aos dependentes constantes na ficha de registro do empregado.

31. – **AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE**

As empresas abonarão os pedidos de ausência do empregado estudante por efetivação da matrícula ou apresentação de exames, em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, quando tal ocorra em horário conflitante com o trabalho.

31.1 – Esta vantagem é extensiva à realização de 2 (dois) exames vestibulares.

31.2 – Para usufruir desta vantagem, o empregado deverá comunicar, caso a caso, à empregadora, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, bem como comprovar a sua ocorrência nas 72 (setenta e duas) horas seguintes.

31.3 – 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.

32. – **AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE**

Aos empregados admitidos até 1º.03.2003, que percebam salário de até 4 (quatro) vezes o valor do maior salário normativo previsto na Cláusula 03, supra, e que estejam matriculados e freqüentando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, as empresas concederão uma ajuda de custo anual, não integrável ao salário, no valor equivalente a 45% (quarenta e cinco por cento) do salário normativo vigente por ocasião de cada pagamento, em 2(duas) parcelas iguais a 22,5%, cada uma sendo a primeira até 31 de agosto e a segunda até 30 de novembro do corrente ano, mediante exibição de comprovantes de matrícula, freqüência e aproveitamento.

32.1 – Os empregados admitidos após 1º.08.2003, e que preenchem as demais condições e requisitos estabelecidos no “caput” desta cláusula, farão jus a segunda parcela desta vantagem, com pagamento previsto para ocorrer em 30 de novembro do corrente ano.

33. – **EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO**

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

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

34. – **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 de medicina do Trabalho da empresa.

34.1 – As empresas fornecerão gratuitamente, aos membros da CIPA, na ocasião em que tomarem posse, um manual da atividade e legislação relativa à Higiene e Segurança do Trabalho, atualizando-o sempre que necessário.

35. – **ATESTADO MÉDICO**

Nas empresas que mantenham serviços médicos e odontológicos próprios ou contratados somente terão validade para justificar faltas ao serviço por doença do

empregado os atestados de médicos e dentistas contratados e os fornecidos por médicos e dentistas do Sindicato dos Trabalhadores ou por ele contratados e credenciados, por aqueles visados.

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

36. – **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 2 (dois) anos entre um contrato e outro.

36.1 – Igualmente não será admitida a contratação por experiência de pessoal que, como trabalhadores temporários, tenham imediatamente antes prestado serviço, na mesma função, à mesma empresa.

37. – **TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL**

Para fins do estabelecimento no art. 58-A da CLT, conforme redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2001, 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.

38. – **TESTES PRÁTICOS**

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

38.1 – A empresa que fornecer alimentação aos seus funcionários, deverá fornecer e gratuitamente alimentação à pessoa em teste o mesmo tipo de refeição.

39. – **DESCONTOS AUTORIZADOS**

As empresas somente poderão efetuar descontos nos salários quando expressamente autorizados e quando se referirem à associações, fundações, cooperativas, clubes, seguros, previdência privada,, transporte, refeições, compras no próprio estabelecimento inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, e convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, lojas e supermercados, bem como pelo fornecimento de ranchos e compras intermediadas pelo SESI, e mensalidades devidas ao sindicato dos trabalhadores.

39.1 – Ficam ressalvados os descontos decorrentes do contido nas cláusulas nº 33 e 40 e os efetuados em decorrência de prejuízo causados por dolo ou culpa.

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

40.- DESCONTO ASSISTENCIAL

Observado o artigo Precedente nº 74 do Tribunal Superior do Trabalho:

a) As empresas localizadas nos municípios situados na base territorial dos Sindicatos dos trabalhadores de Estrela, Bento Gonçalves, Taquara e Montenegro, abrangidos pela presente convenção, descontarão de todos os empregados que sejam integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, beneficiados ou não pela presente Convenção, a importância a 1(um) dia de salário, já reajustado no mês de julho do corrente ano, mais 1(um) dia de salário, já reajustado no mês de novembro do corrente ano e mais 1 (um) dia de salário já reajustado no mês de janeiro de 2004, limitada cada um destes descontos ao valor de R\$ 57,20 (cinquenta e sete reais e vinte centavos), devendo as importâncias descontadas serem recolhidas aos cofres do Sindicato dos trabalhadores respectivo até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto.

b) As empresas localizadas nos municípios situados na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores de Ibirubá, abrangidos pela presente convenção, descontarão de todos os empregados que sejam integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, beneficiados ou não pelo presente acordo, a importância equivalente a 5,00% (cinco por cento) do salário, já reajustado, no mês de julho do corrente ano, e mais a importância equivalente a 5,00% (cinco por cento) do salário, já reajustado, no mês de novembro do corrente ano, limitado o valor de cada um desses descontos a R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais e oitenta centavos), devendo as importâncias descontadas serem recolhidas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores respectivo até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto.

c) As empresas localizadas nos municípios situados na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores se **Santo Ângelo**, abrangidos pela presente convenção, descontarão de todos os empregados que sejam integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, beneficiados ou não pelo presente acordo, a importância equivalente a 1 (um) dia de salário, já reajustado, no mês de julho do corrente ano, e mais ½ (meio) dia do salário, já reajustado, no mês de dezembro do corrente ano, limitado o valor de cada um desses descontos a R\$ 57,20 (cinquenta e sete reais e vinte centavos) e a R\$ 28,60 (vinte e oito reais e sessenta centavos), respectivamente, devendo as importâncias descontadas serem recolhidas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores respectivo até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto.

d) As empresas localizadas nos municípios situadas na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores de **Uruguaiana**, abrangidos pela presente Convenção, descontarão de todos os empregados que sejam integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, beneficiados ou não pelo presente acordo, a importância

equivalente a 1 (um) dia de salário, já reajustado, no mês de julho do corrente ano, e mais 1 (um) dia de salário, já reajustado, no mês de novembro do corrente ano, limitado o valor de cada um desses descontos a R\$ 57,20 (cinquenta e sete reais e vinte centavos), devendo as importâncias descontadas serem recolhidas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores respectivo até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto.

41- CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL

Todas as empresas, integrantes das categorias econômicas abrangidas por esta convenção, associadas ou não, recolherão em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico do Estado do Rio Grande do Sul contribuição em valor equivalente a 6% (seis por cento) da parcela até R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) da folha de pagamento de salários do mês de junho de 2003 a ser paga em 3 (Três) parcelas de 2% (dois por cento) cada uma, e sobre a parcela excedente a R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) da mesma folha de pagamento, em percentual correspondente a 4,5% (quatro inteiros e cinco décimos por cento) cada uma, sendo a primeira em 15.07.2003, a segunda em 15.09.2003 e a terceira em 30.10.2003.

41.1 – As empresas sem empregados recolherão o valor fixo de R\$ 30,00 (trinta reais), em 3 (três) parcelas de R\$ 10,00 (dez reais) cada uma, com vencimento nas mesmas datas especificadas no “caput”.

41.2 – Ficam dispensadas do recolhimento da terceira parcela prevista no “caput” desta cláusula e em sua sub cláusula nº 41.1 as empresas que efetuarem o recolhimento das duas primeiras parcelas nos seus respectivos prazos.

42. – ATRASO NOS RECOLHIMENTOS

O não recolhimento nos prazos fixados nas cláusulas anteriores implicará na incidência dos mesmos encargos pertinentes ao recolhimento em atraso do FGTS.

43. – DIVERGÊNCIAS

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

44. – PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

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

45 – DIRETORES E DEVERES

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

46 - **PENALIDADES**

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

47 - **DECLARAÇÕES**

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

48 - **DEPÓSITOS PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVAMENTO**

Compromete-se o primeiro conveniente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Estrela) a promover o depósito de uma via de presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Ministério do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho.

49 - **VIGÊNCIA**

Esta Convenção coletiva de Trabalho vigorará de 1º.05.2003 a 30.04.2004.

Por estarem justas e acertadas, e para que produza seus jurídicos e legais efeitos assinam, as partes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em 3 (três) vias.

E. Deferimento.

Porto Alegre 24 de junho de 2003.

Arnaldo Woicichoski
Presidente do S.T.I.M.M.M.E. de ESTRELA

José Élvio A. de Lima

Presidente do S.T.I.M.M.M.E. de BENTO GONÇALVES

Jair Carlinhos Lauxen
Presidente do S.T.I.M.M.M.E. de IBIRUBÁ

Nelmo Alves de Lima
Presidente do S.T.I.M.M.M.E. de SANTO ÂNGELO

Vivaldino P. da Silva
Presidente do S.T.I.M.M.M.E de TAQUARA

Newton G. Silveira
Presidente do S.T.I.M.M.M.E de URUGUAIANA

Ivanir Hoffmeister
Presidente do S.T.I.M.M.M.E de MONTENEGRO

Juliana da Rold Krob – OAB/RS 40.856
Procuradora dos Sindicato dos Trabalhadores

Gilberto Porcello Petry
Presidente do STMMME do ERCS

André Mayer da Silva
Delegado Regional do SINDIMAQ

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