

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2003 – NOVA PRATA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é celebrada com amparo no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal e de conformidade com as normas regradoras do instituto insertas no art. 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e promovida nos termos do art. 840 do Código Civil Brasileiro, pelo que são revistas as condições econômicas e sociais estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho anterior, mediante a adoção das seguintes cláusulas:

### **I - CONVENENTES**

01.01. **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BENTO GONÇALVES**, entidade sindical legalmente constituída e sediada à Rua Dom José Barea nº 60, na cidade de Bento Gonçalves, Estado do Rio Grande do Sul, no ato representado por seu Presidente, devidamente autorizado por Assembléia Geral extraordinária convocada e na forma da anexa documentação, assistida por Advogado do sindicato, “ut” anexo instrumento de procuração, ambos no fim assinados.

O convenente aqui qualificado passará a ser designado simplesmente como "**Sindicato Profissional**" e representará os adiante denominados "**empregados**".

01.02. **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAXIAS DO SUL**, entidade sindical, também legalmente constituída, com sede na Rua Ítalo Victor Bersani nº 1134, na cidade de Caxias do Sul, Estado do Rio Grande do Sul, aqui representada por seu Presidente, devidamente autorizado e assistido por Sociedade de Advogados, qualificada no anexo instrumento de procuração, todos com assinatura no final.

Este convenente, a seguir, será denominado unicamente "**Sindicato Econômico**" e representará as adiante denominadas "**empresas**".

### **II- BASE TERRITORIAL**

A base territorial que envolve a presente Convenção é compreendida pelos Municípios de **Nova Prata, São Jorge, Vista Alegre do Prata, Guabijú e Protásio Alves**, todos no Estado do Rio Grande de Sul.

### **III - CATEGORIAS SINDICAIS ABRANGIDAS**

Serão aquelas representadas pelos Sindicatos Convenentes na base territorial acima definida.

### **IV - AUTORIZAÇÃO**

Os Sindicatos Convenentes, a teor da anexa documentação (editais, atas e listas de presença), foram autorizados expressamente a formalizar a presente convenção em seus termos.

### **V - VIGÊNCIA E DATA BASE**

A eficácia das condições aqui estabelecidas, por definição e condição também do clausulado, será de 12 (doze) meses, a contar de 01 de maio de 2003, data base estabelecida pelas partes.

### **VI - CONDIÇÕES**

#### **01. VARIAÇÃO SALARIAL**

As empresas garantirão a todos os seus empregados, admitidos até 1º de maio de 2002, uma variação salarial para efeito exclusivo da presente revisão de dissídio coletivo, correspondente ao percentual de **19,40%** (dezenove vírgula quarenta por cento), a incidir sobre os salários resultantes do procedimento coletivo anterior.

01.01. Os empregados admitidos entre 01 de maio de 2002 e 30 de abril de 2003, terão como única garantia de variação em seus salários o critério da tabela de escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão, percentuais incidentes sobre o salário de admissão, ressalvado o estabelecido nos subitens seguintes.

**TABELA DE PROPORCIONALIDADE**

<b>Admissão</b>	<b>Percentual</b>	<b>Admissão</b>	<b>Percentual</b>
Maio/2002	19,40%	Novembro/2002	9,21%
Junho/2002	17,53%	Dezembro/2002	7,62%
Julho/2002	15,82%	Janeiro/2003	6,05%
Agosto/2002	14,13%	Fevereiro/2003	4,50%
Setembro/2002	12,47%	Março/2003	2,98%
Outubro/2002	10,83%	Abril/2003	1,48%

01.02. Em hipótese alguma resultante da variação proporcional (cláusula 01.01 supra), poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, independentemente de cargo ou função. Da mesma forma não poderá o empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele.

01.03. O salário dos empregados vinculados às empresas pertencentes ao sindicato econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria (01/05/2003).

01.04. Aos empregados abrangidos pela presente convenção que percebam salários fixos e variáveis, as previsões de majorações incidirão, apenas, sobre as parcelas fixas e/ou especificadas na remuneração.

## **02. QUITAÇÃO PERÍODO REVISANDO**

Com a concessão das variações mencionadas acima, fica integralmente cumprida pelas empresas integrantes da categoria econômica toda a legislação aplicável até 30 de abril de 2003, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários da categoria até 1º de maio de 2003, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos (01 e subitens) formarão base para procedimento coletivo futuro.

## **03. COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES SALARIAIS NO PERÍODO REVISANDO**

As variações até agora previstas, se já não satisfeitas, serão praticadas juntamente com a folha de pagamento do mês de junho de 2003 e/ou em até 30 (trinta) dias após o protocolo da presente no órgão competente, sem incidência de quaisquer juros ou correção monetária, e quaisquer aumentos concedidos entre 1º de maio de 2002 e 30 de abril de 2003, poderão ser utilizados para compensação com os mesmos até alcançar o percentual aqui previsto, de vez que os percentuais de aumentos, ora concedidos, incorporam todos as variações salariais, espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados no período de 01 de maio de 2002 até 30 de abril de 2003.

## **04. COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES SALARIAIS FUTURAS**

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos neste acordo (cláusula 01 e subitens), praticados a partir de 1º de maio de 2003 e na vigência da presente Convenção poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não, de feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

## **05. SALÁRIO NORMATIVO**

Os empregados admitidos após a data base de 1º de maio de 2003 e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente, fica assegurado um salário normativo efetivo mínimo de **R\$ 343,20** (trezentos e quarenta e três reais e vinte centavos) mensais, ou seu equivalente em semana, dia ou hora, salário este que formará base para procedimento coletivo futuro.

05.01. O salário normativo só se tornará real após o cumprimento de um contrato de experiência, que deverá no máximo ser de 90 (noventa) dias contados da admissão.

05.02. Enquanto contrato de experiência que para o efeito terá duração máxima de 90 (noventa) dias, fica assegurado um salário de ingresso para prova de **R\$ 308,00** (trezentos e oito reais) mensais, ou equivalente em semana, dia ou hora, salário este que formará base para procedimento coletivo futuro.

05.03. Fica estabelecido que o salário normativo efetivo mínimo e o salário de ingresso para prova não serão e nem poderão ser considerados, sob qualquer hipótese e por qualquer forma que seja, como salários profissional ou substitutivo do salário mínimo legal.

## **06. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

As empresas concederão aos seus empregados, a partir da data base, que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, uma remuneração adicional de **4%** (quatro por cento) sobre o salário básico mensal, limitada a incidência do percentual ao valor máximo de R\$ 1.650,00 (hum mil e seiscentos e cinquenta reais), pago mensalmente sob a forma de um adicional por tempo de serviço por quinquênio de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador.

06.01. Ao empregado readmitido no emprego, e desde que não tenha sido anteriormente demitido por justa causa, será garantida para efeitos do pagamento do adicional previsto nesta cláusula a soma do efetivo tempo de trabalho dos períodos descontínuos.

06.02. Fica estabelecido que, a partir de 1º de maio de 2003, o adicional por tempo de serviço para os empregados com salário nominal superior a R\$ 1.650,00 (hum mil e seiscentos e cinquenta reais) ficará limitado a até 02 (dois) quinquênios, ou seja, ao **valor máximo de R\$ 132,00** (cento e trinta e dois reais), independentemente do tempo de serviço do mesmo.

## **07. ABONO DE FALTAS - EMPREGADOS ESTUDANTES**

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes exclusivamente para prestação de exames desde que estejam os mesmos matriculados em estabelecimentos de ensino

oficial ou reconhecido e os exames que se realizem em horário total ou parcialmente conflitantes com o seu turno de trabalho.

07.01. O empregado, para gozar do benefício aqui previsto deverá avisar ao empregador com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, obrigado, ainda a comprovar posteriormente o fato.

## **08. PLANO EDUCACIONAL PARA EMPREGADOS**

Fica instituída, inclusive e expressamente para a previsão do disposto na legislação em vigor e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição Federal, o seguinte plano educacional para os empregados que percebam na época da realização da matrícula até R\$ 620,00 (seiscentos e vinte reais) e em atividade nas empresas na data de concessão do benefício.

### **DO PLANO**

a) os empregados deverão comprovar, perante as empresas, a sua matrícula e a realização dos exames de aproveitamento, em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, inclusive os cursos supletivos, relativamente ao ano ou semestre a que se refere à ajuda educacional prevista nesta cláusula;

b) poderá ser substituída a comprovação da realização dos exames de aproveitamento logo acima referido pelo certificado de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano ou semestre a que se refere à ajuda educacional aqui prevista.

### **DAS CONDIÇÕES**

08.01. Para os empregados das empresas representadas pelo Sindicato Econômico, que percebam na época da realização da matrícula **até R\$ 620,00** (seiscentos e vinte reais), atendidos os requisitos do Plano, acima estabelecidos, as empresas concederão uma ajuda de custo anual de **R\$ 115,00** (cento e quinze reais), como ajuda de custo própria, não integrada no salário do trabalhador e paga ao final do ano letivo.

## **09. COMUNICAÇÃO DA FALTA GRAVE**

As empresas obrigam-se a comunicar, por escrito, a falta cometida pelo empregado dispensado por justa causa.

## **10. ADIANTAMENTO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA - FÉRIAS**

Aos empregados que requeiram até 10 (dez) dias do início das férias, as empresas concederão junto com o pagamento das mesmas o adiantamento da gratificação de natal para os trabalhadores, previstos na Lei nº 4.749/65.

## **11. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO/SEGURANÇA E UNIFORMES**

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

## **12. EPI'S E UNIFORMES - USO OBRIGATÓRIO**

Os empregados obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza dos equipamentos e uniformes que receberem e a indenizar as empresas por extravio ou dano.

12.01. Os empregados poderão ser impedidos de trabalhar com perda do respectivo salário e da frequência, quando não se apresentarem ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos ou se apresentarem com estes em condições de higiene ou de uso inadequados.

12.02. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e/ou uniformes de seu uso e que continuarão de propriedade das empresas empregadoras.

## **13. FERIADO - PAGAMENTO**

Se um feriado recair em um dia com trabalho compensado, o pagamento correspondente será feito em dobro, em contrapartida, quando os feriados recaírem durante a semana as horas destinadas à compensação de sábados serão descontadas.

## **14. ACIDENTADO - ESTABILIDADE**

O empregado que se acidentar em trabalho, e permanecer afastado do emprego por mais de 30 (trinta) dias será, assegurado quando do seu retorno ao trabalho por alta definitiva, uma estabilidade funcional pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias contados a partir da mesma data de retorno, exceção feita na hipótese de extinção de atividade ou do estabelecimento.

## **15. AUXÍLIO FUNERAL**

Para as empresas que não tiverem seguro de vida em grupo, na hipótese de falecimento de um seu empregado, a empresa pagará um auxílio funeral na importância de 01 (hum) salário contratual. Para os que tiverem seguro em valores inferiores a **01 (hum) salário contratual**, a empresa complementarará a quantia, até atingir o valor aqui estabelecido.

## **16. ATESTADOS MÉDICOS - VALIDADE**

As empresas reconhecerão validade a atestados médicos e odontológicos para justificar faltas ao serviço, desde que expedidos por profissionais contratados pelo Sindicato Profissional, credenciados pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), e dentro de convênio firmados pelo mesmo Sindicato com o referido órgão (INSS), ou, ainda, por médicos especialistas e previamente credenciados pelo Sindicato Profissional.

## **17. AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

Aos empregados ocorrerá a dispensa de cumprimento de aviso prévio, no todo ou em parte, quando e após o empregado demitido houver comprovado já ter obtido novo emprego, fazendo o empregado jus ao salário dos dias trabalhados.

## **18. HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS**

Aos empregados que contarem com seis ou mais meses de efetividade funcional, haverá aplicabilidade do disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 477 da CLT, desde que o Sindicato Profissional mantenha pessoa habilitada para proceder às homologações na base territorial em questão.

## **19. DESCONTO ASSISTENCIAL EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL**

As empresas obrigam-se, em nome do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BENTO GONÇALVES, e por conta e responsabilidade dele, a promoverem nas folhas de pagamento dos meses de vigência do presente acordo, o desconto da importância correspondente a R\$ 3,00 (três reais) mensais por funcionário, devendo ditos recolhimentos serem realizados até o dia 10 dos meses subseqüentes ao desconto, sob pena da empresa que descontar e não recolher ao sindicato profissional arcar com a multa de 10% (dez por cento), além de juros de mora e correção monetária.

19.01. Fica assegurado o direito de oposição do empregado ao desconto aqui previsto, manifestado individualmente em até 10 (dez) dias antes do desconto previsto nesta cláusula.

## **20. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

Confirmando usos e costumes já estabelecidos, respeitando, ainda, o número de horas de trabalho contratual e semanal, poderão as empresas ultrapassar a duração normal de trabalho, até o limite máximo legal permitido, visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, ressalvada a hipótese quando se tratar de empregado menor, a existência de autorização médica garantindo o repouso semanal remunerado de um dia independentemente de feriados.

20.01. Uma vez estabelecido o regime de compensação, não poderá ser suprimido ao livre arbítrio da empresa, sendo necessário o consentimento dos empregados, por escrito, homologado pelo Sindicato Profissional.

20.02. O regime de compensação acima autorizado é reivindicado para atender os interesses dos empregados, mormente visando o não trabalho habitual aos sábados, não havendo que se falar em descaracterização da compensação de horários semanal nesta cláusula prevista na hipótese de realização de horas extras, habituais ou não, restando, desde já, autorizada a prorrogação de horas, nos termos do art. 59, § 1º, da CLT.

## **21. CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE DESPESAS DO SINDICATO PATRONAL**

As empresas recolherão aos cofres do SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAXIAS DO SUL, o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado constante da folha de pagamento do mês de maio de 2003, sendo que tal recolhimento será efetuado até o dia 30 de julho de 2003, sob pena da empresa que não recolher ao sindicato econômico, arcar com a multa de 10% (dez por cento) sobre o valor inicial, além de juros de mora de 1% ao mês e atualização monetária pelo INPC.

## **22. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS - FERIADÕES**

Poderão as empresas estabelecer compensação de horário de trabalho especiais quando da ocorrência de feriados próximos a repouso remunerados, compensação esta que deverá ser aprovada por um mínimo de 50% (cinquenta por cento) dos empregados em atividade, em votação secreta que poderá ser assistida por um membro da diretoria dos Sindicatos Convenientes.



## **23. TRANSPORTE**

Na hipótese das empresas fornecerem ou subsidiarem, total ou parcialmente, condução a seus empregados para e do o local de trabalho, onde existe transporte coletivo, em qualquer horário, o tempo gasto nos períodos de trajeto não será considerado como disponibilidade.

## **24. AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

Atendendo-se ao uso e costume observado de longa data, bem como a faculdade das partes disporem para regradar situações específicas, desde que não contrárias à lei, no interesse da categoria profissional e com as cautelas a seguir declinadas, fica estabelecido que será permitida a autorização individual para lançamento individual em folha de pagamento a débito do empregado dos valores prévios e por escrito autorizados, a par dos previstos no art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho e outros já previstos no ordenamento vigente.

24.01. A autorização poderá ser revogada a qualquer momento pelo empregado, sempre por escrito, ainda que sem justificativa.

24.02. Ressalva que qualquer reivindicação referente a esta cláusula, corresponderá ação de cumprimento de sentença normativa.

24.03. As autorizações e as revogações serão efetuadas em duas vias de igual teor, uma das quais será fornecida ao empregado mediante recibo.

24.04. As empresas não poderão cobrar dos empregados por esses serviços que lhe prestarem.

## **25. RELAÇÃO DE SALÁRIOS**

Por ocasião da rescisão de contratos de trabalho, as empresas fornecerão aos empregados, contra-recibo, relação de salários de contribuição ao INSS, quando solicitado.

## **26. RECIBOS DE SALÁRIOS**

As empresas fornecerão aos seus respectivos empregados, quando do pagamento da remuneração dos mesmos, os correspondentes discriminativos onde constem as parcelas que estão sendo pagas.

## **27. QUADRO DE AVISOS**

As empresas veicularão no quadro de avisos existente nas mesmas os comunicados e esclarecimentos fornecidos pelo Sindicato Profissional conveniente, sendo que ditos comunicados e esclarecimentos, para serem divulgados, deverão ser aprovados, previamente, pela direção das empresas e veiculados em até 48 (quarenta e oito) horas após a aprovação pela direção das empresas vinculadas.

## **28. PRÊMIO**

As empresas que não remuneram seus empregados por salário-hora ou que não tenham plano de participação em lucros ou resultados, pagarão aos seus empregados, durante a vigência da presente Convenção e na época que melhor entendam, um prêmio a título de Participação provisória em resultados equivalente a 05 (cinco) dias do salário respectivo de cada empregado. Para os empregados admitidos durante a vigência desta Convenção, o prêmio será pago proporcionalmente aos meses trabalhados e desde que o empregado esteja trabalhando quando da data do seu pagamento.

28.01. O prêmio aqui estabelecido não será exigível se as empresas passarem a remunerar seus empregados por salário-hora ou venham a implantar plano de participação em lucros ou resultados na vigência da presente Convenção.

## **29. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Conforme disposições em composição anterior, as empresas poderão, em situação de dificuldades, flexibilizar a jornada de trabalho de seus empregados, nas seguintes condições:

29.01. Quando da decisão de flexibilização da jornada de trabalho as empresas comunicarão com uma antecedência mínima de 10 (dez) dias o Sindicato Profissional;

29.02. A flexibilização da jornada de trabalho será adotada por uma única votação secreta acompanhada por 01 (um) membro do Sindicato Profissional, mediante aprovação de 50% (cinquenta por cento) mais um dos empregados em efetivo exercício, com validade para todo o período de vigência da presente convenção coletiva, independentemente de quantas vezes for adotado o regime de flexibilização da jornada no referido período;

29.02.01. Se o Sindicato Profissional, convocado com 10 (dez) dias de antecedência, não comparecer em horário de 1ª (primeira) convocação, a Assembléia será procedida em 2ª (segunda) mesmo sem a sua presença.

29.03. As empresas poderão optar pela supressão dos dias não trabalhados ou pela compensação em outra oportunidade, sem que as horas destinadas a esta compensação sejam consideradas como extras, sempre limitado ao máximo de 07 (sete) dias por mês;

29.04. Caso as empresas optem pela compensação, poderá a mesma ser feita no máximo durante 02 (duas) horas diárias de segunda a sexta-feira ou aos sábados, sempre assegurando-se um sábado livre por mês, de preferência aquele após o pagamento mensal;

29.05. As empresas comprometem-se, caso adotem no regime de flexibilização a supressão de horas, a pagar 50% (cinquenta por cento) das horas suprimidas;

29.06. No caso de a empresa adotar o regime de supressão de dias de trabalho na jornada flexível, ocorrendo a demissão do empregado em até 02 (dois) meses após o término do regime de jornada flexível, as empresas pagarão os 50% (cinquenta por cento) restantes das horas suprimidas;

29.07. No caso de pedido de demissão pelo empregado será descontado do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa;

29.08. O prazo de duração do referido regime será de 12 (doze) meses, a contar de 01 de maio de 2003;

29.09. O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados;

29.10. A jornada flexível poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas;

29.11. A redução decorrente da jornada flexível não implicará em prejuízos aos empregados relativos a décimo-terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados.

### **30. COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As Comissões de Conciliação Prévia Intersindical em vigor entre os signatários, vigorará nos seus termos por prazo indeterminado.

### **31. BANCO DE DIAS**

Poderá haver a supressão do trabalho em determinado dia ou dias, com supressão das respectivas horas, ou compensação posterior ou anterior das mesmas, visando a dilatação de períodos de repousos semanais ou de feriados, inclusive com troca de feriados, bem como por ocasiões especiais, como Natal, Ano Novo, Carnaval etc., mediante aprovação pela maioria simples dos

empregados em atividade na empresa (50% mais um), acompanhada pelo Diretor do Sindicato Profissional empregado da empresa.

31.01. Para efeitos desta cláusula, o dia 1º de maio não será objeto de deliberação.

31.02. Não havendo na empresa Diretor empregado, o Sindicato deverá ser convidado a participar da aprovação, devendo enviar um seu Representante para acompanhar a aprovação.

31.03. Não comparecendo o Representante do Sindicato Profissional no local e dia informados pela empresa, a aprovação da proposta será decidida mesmo sem a sua presença.

31.04. Uma vez estabelecida a compensação ou supressão, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de aplicação, pela empresa, de sanções disciplinares e descontos correspondentes.

### **32. HORAS EXTRAS – ADICIONAL**

As empresas remunerarão as horas extras efetivamente trabalhadas por seus empregados de segundas a sextas-feiras com o adicional de **50%** (cinquenta por cento) naquelas **até o número de 30** (trinta) mensais, e de **75%** (setenta e cinco por cento) **nas excedentes**, ressalvados horários especiais e excluídos, para fins do número de 30 (trinta) horas aqui fixado, o labor em sábados e domingos.

32.01. As horas extras laboradas em domingos, quando não compensadas, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário base do empregado.

### **33. AMAMENTAÇÃO**

Será facultado às empregadas acumularem em um só turno de trabalho os dois períodos de amamentação, nos termos do art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **34. CARTÃO PONTO – TOLERÂNCIA**

Não será considerado trabalho extra os registros feitos quinze (15) minutos antes e após os limites inicial e final da jornada de trabalho, salvo quando o empregado for convocado para serviço extraordinário.

## **VII - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO**

A eficácia da presente Convenção fica condicionada ao prévio depósito de uma via no órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, o que as partes, conjuntamente, comprometem-se a fazê-lo.

## **VIII - DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências surgidas da aplicabilidade da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão dirimidas, exclusivamente, pela Justiça do Trabalho.

## **IX - COMINAÇÕES**

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cominações para eventuais infrações serão as aqui estipuladas e/ou que tenham previsão legal.

## **X - FORMA**

A presente Convenção, instituída com os documentos necessários, é formalizada em quatro (04) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

Caxias do Sul, 24 de junho de 2003.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES  
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,  
MECÂNICAS E DE MATERIAL  
ELÉTRICO DE BENTO GONÇALVES**

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS  
METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE  
MATERIAL ELÉTRICO DE CAXIAS  
DO SUL**

**P.p. Adv. Juliana da Rold Krob  
OAB/RS nº 40.856**

**P.p. Adv. Adenauer Moreira  
OAB/RS nº 27.468**

**P.p. Adv. Odacir Conte  
OAB/RS nº 8.137**

