

ILMO. SR. DR. DELEGADO REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO  
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DO ESTADO DO RIO  
GRANDE DO SUL

**O "SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BENTO GONÇALVES" e o**

**"SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS - SINDIMAQ"**, por seus Presidentes e Procuradores que esta subscrevem, vêm respeitosamente à presença de Vossa Senhoria, dizer que chegaram a um acordo no Processo de Convenção Coletiva de Trabalho e que será regido pelas cláusulas seguintes:

**PRIMEIRA: REAJUSTES SALARIAIS:**

As empresas exercentes da atividade compreendida no âmbito de representação do do Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas - SINDIMAQ, com base territorial em Bento Gonçalves, Monte Belo do Sul, Santa Tereza e Pinto Bandeira, concederão reajuste salarial aos seus empregados integrantes da categoria profissional pela aplicação de uma das opções abaixo:

Opção 1: **19,36%** (dezenove vírgula trinta e seis por cento) a ser aplicado sobre o salário base da Convenção de 2002 estabelecendo o salário para o mês de maio de 2003, ou,

Opção 2: **14%** (quatorze por cento) a ser aplicado sobre o salário base da Convenção de 2002 estabelecendo o salário para o mês de maio de 2003, e mais **5,76%** (cinco vírgula setenta e seis por cento) a ser aplicado sobre o salário resultante em maio de 2003, após a aplicação do índice de 14%, estabelecendo o

salário para o mês de julho de 2003.

1. Na hipótese da concessão espontânea de reajuste superior a 14% sobre o salário de maio de 2002, o valor concedido a maior será compensado com a parcela de 5,76% a ser paga em julho de 2003.

2. REAJUSTE PROPORCIONAL: Aos funcionários admitidos no período abaixo, será aplicado os seguintes índices de reajustes:

2.1. Para a opção 1:

EMPREGADOS ADMITIDOS EM:	PERCENTUAL DE REAJUSTE: Em maio de 2003
Abril/2003	1,49%
Março/2003	2,99%
Fevereiro/2003	4,52%
Janeiro/2003	6,08%
Dezembro/2002	7,65%
Novembro/2002	9,25%
Outubro/2002	10,88%
Setembro/2002	12,52%
Agosto/2002	14,19%
Julho/2002	15,89%
Junho/2002	17,61%
Mai/2002	19,36%

2.2. Para a opção 2:

EMPREGADOS ADMITIDOS EM: PERCENTUAL DE REAJUSTE:	EMPREGADOS ADMITIDOS EM: PERCENTUAL DE REAJUSTE:	
MAIO/2003	JULHO/2003	
Abril/2003 1,98%	Abril/2003 0,47%	1,57%
Março/2003 2,21%	Março/2003 0,94%	3,17%
Fevereiro/2003 3,33%	Fevereiro/2003 1,41%	4,79%
Janeiro/2003 4,46%	Janeiro/2003 1,88%	6,43%
Dezembro/2002 5,61%	Dezembro/2002 2,36%	8,11%
Novembro/2002 6,77%	Novembro/2002 2,84%	9,80%
Outubro/2002 7,94%	Outubro/2002 3,32%	11,53%
Setembro/2002 9,13%	Setembro/2002 3,80%	13,28%
Agosto/2002 10,33%	Agosto/2002 4,29%	15,06%
Julho/2002 11,54%	Julho/2002 4,78%	16,87%
Junho/2002 12,76%	Junho/2002 5,27%	18,70%
Mai/2002 14,00%	Mai/2002 5,76%	20,57%

3. APLICABILIDADE DA TABELA: Tabela MAIO/2003 - aplicação direta considerando o mês de ingresso.

4. Tabela JULHO/2003 - aplicação direta em julho, considerando o mês de ingresso sobre o resultante da aplicação da Tabela MAIO/2003.

5. O reajuste será proporcional aos meses de trabalho prestados pelo empregado durante este período.

6. O salário base para a próxima convenção ou dissídio será o valor que for apurado após a aplicação da Convenção de 2003, que é de 19,36% (dezenove virgula trinta e seis por cento), independente da opção utilizada.

#### **SEGUNDA:**

Todas as antecipações salariais concedidas pelas empresas a partir de 1º de maio de 2003, quer espontâneas quer compulsórias e/ou coercitivas serão compensadas, nos reajustamentos salariais futuros.

#### **TERCEIRA:**

O percentual ora concedido incorpora todos os reajustes salariais espontâneos e/ou coercitivos no período de 1º de maio de 2002 até 30 de abril de 2003.

#### **QUARTA: PISO SALARIAL:**

A partir de 1º de maio de 2003, para os que utilizarem tanto a opção 1 ou 2 da cláusula primeira, ficará assegurado a todos os trabalhadores da categoria, o seguinte piso salarial:

a) até 90 (noventa) dias de contrato = R\$ 365,20 (trezentos e sessenta e cinco reais e vinte centavos) por mês, ou R\$ 1,66 (hum real e sessenta e seis centavos) por hora.

b) após 90 (noventa) dias de contrato = R\$ 407,00 (quatrocentos e sete reais) por mês, ou R\$ 1,85 (hum real e oitenta e cinco centavos) por hora.

#### **QUINTA:**

O piso salarial não poderá, em hipótese nenhuma ser utilizado como **base para cálculo de salário profissional**, ou referência para quaisquer outros títulos de direito do trabalho, como por exemplo, base de cálculo de insalubridade.

#### **SEXTA:**

Para empregados abrangidos pela presente revisão, que percebam salários fixos e variáveis, as previsões de majorações incidirão apenas sobre as parcelas fixas específicas da remuneração.

#### **SÉTIMA: PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS:**

As empresas integrantes da categoria econômica, pagarão as diferenças salariais referentes a maio, se houver, até a folha de pagamento de junho de 2003.

**OITAVA: REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS:**

As horas extras subseqüentes às duas primeiras, após a prorrogação para compensação de jornada, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento). **As horas extras prestadas nos sábados, domingos e feriados, terão os acréscimos da Lei.**

**NONA: ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO:**

As empresas concederão um adicional de **5% (cinco por cento)**, a título de **ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**, incidente sobre o salário contratual do trabalhador por quinquênio de serviços prestados pelo empregado ao mesmo empregador, por períodos contínuos ou não, não integrado ao salário.

§ PRIMEIRO: No reingresso na empresa, será de obrigatoriedade do empregado declinar, por escrito, ao assinar a ficha de pedido de emprego, o trabalho em período(s) anterior(es) na mesma empresa, não sendo computado o tempo anterior ao novo contrato, no caso de silêncio ou omissão do empregado.

§ SEGUNDO: As empresas ficarão obrigadas a apresentar aos empregados, por ocasião da contratação, formulário onde conste o questionário previsto no parágrafo primeiro acima, colhendo as respectivas assinaturas dos empregados.

§ TERCEIRO: Não será computado como tempo de serviço para fim de quinquênios, períodos trabalhados em empresas do mesmo grupo econômico.

§ QUARTO: Fica estabelecido que, aos funcionários que recebam até R\$ 1.308,00 (hum mil trezentos e oito reais), o QUINQUÊNIO será de 5% (cinco por cento); para os que ganharem acima deste valor, a partir de 1º. de maio de 2003 será pago a parcela fixa de R\$ 65,41 (sessenta e cinco reais e quarenta e um centavos), limitado a tão somente mais dois quinquênios.

§ QUINTO: Os valores a que se refere o § QUARTO, serão corrigidos pelo mesmo índice de reposição salarial que ocorrer por ocasião de sua próxima data base.

**DÉCIMA: COMPROVANTE DE PAGAMENTO:**

Obrigatoriedade de fornecimento pelas empresas, a todos os empregados, de cópia dos recibos de pagamentos por estes assinados, em papel timbrado ou com identificação da empresa (carimbo do CNPJ/MF), com discriminação das quantias pagas, descontos efetuados e importâncias recolhidas ao FGTS,

**DÉCIMA PRIMEIRA: EMPREGADOS ESTUDANTES:**

a) As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para prestação de exames finais, desde que estejam matriculados em estabelecimento de ensino oficial reconhecido e os exames se realizarem em horário total ou parcialmente conflitantes com seu turno de trabalho. O empregado que gozar deste benefício, deverá avisar o seu empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, por escrito, obrigado ainda a comprovação posterior, independentemente de solicitação do empregador, no prazo de 5 (cinco) dias.

b) Para os empregados estudantes que percebam remuneração total até o valor de R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais), em maio de 2003 e que estejam regularmente matriculados em estabelecimento oficial ou reconhecido em curso regular, as empresas concederão um auxílio escolaridade no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), anualmente, pagos até o dia 16 de agosto de 2003, não integrando, tal auxílio, ao salário do empregado.

c) O empregado deverá comprovar a sua freqüência às aulas e em caso de desistência por qualquer motivo do curso, a empresa poderá ressarcir-se, mediante atestado fornecido pela escola.

d) O pagamento será proporcional ao regime de trabalho contratado do empregado. Isto é, se o funcionário trabalhar meio turno, receberá proporcional ao meio turno trabalhado, ou ao número de horas trabalhadas.

#### **DÉCIMA SEGUNDA: DOCUMENTOS:**

Quando das rescisões dos contratos de trabalho, as empresas fornecerão aos seus empregados, se estes o necessitarem, os documentos que o INSS exigir.

#### **DÉCIMA TERCEIRA: CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA:**

As empresas quando contratarem funcionários com contrato de experiência, deverão obrigatoriamente fornecer a segunda via ao empregado, devendo este assinar termo de recebimento. Quando houver prorrogação do contrato de experiência, o empregado deverá apresentar a segunda via para assinatura e colocação do termo de recebimento da prorrogação.

#### **DÉCIMA QUARTA: UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO:**

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

§ ÚNICO: Os empregados se obrigam ao uso, manutenção e limpeza adequados dos equipamentos e uniformes que receberem e a indenizar a empresa por extravio ou dano. Poderá ser o empregado impedido de trabalhar, com a perda respectiva do salário e da freqüência, quando o mesmo não se apresentar ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamento de segurança, ou ainda, se apresentar com estes em condições de higiene ou de uso inadequados. Quando extinto ou rescindido o contrato de trabalho, o empregado deverá devolver os equipamentos e/ou uniformes de seu uso e que são de propriedade da empresa.

#### **DÉCIMA QUINTA: FERIADOS QUE RECAEM EM SÁBADOS:**

O pagamento do sábado em que recair feriado, poderá ser pago como hora extra, ou a empresa poderá compensar tal pagamento, suprimindo o trabalho em outro dia da semana que a empresa vier a determinar.

#### **DÉCIMA SEXTA: PAGAMENTO DE GRATIFICAÇÃO NATALINA:**

O pagamento da gratificação natalina (13ª salário), quando não efetuado dentro do prazo previsto em Lei, será acrescido, se feito dentro do mês de janeiro subsequente, de 10% (dez por cento) ao mês.

§ ÚNICO: Não poderá ser interpretado como não pago dentro do prazo a gratificação natalina paga de uma única vez até o dia 20 de dezembro.

**DÉCIMA SÉTIMA: INÍCIO DAS FÉRIAS:**

As férias não poderão ter início no dia imediatamente anterior ao Natal, ao Fim de Ano ou em dia que anteceder aos feriados, com exclusão das férias quando coletivas, que são regulamentadas por Lei.

**DÉCIMA OITAVA: AUXÍLIO FUNERAL:**

Para as empresas que não tiverem seguro de vida em grupo, na hipótese de falecimento do empregado, a empresa pagará um auxílio funeral à família na importância equivalente a 3 (três) salários mínimos nacional. Para os que tiverem seguro a empresa complementará a quantia, até, atingir o valor acima estabelecido.

**DÉCIMA NONA: LANCHE NA HORA EXTRA:**

As empresas que exigirem de seus empregados a prestação de horas extras, deverão fornecer aos mesmos um lanche, em horário a critério da empresa, caso a prestação de serviços extraordinários superar duas horas trabalhadas.

**VIGÉSIMA : PONTOS DOS EMPREGADOS:**

Por solicitação dos empregados objetivando não expô-los a intempéries ao mau tempo, inclusive o frio, será facultado às empresas franquearem os portões das fábricas e o ponto (relógio e/ou livro ponto) aos empregados até, 30 (trinta) minutos antes do expediente e será obrigatório que os portões e o ponto acima caracterizado, sejam franqueados aos empregados, no mínimo (quinze) minutos antes do expediente, sem que em qualquer dos casos, facultativamente de 30 (trinta) minutos e obrigatoriamente 15 (quinze) minutos, essa franquia antecipada dos portões e do ponto reverta em direito pecuniário em favor do empregado, sob qualquer título, salvo no caso de serviços extraordinários.

§ ÚNICO: Fica estabelecido também que até 10 minutos após o apito final do expediente, os funcionários poderão bater o ponto da saída sem que este período reverta em direito pecuniário em favor do empregado, sob qualquer título, salvo no caso de serviços extraordinários.

**VIGÉSIMA PRIMEIRA: ACIDENTES DO TRABALHO:**

a) Em caso de acidentes de trabalho, em que o empregado acidentado não puder se locomover, ou que, o caso exija urgência por correr risco de vida ou risco de perda de algum órgão, membro ou função, a empresa deverá promover o transporte do paciente juntamente com a respectiva documentação de encaminhamento do seguro.

b) Enquanto persistir o não credenciamento de profissionais anestesistas, em caso de acidente de trabalho, a empresa pagará tais serviços a estes profissionais, cabendo à mesma o direito de requerer em seu nome ou em nome do empregado acidentado, o respectivo ressarcimento junto ao INSS ou qualquer outro órgão previdenciário que conceda este benefício.

**VIGÉSIMA SEGUNDA: ESTABILIDADE PROVISÓRIA:**

Às empregadas gestantes, até 65 (sessenta e cinco) dias após o seu retorno ao trabalho, cumprido o período de afastamento compulsório.

§ PRIMEIRO: A empregada que, quando demitida julgar estar em estado gravídico, deverá apresentar-se à empregadora para ser readmitida, se for o caso, até o prazo máximo de 60 (sessenta) dias após a concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular em termos de readmissão, reintegração, salários correspondentes ou estabilidade provisória, entendendo-se a última inexistente se não efetuado a apresentação do atestado de gravidez no prazo antes previsto.

§ SEGUNDO: Não gozarão de estabilidade provisória as empregadas que se encontrarem grávidas nos contratos de experiência de trabalho, ou que vierem a engravidar durante este tipo de contrato.

§ TERCEIRO: O horário de amamentação, ou seja, meia hora por turno de serviço, poderá ser convertido em uma hora diária, sendo concedida no início ou término da jornada, à livre escolha da trabalhadora.

**VIGÉSIMA TERCEIRA: COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO:**

Nos termos das disposições constantes da atual Constituição Federal, as empresas adotam o sistema de compensação da jornada semanal, com exclusão do trabalho aos sábados. Em conseqüência, a presente convenção autoriza seja ultrapassada a duração do trabalho de 8 (oito) horas diárias, até, o máximo legal permitido, visando a compensação das horas não trabalhadas aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como prorrogação do horário de trabalho, mesmo em locais insalubres, considerando-se suprida a autorização do Ministério do Trabalho, pela homologação do presente, pela Colenda Justiça do Trabalho.

§ PRIMEIRO: "Ressalva-se tão só a exigência de autorização médica, quando tratar-se de empregado menor de idade".

§ SEGUNDO: Estabelecido este regime, não poderá ser suprimido ao livre arbítrio da Empresa, sendo necessário o consentimento dos empregados, por escrito, homologado pelo Sindicato da Categoria Profissional.

§ TERCEIRO: Por não desejarem os empregados voltarem a trabalhar normalmente aos sábados, pactuam as partes, expressamente, que a extrapolação da jornada pela prestação de horas extras habituais, não descaracterizará o regime de compensação ora estabelecido, mantendo-se o mesmo íntegro e plenamente válido, com o pagamento das horas destinadas à compensação como horas normais, sem qualquer acréscimo. Serão consideradas horas extras, e como tal remuneradas, apenas aquelas que, por excederem às destinadas à compensação, ultrapassam a jornada semanal normal, assim como as prestadas aos sábados.

**VIGÉSIMA QUARTA: DISPENSA POR JUSTA CAUSA:**

Em caso de dispensa por justa causa, as empresas comunicarão por escrito aos empregados a falta determinante da rescisão. A falta de comunicação gerará a presunção de despedida imotivada.

**VIGÉSIMA QUINTA: RECONHECIMENTO DOS ATESTADOS MÉDICOS:**

Nas empresas que mantenham serviços médicos e odontológicos próprios ou contratados, somente terão validade para justificar faltas ao serviço por doenças do empregado, os atestados desses médicos e dentistas e os fornecidos por médicos e dentistas do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Bento Gonçalves, desde que o empregado comunique, até 5 (cinco) dias úteis após o afastamento do serviço, não podendo o atestado ter efeito retroativo.

**VIGÉSIMA SEXTA: PAGAMENTO DE SALÁRIOS:**

Quando as empresas efetuarem o pagamento de salário mensal aos seus funcionários após às 12 (doze) horas de sexta-feira, somente procederão o pagamento em dinheiro ou em cheques. Nesta última hipótese, deverão ser fornecidos dois cheques, sendo um de 60% (sessenta por cento) e outro de 40% (quarenta por cento) do total dos seus vencimentos.

**VIGÉSIMA SÉTIMA: EFEITO DE GRATIFICAÇÃO NATALINA:**

Para efeito de gratificação natalina, as empresas deverão considerar como tempo de serviço, o afastamento do empregado em gozo do benefício pela Previdência Social, por período inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

**VIGÉSIMA OITAVA: HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL:**

Durante a vigência do acordo ou da presente decisão normativa, as homologações dos recibos de quitação relativos às rescisões de contrato de trabalho dos empregados com mais de 6 (seis) meses, só terão validade se assistidas pelo Sindicato da Categoria Profissional.

**VIGÉSIMA NONA: QUADRO DE AVISOS:**

As empresas, nos municípios onde houver Sindicato representativo da categoria profissional (Bento Gonçalves, Monte Belo do Sul, Santa Tereza e Pinto Bandeira), se solicitado pelo mesmo, deverão fixar um quadro de avisos no recinto de trabalho, em lugar visível e de fácil acesso, permitindo sua utilização pelo Sindicato, a fim de colocar exclusivamente Editais e Convocações.

**TRIGÉSIMA : GRATIFICAÇÃO AOS MENSALISTAS:**

Aos funcionários com regime de salário de "mensalistas" será pago o valor equivalente a 5 (cinco) dias de trabalho, valor este que somente será devido se preenchidas as condições estabelecidas na presente e juntamente com a 2º (segunda) parcela do 13º salário. Será devida a parcela ora estabelecida na forma abaixo descrita, aos meses de trabalho prestados na empresa desde que o funcionário esteja trabalhando em 1º de dezembro de 2003.

§ ÚNICO: Se o funcionário for demitido no curso da vigência da presente convenção, será observado o critério abaixo:

O pagamento será feito de forma que o funcionário receba os dias 31 trabalhados descontados os dois dias não trabalhados no mês de fevereiro.

exemplo: se o funcionário que estava trabalhando em janeiro e fizer seu acerto em 15/07 seu direito será de um dia. Dia este correspondente ao 31 de janeiro, mais um dia correspondente a 31 de março, mais um dia correspondente ao 31 de maio, menos dois dias correspondentes aos 28 do mês de fevereiro. E assim sucessivamente.

**TRIGÉSIMA PRIMEIRA: DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:**

Aos empregados abrangidos pelo presente acordo ocorrerá a dispensa de cumprimento do aviso prévio, no todo ou em parte, quando e após o empregado houver comprovado já ter obtido novo emprego em outra atividade, expressamente declarada, fazendo o empregado jus ao salário dos dias trabalhados, a ser pago num prazo de 2 (dois) dias.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA: CONTRA RECIBOS DE DOCUMENTOS:**

As empresas, sempre que lhe forem entregues documentos pelos empregados, exigirão que o sejam em duas vias, passando recibo de entrega na cópia.

**TRIGÉSIMA TERCEIRA: VALES E/OU ADIANTAMENTOS:**

As empresas poderão descontar dos salários de seus empregados, adiantamentos de salários (vales, vale transporte, vale refeição, vale rancho, sacola econômica do SESI, notas de farmácias, venda de produtos da própria empresa, mensalidades de fundação, associação ou clube esportivo, Tacchimed, Unimed, sindicato, promoções de produtos patrocinados pôr estas entidades), mediante autorização por escrito do funcionário a qual poderá ser revogada a qualquer tempo.

**TRIGÉSIMA QUARTA: TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO:**

Na forma do disposto no artigo 7º, inciso XIV da Constituição Federal, as empresas (setores) que exerçam atividade em turnos ininterruptos de revezamento, estão autorizadas a prorrogar a jornada diária de trabalho até o limite máximo de 8 (oito) horas, desde que a sétima e a oitava hora diária sejam pagas como extras, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

**TRIGÉSIMA QUINTA: JORNADA FLEXÍVEL:**

Se por conveniência de serviço, for determinado ao empregado jornada com carga horária inferior àquela originalmente contratada e cumprida, tal circunstância não modificará o cálculo de seu salário, que continuará a ser feito nas mesmas bases, ficando ainda assegurado à empregadora, o direito de, a qualquer tempo, restabelecer o horário primitivo, sem acréscimo salarial.

**TRIGÉSIMA SEXTA: ADIANTAMENTOS SALARIAIS:**

As empresas que não tiverem convênio com sacola econômica, ou com supermercado, ou vales alimentação, serão obrigadas a dar uma antecipação salarial na ordem de 20% (vinte por cento) do salário do empregado até o dia 20 (vinte) de cada mês.

**TRIGÉSIMA SÉTIMA: AUXÍLIO FORMAÇÃO PROFISSIONAL:**

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

§ PRIMEIRO: O ressarcimento previsto no "caput" desta cláusula está condicionado no aproveitamento do curso pelo empregado interessado, com presença mínima comprovada no curso de 90% (noventa pôr cento), e aprovação no final do ano ou certificado de conclusão.

§ SEGUNDO: Não será considerado como tempo extra à disposição da empresa, o tempo dispendido pelos empregados nos cursos referidos nesta cláusula.

**TRIGÉSIMA OITAVA: BANCO DE DIAS**

Poderá haver a supressão do trabalho em determinado dia ou dias, ou com supressão dos salários, com vistas a dilatação de períodos de repousos semanais ou de feriados, inclusive com troca de feriados bem como por ocasiões especiais como as de natal, ano novo, carnaval etc., com exceção do dia 1º de maio, mediante acordo firmado pela maioria simples dos funcionários (50% mais um) e *ad referendum* do Sindicato.

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

**TRIGÉSIMA NONA: BANCO DE HORAS:**

Fica instituído o Banco de Horas, que se regerá pelas seguintes regras:

1. Para as empresas que integram a categoria econômica dos metalúrgicos, objetivando alcançar maior elasticidade de produção e evitar a dispensa de trabalhadores, é assegurado o direito de compensar as horas extraordinárias avençadas na presente convenção, através da majoração do horário diário, com a redução de horário futuro, e vice-versa, respeitado o período de vigência da convenção.
2. O volume de horas extraordinárias a serem compensadas, não poderá exceder a 180 (cento e oitenta) horas ano, por funcionário, considerado o período de 01.05.2003 a 30.04.2004.
3. As horas extraordinárias laboradas nos meses de janeiro a abril de 2004, poderão ser compensados até 60 (sessenta) dias após a data limite instituída no item 2.
4. As horas extras assim laboradas, sob o sistema de Banco de Horas, não sofrerão qualquer acréscimo, sendo remuneradas como horas normais.

5. Não haverá redução salarial, no período que for reduzida a jornada de trabalho, assim como não haverá acréscimo de remuneração, quando forem laboradas horas extraordinárias sob o regime de Banco de Horas.

6. O presente sistema Banco de Horas não implica na garantia de estabilidade no emprego.

7. Fica estabelecido aos empregados que tiverem horas a recuperar junto a empresa, que será dada a oportunidade para que estes as recuperem no período determinado pela empresa.

8. A não observância desta determinação, ou sua demissão antecipada, acarretará ao funcionário, o desconto em folha de pagamento, das horas não recuperadas.

9. As empresas deverão informar ao Sindicato quando da adoção do Banco de Horas e a listagem dos funcionários com horas em haver e/ou a pagar, a cada trimestre.

#### **QUADRAGÉSIMA : MULTA POR DESCUMPRIMENTO:**

Estabelecimento de uma multa equivalente a 1/2 (meio) salário mínimo, por descumprimento de qualquer cláusula por parte da empresa, em favor do empregado prejudicado, com exclusão das cláusulas cuja multa específica já esteja prevista em Lei ou neste instrumento. O Sindicato dos Trabalhadores deverá comunicar por escrito ao Sindicato Patronal de tal irregularidade no prazo de 15 (quinze) dias da constatação da mesma, tendo este (Sindicato Patronal) o prazo de 10 (dez) dias para sanar a irregularidade, isentando-se, assim, a empresa, de multa ou dentro do mesmo prazo apresentar a defesa da empresa junto ao Sindicato dos Trabalhadores. Não havendo consenso sobre a existência da infração entre os Sindicatos, a matéria será submetida a julgamento pela Justiça do Trabalho.

#### **QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA: COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:**

Fica mantida a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical devidamente regulamentada em aditamento à presente convenção.

#### **QUADRAGÉSIMA SEGUNDA: HORAS “*in itinere*”:**

Não serão consideradas como extras as horas dispendidas pelo empregado para retorno do trabalho no horário noturno no caso das empresas que fornecem transporte.

#### **QUADRAGÉSIMA TERCEIRA: INTERVALO PARA TURNO NOTURNO E/OU TURNOS ESPECIAIS:**

Fica facultada as empresas reduzirem o horário de intervalo para alimentação para até 30 (trinta) minutos aos funcionários que laborem **EM TODOS OS TURNOS ESPECIAIS**, às empresas que tenham refeitório ou forneçam alimentação.

§ ÚNICO: São considerados turnos especiais os horários, como os da 6hs às 12hs e das 12hs30min às 14hs30min ou das 12hs às 18hs e das 18hs30min às 20hs30min, ou equivalentes, e os de horários noturnos.

**QUADRAGÉSIMA QUARTA: 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 equivalente a 1,7% (um virgula sete por cento), do piso da categoria mensais por funcionário, devendo ditos recolhimentos serem realizados até o dia 10 dos meses subseqüentes ao desconto, sob a pena da empresa que descontar e não recolher ao Sindicato profissional arcar com multa de 10% (dez por cento) além de juros e correção monetária.

**QUADRAGÉSIMA QUINTA:**

O presente acordo vigorará pelo prazo de 1 (um) ano a contar de 1º de maio de 2003.

Isto Posto,

R E Q U E R E M, respeitosamente seja homologado a presente Convenção Coletiva de Trabalho, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Bento Gonçalves, 12 de junho de 2003.

---

**José Elvio Atzler de Lima**  
**Presidente**  
SINDICATO DOS TRABALHADORES

NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,  
MECÂNICAS E DE MATERIAL  
ELÉTRICO DE BENTO GONÇALVES.

---

**Dra. Juliana Da Rolt Krob**  
O.A.B./RS nº 40856

---

**Dr. Itiberê F. Nery Machado**  
O.A.B./RS nº 22.339