

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001317/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/07/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR028668/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.104847/2020-77
DATA DO PROTOCOLO: 02/07/2020

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND IND MET MEC MATERIAL ELETRICO CAXIAS DO SUL, CNPJ n. 87.815.460/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO ANTONIO SPANHOLI;

E

SIND TRABS INDS MET MEC E MAT ELETRICO BENTO GONCALVES, CNPJ n. 87.557.641/0001-20, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). DEOCLIDES DOS SANTOS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias de: Metalúrgicos (Siderurgia e Fundição), Ferro (Siderurgia), Forjaria, Trefilação e Laminação de Metais Ferrosos, Fundição, Artefatos de Ferro e Metais em Geral, Serralheria, Mecânica, Proteção, Tratamento e Transformação de Superfícies, Máquinas, Balanças, Pesos e Medidas, Cutelaria, Estamparia de Metais, Móveis de Metal, Artefatos de Metais não Ferrosos, Parafusos, Porcas, Rebites e Similares, Funilaria, Geradores de Vapor (Cadeiras e Acessórios) Construção Naval, Materiais e Equipamentos Rodoviários e Ferroviários (Compressiva das Empresas Industriais Fabricantes de Carrocerias para Ônibus e Caminhões, Viaturas, Reboques e Semi-Reboques, Locomotivas, Vagões e Equipamentos Ferroviários, Motonetas e Veículos Semelhantes), Tratores, Caminhões, Ônibus, Automóveis e Veículos Similares, Máquinas Agrícolas, Construção Aeronáutica, Reparação de Veículos e Acessórios (Chapeador, Pintor, Eletricista de Automóveis, Regulagem de Motores, Recepcionistas, Almoxarife, Kardexista, Estoquista, Manobrista e Auto-Som), Lâmpadas e Aparelhos Elétricos de Iluminação, Condutores Elétricos, Trefilação e Laminação de Metais não Ferrosos, Aparelhos Elétricos, Eletrônicos, Componentes Eletrônicos e Similares, Conserto de Aparelhos de Radiotransmissão, Reparação e Manutenção de Equipamentos elétricos, Eletrônicos e Similares, Peças para Automóveis e Similares, Artigos Odontológicos, Médicos e Hospitalares, Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de Ar, Preparação de Sucata Ferrosa e não Ferrosa,, com abrangência territorial em Nova Prata/RS e Veranópolis/RS.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Aos empregados admitidos após a data base de 1º de setembro de 2020 e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente, fica assegurado um salário normativo efetivo mínimo de R\$ 1.406,67 (Um mil quatrocentos e seis reais e sessenta e sete centavos) para 220 horas mensais, ou seu equivalente em semana, dia ou hora, salário este que formará base para procedimento coletivo futuro.

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

02. Enquanto em vigor contrato de experiência com duração máxima de 90 (noventa) dias, fica assegurado um salário de ingresso para prova de R\$ 1.247,14 (Um mil, duzentos e quarenta e sete reais e quatorze centavos) para 220 horas mensais, ou seu equivalente em semana, dia ou hora, salário este que formará base para procedimento coletivo futuro.

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 profissionais ou substitutivo do salário mínimo legal, para qualquer fim.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

O valor do salário-base dos integrantes da categoria profissional aqui representada será reajustado observando-se as seguintes regras e datas de concessão:

a) A contar de 1º de setembro de 2020, portanto, sem retroatividade à data-base de 1º de maio, ou seja, sem pagamento de diferenças salariais, as empresas concederão aos seus empregados, integrantes da categoria profissional conveniente, admitidos até 1º de Maio de 2019 e com salário-base mensal de até R\$ 5.245,37 (cinco mil, duzentos e quarenta e cinco reais e trinta e sete centavos) na data de 30 de abril de 2020, reajuste salarial correspondente a 2,46% (dois vírgula quarenta e seis por cento), a incidir sobre os salários-base resultantes da aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, firmada pelas partes em 2019, compensando-se eventuais antecipações realizadas;

b) Em que pese não haver retroatividade à data-base de 1º de maio de 2020 conforme previsto na alínea anterior, fica desde já ajustado que o valor de salário a ser considerado como base para efeito de novos reajustes em instrumento coletivo futuro que eventualmente venha a ser firmado na próxima data-base, será o valor do salário-base de 1º de setembro de 2020, resultante da aplicação da alínea “a)” acima. Caso as empresas tenham realizado antecipações de qualquer natureza por conta da presente Convenção Coletiva de Trabalho ou de dissídio coletivo, tais antecipações deverão ser integralmente compensadas, não sendo, portanto, cumulativas com o reajuste previsto nesta cláusula. Eventuais diferenças salariais apuradas pelas empresas que não realizaram ditas antecipações salariais em valor suficiente para dar cumprimento ao reajuste previsto no item “a)”, acima, serão pagas juntamente com a folha de pagamento relativa ao mês de setembro de 2020

c) Para os empregados admitidos até 1º de maio de 2020 e com salário-base mensal acima de R\$ 5.245,37 (cinco mil, duzentos e quarenta e cinco reais e trinta e sete centavos) na data de 30 de abril de 2020, o reajuste salarial corresponderá à concessão, em 1º de setembro de 2020, de uma parcela fixa de R\$ 129,04 (cento e vinte e nove reais e quatro centavos) a ser adicionada ao salário-base mensal resultante da aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, firmada em 2019 entre as mesmas partes. Para

efeitos de aplicação do reajuste salarial previsto acima, os empregados admitidos no período de 01 de maio de 2019 a 30 de abril de 2020 terão seus salários reajustados de forma proporcional, conforme tabela de proporcionalidade abaixo estabelecida, observadas as datas anteriormente previstas para pagamento, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão, percentuais/valores incidentes/adicionados sobre o salário de admissão.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE PARA O REAJUSTE SALARIAL

Número de meses	Data de admissão	Percentual em setembro /20 até R\$ 5.245,37	Valor a ser adicionado em setembro/20 para salários superiores a R\$ 5.245,37
12	MAIO/19	2,46%	129,04
11	JUNHO/19	2,25%	118,02
10	JULHO/19	2,05%	107,53
09	AGOSTO/19	1,84%	96,51
08	SETEMBRO/19	1,63%	85,50
07	OUTUBRO/19	1,43%	75,01
06	NOVEMBRO/19	1,22%	63,99
05	DEZEMBRO/19	1,02%	53,50
04	JANEIRO/20	0,81%	42,49
03	FEVEREIRO/20	0,61%	32,00
02	MARÇO/20	0,41%	21,51
01	ABRIL/20	0,20%	10,49

Com a aplicação do reajuste proporcional acima previsto, em hipótese alguma 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, o empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros não poderá passar a perceber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele. Aos empregados abrangidos pela presente convenção coletiva que percebam salários fixos e variáveis, as previsões de majorações incidirão, apenas, sobre as parcelas fixas e/ou especificadas na remuneração.

Quando o pagamento dos salários for efetuado às sextas-feiras, após as 12:00 horas, somente poderá ser feito em moeda corrente nacional. O salário dos empregados vinculados às empresas pertencentes ao sindicato econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até 01 de maio de 2020.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - RECIBOS DE SALÁRIOS

As empresas disponibilizarão aos seus empregados, quando efetuarem o pagamento de remuneração dos mesmos, os correspondentes discriminativos onde constem as parcelas que estão sendo pagas.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

Atendendo-se ao uso e costume observado de longa data, bem como a faculdade de as 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 teor dos previstos no art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho e outros já previstos no ordenamento vigente.

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

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

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

04. As empresas não cobrarão nada dos empregados por esses serviços que lhe prestarem.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE DIFERENÇAS E COMPENSAÇÕES NO PERÍODO REVISADO

As diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção deverão ser pagas na folha de pagamento do mês de setembro de 2020, sem incidência de quaisquer juros ou correção monetária.

Quaisquer aumentos concedidos entre 1º de maio de 2019 e 30 de abril de 2020, poderão ser utilizados para compensação com os mesmos até alcançar o percentual aqui previsto, de vez que os percentuais de aumentos, ora concedidos, incorporam todas as variações salariais, espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados entre 01 de maio de 2019 até 30 de abril de 2020.

CLÁUSULA OITAVA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES SALARIAIS FUTURAS

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos nesta convenção (cláusula quarta), praticados a partir de 1º de maio de 2020 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS - ADICIONAL

As empresas remunerarão as horas efetivamente trabalhadas por seus empregados de segunda a sexta-feira 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 a 30 (trinta) mensais, ressalvados os horários especiais, e excluídos, para fins do número de 30 (trinta) horas aqui fixado, o labor em sábados e domingos. As horas extras prestadas nos domingos e feriados, sofrerão o acréscimo de lei.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A partir de 1º de setembro de 2020, a cada cinco anos de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador, fica assegurado o pagamento de um adicional por tempo de serviço correspondente a 4% (quatro por cento) do salário básico mensal, limitada a incidência do percentual ao valor máximo de R\$ 4.187,52 (quatro mil, cento e oitenta e sete reais e cinquenta e dois centavos), pago mensalmente sob a rubrica “adicional por tempo de serviço”.

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, respeitado o previsto no último parágrafo da presente cláusula. Não serão contados, contudo, os períodos descontínuos, caso o período entre a despedida e a readmissão seja superior a 2 (dois) anos.

02. Fica estabelecido que, a partir de 1º de setembro de 2020, o adicional por tempo de serviço para os empregados com salário nominal R\$ 4.187,52 (quatro mil, cento e oitenta e sete reais e cinquenta e dois centavos), ficará limitado a até 02 (dois) quinquênios, ou seja, ao valor máximo de R\$ 335,00 (trezentos e trinta e cinco reais), independentemente do tempo de serviço do empregado.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BASE DE CÁLCULO PARA ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade a partir de 1º de setembro de 2020, será calculado sobre o valor de R\$ 1.048,00 (Um mil e quarenta e oito reais) enquanto vigorar a presente Convenção, ou até que sobrevenha nova lei fixando outro valor, superior ao ora ajustado.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRÊMIO

As empresas que remunerem os seus empregados como mensalistas pagarão aos seus empregados, durante a vigência da presente Convenção e na época que melhor entendam, um prêmio equivalente a 05 (cinco) dias do salário respectivo para cada empregado. Estes dias poderão ser compensados com folgas equivalentes no lugar do pagamento do prêmio aqui estipulado, no decorrer da vigência deste instrumento convencional.

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. Não serão computados os meses de afastamento por suspensão ou interrupção de contrato.

O prêmio acima referido não será exigível para as empresas que contratarem os trabalhadores como horistas.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRANSPORTE

Na hipótese de as empresas fornecerem ou subsidiarem, total ou parcialmente, condução aos 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 de disponibilidade, e o subsídio não será considerado como salário, para todos os efeitos.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO EDUCACIONAL PARA EMPREGADOS

Fica instituído, inclusive e expressamente para a previsão 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\$ 1.665,21 (um mil, seiscentos e sessenta e cinco reais e vinte e um centavos) e em atividade nas empresas na data de concessão do benefício.

01. 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 referem à ajuda educacional prevista nesta cláusula;

02. Poderá ser substituída à comprovação da realização dos exames de aproveitamento 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.

03. Para os empregados das empresas representadas pelo Sindicato Econômico, que percebam na época da realização da matrícula até R\$ 1.665,21 (um mil, seiscentos e sessenta e cinco reais e vinte e um centavos), atendidos os requisitos do Plano, acima estabelecidos, as empresas concederão uma ajuda de custo anual de R\$ 338,81 (trezentos e trinta e oito reais e oitenta e um centavos), como ajuda de custo próprio, não integrado no salário do trabalhador e paga ao final do ano letivo.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GRATIFICAÇÃO NA APOSENTADORIA

As empresas pagarão a seus empregados que pedirem demissão por motivo de aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, e desde que nela trabalhem a pelo menos 15 (quinze) anos ininterruptos, uma gratificação especial em valor correspondente a 01 (um) salário normativo da categoria vigente à época da aposentadoria.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DE 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.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - FORNECIMENTO DE CÓPIA

As empresas fornecerão cópia do contrato de experiência aos empregados, quando a sua formalização for por escrito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÕES - ASSISTÊNCIA

Será facultado às empresas integrantes da categoria econômica a possibilidade de efetivarem o pagamento das parcelas rescisórias mediante cheque visado, depósito bancário, cheque nominativo ou moeda corrente. A assistência sindical nas rescisões de contrato de trabalho será facultativa, cabendo às empresas, individualmente, decidirem sobre a necessidade e conveniência desse procedimento.

01. Uma vez adotada pela empresa a opção de submeter a rescisão do contrato de trabalho à assistência sindical junto ao Sindicato Profissional, este não poderá negar a assistência, e se negar, estará sujeito ao pagamento de multa a favor da empregadora, equivalente ao salário-base do empregado, cuja rescisão contratual deixou de ser assistida.

02. Não será facultativa, mas sim obrigatória, a assistência sindical nas rescisões de contrato de trabalho relativos a empregados menores, assim como empregados analfabetos. Também será obrigatória a assistência sindical, relativamente a empregados que apresentam demissão ao empregador.

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADO - GARANTIA DE EMPREGO

Os empregados que estiverem a 12 (doze) meses de sua possível aposentadoria, por idade ou tempo de serviço, terão neste período garantia de emprego condicionado a:

01. Tenham uma efetividade mínima de 15 (quinze) anos na empresa;

02. Comuniquem o início do período de 12 (doze) meses, em forma de ofício assinado por si, assistido pelo Sindicato Profissional, em duas vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa;

03. A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida à aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa;

04. A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;

05. O empregado que receber aviso prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual e semanal, poderão ultrapassar a duração diária normal de 08 (oito) horas diárias, até o 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, garantindo o repouso semanal remunerado de 01 (um) dia independentemente de feriados.

01. O regime de compensação aqui autorizado atende os interesses dos empregados, mormente visando o não trabalho habitual aos sábados, não havendo que se falar em descaracterização da compensação de horários semanal na hipótese de realização de horas-extras, habituais ou não, incidindo aqui o disposto no parágrafo único do art. 59-B, da CLT, restando, desde já, dispensada a licença prévia de que trata o art. 60 da CLT, nos termos do art. 611-A, inciso XIII, nos termos da CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA desta Convenção.

02. A faculdade outorgada às empresas nesta cláusula restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação, sendo que, uma vez estabelecido este regime, não poderão as empresas suprimi-lo sem a prévia concordância do empregado, assistido formalmente pelo Sindicato dos Trabalhadores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FERIADÕES - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

As empresas poderão estabelecer compensação de horário de trabalho especial quando da ocorrência de feriados próximos a repouso remunerados, compensação esta que deverá ser aprovada por um mínimo de 51% (cinquenta e um por cento) dos empregados em atividade, em votação secreta que poderá ser assistida por um membro da diretoria de cada um dos Sindicatos convenientes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FERIADO QUE RECAIR EM DIA COMPENSADO

O pagamento do feriado que recair em sábado deverá ser de forma dobrada, ou a empresa poderá compensar tal pagamento suprimindo o trabalho em outro dia da semana que a empresa vier a determinar, na vigência da referida Convenção.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DA AUTORIZAÇÃO PRÉVIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO PARA LOCAIS OU ATI

Tal como permite o art. 611-A, inciso XIII da CLT, fica dispensada a autorização prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho mencionada no art. 60 da CLT, para as prorrogações compensatórias de jornada, em especial as decorrentes da CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA, CLÁUSULA TRIGÉSIMA e CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA desta Convenção, e quaisquer outras prorrogações legais, mesmo quando realizadas em ambientes ou atividades insalubres referidos na NR 15 - NORMA REGULAMENTADORA - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES - PORTARIA N° 3.214 DE 08.06.1978.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FERIADÕES - NÃO COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Caso os empregados optem por não trabalhar em algum dia entre feriados, ou entre feriado e repouso semanal, com perda do respectivo salário do dia e, por consequência, sem compensação do horário de trabalho suprimido, a votação, deverá ser aprovada por um mínimo de 60% (sessenta por cento) dos empregados em efetiva atividade com a presença do Sindicato Profissional, que deverá ser convocado para este fim. Se o representante sindical não comparecer, a votação será procedida com a presença de um trabalhador da própria empresa designado pelo sindicato dos trabalhadores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

1. As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva poderão adotar o sistema de banco de horas, sempre que for preciso, de forma a que o excesso de horas de trabalho em um dia, seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, na forma do art. 59, parágrafo segundo da CLT. O banco de horas aqui previsto poderá ser adotado em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas.

1.1 Poderão ser objeto da compensação, as horas laboradas de segunda-feira a sexta-feira até o limite de 2 (duas) horas além da jornada normal de trabalho sendo compensadas como hora por hora. As horas que eventualmente vierem a exceder esse limite deverão ser pagas como extraordinárias, acrescidas do respectivo adicional.

1.1.1 Para fins de compensação os sábados, domingos e feriados também poderão ser utilizados respeitando o seguinte: a cada 1 (uma) hora trabalhada em domingos e feriados será equivalente a 2 (duas) horas de folga a serem creditadas no banco de horas. Os sábados serão compensados na razão de 1 (uma) hora de trabalho para 1:30 (uma e meia) hora de folga. Fica limitado a no máximo 4 (quatro) horas o trabalho sob sistema de banco de horas aos sábados, domingos e feriados.

1.1.2 Poderão também, ser objeto de compensação as horas que compõem a jornada de trabalho, quando não trabalhadas (folgas, faltas injustificadas, etc., para posterior abatimento

com as horas de efetivo trabalho). Para tanto, deverá haver aprovação dos gestores das empresas.

1.1.3 O empregado que pretende gozar de folga para compensação no banco de horas, deverá comunicar à empregadora tal intenção, com prazo de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência e estará submetida à autorização expressa do gestor da empresa. Uma vez aceita a compensação pela empregadora, tais dias e/ou horas de folga serão compensadas no sistema de banco de horas, à razão de 1 (uma) hora para 1 (uma) hora.

1.2 “Zeramento”: Fica estipulado que o “zeramento” do banco de horas ocorrerá a cada 06 (seis) meses a contar da vigência da presente Convenção, sendo que o primeiro “zeramento” ocorrerá em 30 de outubro de 2020 e o segundo em 30 de abril de 2021.

1.2.1 Até a data prevista de cada “zeramento” a empresa deverá solicitar a compensação das horas de crédito ou débito de cada trabalhador, em caso de não ser possível a compensação das horas a empresa deverá pagar as horas de crédito com os respectivos adicionais. Quanto às horas de débito do empregado, estas poderão ser descontadas integralmente pelo empregador, ou, em comum acordo com o empregado, poderão ser consideradas num próximo período de banco de horas, ou ainda compensadas no pagamento resultante de Programa de Participação em Lucros e Resultados, eventualmente em vigor na empresa.

1.3 Rescisão do contrato de trabalho. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral de eventual jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas suplementares não compensadas, observado os adicionais legais.

1.3.1 Na hipótese de demissão sem justa causa, por iniciativa da empresa, não poderão se realizar descontos nas verbas rescisórias do empregado, relativos a eventuais horas pagas e não compensadas. Por outro lado, no caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado ou em razão de justa causa, a empresa poderá realizar o desconto dos valores correspondentes aos dias e horas não trabalhados.

1.4 Controle de jornada. Adotado o regime de banco de horas, a empresa poderá realizar o controle de jornada de seus empregados através de meio eletrônico, manual ou mecânico, devendo apresentar a cada empregado participante do regime um relatório mensal simples das horas prestadas no respectivo período, apontando as horas creditadas e/ou debitadas.

1.5 Salário. A compensação realizada nesses termos não acarretará qualquer prejuízo no salário base mensal dos empregados bem como nas férias e décimo terceiro.

1.6 A adoção de ambos os regimes de compensação semanal e do regime de compensação especial por banco de horas, não invalida nenhum deles, na medida que devidamente aprovado pelos empregados, evidenciando a vontade coletiva.

1.7 A realização de horas extraordinárias, mesmo que de modo habitual ou aos sábados, não descaracteriza ou invalida o regime de compensação ora previsto, conforme parágrafo único do art. 59-B, da CLT.

1.8. A prorrogação de jornada decorrente do regime de banco de horas, mesmo em ambiente insalubre, e mesmo sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério da

Economia, não invalidará nem descaracterizará o regime de compensação, conforme previsto no art. 611-A, inciso XIII da CLT.

1.9. O presente ajuste não invalidará eventuais sistemas de compensação de horas já em vigor em cada empresa, desde que tenham sido estabelecidos em forma e regras previstas em lei.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 reconhecidos e os exames se realizem em horário total ou parcialmente conflitante com o seu turno de trabalho.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS - DOENÇA DE FILHOS MENORES DE SEIS ANOS

As empresas abonarão, durante a vigência da presente convenção, a falta de até 01 (um) dia de serviço por ano, para o empregado acompanhar doença de filho menor de 06 (seis) anos de idade.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AMAMENTAÇÃO

Será facultado às empresas acumularem em um só turno de trabalho os dois períodos de amamentação, nos termos art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo de os horários de descanso previstos no art. 396 da CLT serem definidos de outra forma, em acordo individual entre a mulher e o empregador, conforme o parágrafo segundo, do referido artigo.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão, em situação de dificuldades, flexibilizar a jornada de trabalho de seus empregados, nas seguintes condições:

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

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;

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

04. 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;

05. 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;

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

07. No caso de a empresa adotar o regime de supressão de dias de trabalho na jornada flexível, ocorrendo à 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;

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

09. O prazo de duração do referido regime será de 12 (doze) meses, a contar de 01 de Maio de 2020;

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

11. 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;

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTÃO PONTO – TOLERÂNCIA

Não será considerado trabalho extra as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, salvo quando o empregado for convocado para serviço extraordinário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SEMANA ESPANHOLA PARA O SETOR DE MANUTENÇÃO

Para melhor ajustar os horários do setor de manutenção, e mediante acordo entre empresa e trabalhadores deste setor, necessitando-se fazer escalas de trabalho, passa-se a adotar o regime de 48 horas numa semana e de 40 horas noutra semana, ficando assim instituída e adotada a chamada “semana espanhola” sem que tal prática seja considerada violação dos artigos 59, parágrafo 2º da CLT e 7º, XIII da CF/88. Quando da adoção da Semana Espanhola, o Sindicato Profissional deverá ser comunicado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA

Para os turnos desenvolvido em período noturno, as empresas poderão reduzir o intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de (30) trinta minutos de intervalo, para jornadas superiores a seis horas, conforme permite o art. 611-A, inciso III, da CLT. Para tanto, deverão as empresas comunicar formalmente ao Sindicato dos Trabalhadores a adoção do intervalo reduzido.

01. Para os turnos desenvolvido em período diurno, as empresas só poderão reduzir o intervalo intrajornada, se respeitado o limite mínimo de (30) trinta minutos de intervalo, para jornadas superiores a seis horas, e se aprovada a proposta da redução do intervalo, por pelo menos 50% (cinquenta por cento) mais um dos empregados sujeitos à redução intervalar. A votação deverá ser assistida pelo Sindicato dos Trabalhadores e homologada por este.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS INDIVIDUAIS

As férias individuais poderão ser gozadas em até três períodos, se requeridas pelo empregado e salvo manifestação em contrário do empregado, terão seu início no primeiro dia útil da semana.

01. As férias individuais, quando estabelecidas pelo empregador, poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos. No caso de

gozo de férias individuais em dois períodos, na forma deste subitem, um deles deverá coincidir com o período de férias escolares.

02. O empregador poderá antecipar o gozo de férias do empregado, mesmo que ele ainda não tenha completado o período aquisitivo de férias, contando-se, a partir da concessão, um novo período aquisitivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS - DIA DE INÍCIO

As férias, salvo manifestação em contrário do empregado, não poderão iniciar em sextas-feiras e véspera de feriados.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

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.

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.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS – VALIDADE

Considerando o Artigo 60, parágrafo 4º da Lei 8.213/91, bem como a Súmula 282 do Tribunal Superior do Trabalho, durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o salário correspondente a tais dias.

01. A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes ao período referido no “caput” desta cláusula, devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social somente quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias.

02. A competência para abonar os primeiros 15 (quinze) dias de ausência ao trabalho será sempre do serviço médico da empresa ou do mantido por esta última mediante convênio.

03. As empresas deverão receber os atestados médicos e odontológicos apresentados pelos empregados e emitidos em subordinação à legislação que regula seus aspectos formais, sem qualquer ordem de preferência ou discriminação quanto à origem, os quais serão encaminhados à apreciação técnica do serviço médico da empresa quando esta dele dispuser, tanto de forma própria quanto conveniada, para os fins de que trata o item dois desta cláusula.

04. A comprovação, por meio de atestados médicos e ou odontológicos, de justificativa para ausências ao serviço cometidas pelos empregados, deverá ocorrer até 24 horas após o retorno ao trabalho, sob pena de perda do direito de justificar as respectivas faltas.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 deste, a promoverem nas folhas de pagamento dos meses de vigência do presente acordo, o desconto mês a mês da importância correspondente a R\$ 12,90 (Doze reais e noventa centavos) mensais por empregado integrante da categoria profissional conveniente, devendo ser realizados ditos recolhimentos a partir do mês de setembro de 2020 até o dia 07 (sete) de cada mês subsequentes ao desconto, sob pena de a 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.

01. Fica assegurado o direito de oposição do empregado ao desconto aqui previsto, manifestando individualmente e por escrito **diretamente na entidade sindical Laboral** em até 10 (dez) dias a contar da assinatura do Termo acordado desta Convenção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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\$ 56,00 (cinquenta e seis reais) por empregado constante da folha de pagamento do mês de maio de 2020, sendo que tal recolhimento será efetuado em quatro parcelas de R\$ 14,00 (quatorze reais) , setembro, outubro, novembro e dezembro, sob pena de multa de 10% (dez por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIVERGÊNCIAS

Qualquer divergência na aplicação das normas da presente Convenção Coletiva deverá ser resolvida em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa com 10 (dez) dias de antecedência.

Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade desta Convenção, a parte poderá, num primeiro momento, buscar a intermediação de mediador ou a solução por arbitragem de ofertas

finais, ou recorrer à Justiça do Trabalho. Nesta hipótese, fica reconhecida a legitimidade dos convenientes para ajuizar ação visando o cumprimento da presente.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIOS

Como forma de incentivar ou manter melhores condições de trabalho, sempre que o empregador conceder benefícios não obrigatórios aos seus trabalhadores, individual ou coletivamente, tais como seguro de vida, transporte, alimentação, plano médico-odontológico, farmácia e auxílio-escolar, subsidiando-os no todo ou em parte, tais benefícios não serão considerados como integrantes de sua remuneração para todos os efeitos, inclusive os previdenciários.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUITAÇÃO PERÍODO REVISANDO

Com a concessão dos reajustes estabelecidos na cláusula quarta, considera-se cumprida pelas empresas da categoria econômica, integralmente, a legislação salarial, até 30 de abril de 2020 inclusive, considerando-se contemplados e satisfeitos os índices inflacionários da categoria até 1º de maio de 2020. Fica ajustado que o salário resultante da aplicação dos percentuais previstos na cláusula quarta formará base de cálculo para procedimento coletivo futuro.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO AO INSS

Por ocasião da rescisão de contratos de trabalho, as empresas fornecerão aos empregados, contra recibo, a relação dos salários de contribuição ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), quando solicitado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

As empresas veicularão no quadro de avisos existentes na empresa comunicados e esclarecimentos fornecidos pelo Sindicato Profissional, devendo ditos comunicados e

esclarecimentos serem aprovados, previamente, pela direção da empresa e veiculados em até 48 (quarenta e oito) horas após a aprovação pela empresa dos mesmos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO

A eficácia da presente Convenção fica condicionada ao registro junto ao SISTEMA MEDIADOR no órgão Regional do Ministério do Trabalho, o que as partes, conjuntamente, comprometem-se a fazê-lo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMINAÇÕES

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FORMA

A presente Convenção, instituída com os documentos necessários, extensível a trabalhadores e empresas localizadas em Veranópolis, Nova Prata, Cotiporã, Fagundes Varela, Vila Flores, São Jorge, Vista Alegre do Prata, Guabijú e Protásio Alves é formalizada em quatro (04) vias de igual teor e forma e uma só finalidade, vigorando pelo prazo de 01 (um) ano a contar de 1º de maio de 2020 até 30 de abril de 2021.

PAULO ANTONIO SPANHOLI

Presidente

SIND IND MET MEC MATERIAL ELETRICO CAXIAS DO SUL

DEOCLIDES DOS SANTOS

Vice-Presidente

SIND TRABS INDS MET MEC E MAT ELETRICO BENTO GONCALVES