

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR053970/2013

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE CARLOS BARBOSA , CNPJ n. 10.837.401/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). TODSON MARCELO ANDRADE e por seu Procurador, Sr(a). PEDRO MAURICIO PITA DA SILVA MACHADO;  
E

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). GETULIO DA SILVA FONSECA e por seu Procurador, Sr(a). MARCO ANTONIO APARECIDO DE LIMA;  
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 11 de agosto de 2013 a 10 de agosto de 2014 e a data-base da categoria em 11 de agosto.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico, do plano da CNI**, com abrangência territorial em **Carlos Barbosa/RS**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

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

Nas empresas com até 50 (cinquenta) empregados, fica assegurado um salário normativo mínimo a ser praticado a partir de 1º de agosto de 2013 no valor de R\$ 838,20 (oitocentos e trinta e oito reais e vinte centavos) para 220 horas mensais ou R\$ 3,81 (três reais e oitenta e um centavos) por hora.

01. Nas empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, fica assegurado um salário normativo mínimo a ser praticado a partir de 1º de agosto de 2013 no valor de R\$ 900,00 (novecentos reais) para 220 horas mensais ou R\$ 4,09 (quatro reais e nove centavos) por hora.

### **CLÁUSULA QUARTA - NORMATIVOS - NÃO VINCULADOS COM O SALÁRIO MÍNIMO LEGAL**

Fica estabelecido que os salários normativos não serão considerados salário mínimo profissional ou substitutivos do salário mínimo legal para quaisquer fins.

### **Reajustes/Correções Salariais**

## CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão, em 1º de agosto de 2013, a seus empregados, um reajuste salarial de 9,00% (nove por cento) para a parcela de salários de até R\$ 4.430,00 (quatro mil, quatrocentos e trinta reais) mensais, a incidir sobre os salários resultantes da revisão anterior, firmada entre as mesmas partes em 2012; para salário contratual acima de R\$ 4.430,00 (quatro mil, quatrocentos e trinta reais), será concedido pelas empresas, para efeitos da revisão de convenção coletiva, uma variação salarial correspondente a uma parcela fixa de R\$ 399,00 (trezentos e noventa e nove reais) a ser adicionada aos salários praticados em 31 de julho de 2013.

Parágrafo primeiro:

Serão compensados todos os reajustes salariais concedidos espontaneamente no período revisando, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo segundo:

O salário que servirá de base para os reajustamentos futuros será o resultante da aplicação do reajuste de 01/08/2013.

## CLÁUSULA SEXTA - VARIAÇÃO SALARIAL - PROPORCIONALIDADE

Para efeitos de revisão de dissídio coletivo, os empregados admitidos entre 11 de agosto de 2012 a 10 de agosto de 2013, terão como única garantia de variação em seus salários os critérios definidos na tabela de proporcionalidade infra, 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/valores incidentes/adicionados sobre o salário de admissão.

Nº de meses	Data de Amissão	Percentual em AGOSTO/13 para salários até R\$ 4.430,00	Valor a ser adicionado em AGOSTO/13 para salários superiores a R\$ 4.430,00
12	ago/12	9%	399,00
11	set/12	8,22%	364,15
10	out/12	7,45%	330,04
9	nov/12	6,68%	295,92
8	dez/12	5,91%	261,81
7	jan/13	5,16%	228,59
6	fev/13	4,4%	194,92
5	mar/13	3,66%	162,14
4	abr/13	2,91%	128,91
3	mai/13	2,18%	96,57
2	jun/13	1,45%	64,24
1	jul/13	0,72%	31,90

## **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO DAS VARIAÇÕES NO PERÍODO REVISANDO**

O pagamento de eventuais diferenças relativas ao mês de agosto de 2013 será satisfeito até e/ou juntamente com a folha de pagamento do mês de setembro de 2013, paga em outubro de 2013, ou no mês posterior ao Protocolo desta convenção junto ao Ministério do Trabalho, se este ocorrer após o dia 30 de setembro de 2013. Restando acordado que o percentual estabelecido na cláusula 5ª (quinta) e seus subitens formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza. Caso a empresa tenha dificuldade de satisfazer essas diferenças na folha de pagamento de setembro por motivos operacionais, poderá fazê-lo sem sanções até a folha de pagamento de outubro de 2013.

01. Qualquer aumento concedido entre 01 de agosto de 2012 e 31 de julho de 2013 poderá ser utilizado para compensação com as variações acima até os percentuais previstos, de vez que os percentuais concedidos incorporam todas as variações salariais, espontâneas, coercitivas, acordadas ou abonadas no período de 01 de agosto de 2012 a 31 de julho de 2013, inclusive quitando as eventuais diferenças de índices inflacionários no período revisando (01/08/2012 a 31/07/2013).

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

## **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - DEPÓSITOS BANCÁRIOS**

Será reconhecido o direito às empresas de pagarem os salários de seus empregados mediante depósito em conta corrente bancária, caso optem por tal sistema, valendo como quitação.

## **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS - SEXTAS-FEIRAS/ VÉSPERAS DE FERIADOS**

O pagamento de salários em sextas-feiras e em véspera de feriados que coincidirem com o 5º (quinto) dia útil do mês, deverá ser realizado em moeda corrente, ressalvadas as hipóteses de depósito em conta bancária, de opção pessoal e expressa do empregado pelo recebimento em cheque, ou de concessão, pelo empregador, de horário bastante para comparecimento do empregado ao banco durante a jornada de trabalho.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS EM FOLHA - AUTORIZAÇÃO**

As empresas, mediante autorização escrita dos empregados, poderão lançar em folha de pagamento, além dos expressamente previstos em lei, os descontos provenientes de fornecimentos com alimentação, transporte, moradia, medicamentos, convênios médicos, relativos à fundação ou associação de empregados, prêmios de seguros e outros que forem de interesse pessoal ou familiar, bem assim os que vierem a ser colocados à

disposição dos empregados, a teor do art. 462, da Consolidação das Leis do Trabalho.

01. Será facultado aos empregados revogarem a autorização concedida, fazendo-o por escrito e, ocorrente a hipótese, a revogação terá eficácia tão somente para o futuro, respeitados os compromissos já assumidos e/ou cumpridos pelos empregados.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - LIMITAÇÃO DO SALÁRIO DO EMPREGADO MAIS NOVO**

Em hipótese alguma resultante da variação proporcional prevista na cláusula 6ª (sexta), poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, exercente de mesmo cargo ou função. Da mesma forma não poderá 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. Os salários dos empregados vinculados às empresas pertencentes ao Sindicato Econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria (11/08/2013).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DOS AUMENTOS NO PERÍODO DE VIGÊNCIA**

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos na cláusula 5ª (quinta) e subitens e 6ª (sexta) da presente, praticados a partir de 01 de agosto de 2013 e na vigência da presente Convenção, inclusive a previsão da cláusula 7ª (sétima), poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo futuro, de natureza legal ou não, de feição revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DISCRIMINATIVOS DOS SALÁRIOS**

As empresas fornecerão aos seus empregados, quando efetuarem o pagamento da remuneração dos mesmos, os correspondentes discriminativos onde constem as parcelas que estão sendo pagas, bem como o valor da contribuição mensal feita ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

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

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 13º SALÁRIO - ANTECIPAÇÃO DA 1ª PARCELA**

Aos empregados que requeiram até 10 (dez) dias antes do início de suas férias, as empresas concederão junto com o pagamento das mesmas férias, o adiantamento da Gratificação de Natal para os trabalhadores, previsto na Lei nº. 4.749, de 13 de agosto de 1965.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 13º SALÁRIO - AUXÍLIO DOENÇA/ACIDENTADO**

A gratificação de natal proporcional ao período de afastamento do empregado em gozo de benefício previdenciário, inclusive o acidentário, por período superior a 30 (trinta) dias e inferior a 180 (cento e oitenta) dias, será paga pelo empregador, condicionado o pagamento a:

01. O empregado afastado deverá ter no mínimo 05 (cinco) anos ininterruptos de tempo de serviço na mesma empresa;
02. O empregado afastado deverá ter uma remuneração máxima de até 03 (três) salários normativos mínimos da categoria;
03. A gratificação se limitará a 70% (setenta por cento) do salário normativo mínimo da categoria, calculado proporcionalmente aos meses de afastamento e pagamento no mês de dezembro, compensando-se eventualmente benefícios concedidos com o mesmo título pelo INSS.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUINQUÊNIO**

Fica assegurado o pagamento do adicional por tempo de serviço de R\$ 54,50 (cinquenta e quatro reais e cinquenta centavos), a título de quinquênio, aos empregados que contem 05 (cinco) anos de tempo de serviço na mesma empresa.

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 18 (dezoito) meses.
02. Os empregados admitidos a partir de 11 de agosto de 1992, para o cômputo dos períodos descontínuos deverão comunicar que já mantiveram vínculo de emprego anterior.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAS - ADICIONAL**

As empresas remunerarão as horas extras efetivamente trabalhadas por seus empregados com o adicional de 50% (cinquenta por cento) naquelas até o número de 22 (vinte e duas) mensais, com adicional de 100% (cem por cento) naquelas de número de 23 (vinte e três)

a 60 (sessenta) horas-extras mensais, e com adicional de 130% (cento e trinta por cento) nas excedentes a 60 (sessenta) horas-extras mensais, sempre ressalvados os horários especiais.

01. O Sindicato Econômico expedirá às empresas da categoria recomendação para que as mesmas reduzam as horas extras realizadas por seus empregados.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRANSPORTE - PERÍODO DE TRAJETO E DESCONTO MÁXIMO**

Na hipótese das empresas fornecerem ou subsidiarem, total ou parcialmente, condução aos seus empregados para e do local de trabalho, nos horários onde exista ou não transporte coletivo, o tempo gasto nos períodos de trajeto não será considerado de disponibilidade.

01. A participação do empregado no custeio do transporte, em qualquer modalidade, inclusive vales-transporte, a partir de 01 de agosto de 2013, ficará limitada a 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) do salário contratual respeitadas as situações mais vantajosas eventualmente praticadas em cada empresa. E a partir de 01 de agosto de 2014 o percentual de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) passa para 4% (quatro por cento).

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO EDUCACIONAL PARA EMPREGADOS**

Fica instituído, 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\$ 1.105,00 (um mil, cento e cinco 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**

01. Para os empregados das empresas representadas pelos Sindicatos Econômicos que percebam na época da realização da matrícula até R\$ 1.105,00 (um mil, cento e cinco reais), atendidas as condições acima estabelecidas, as empresas concederão uma ajuda de custo anual correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor do seu respectivo

salário contratual, como ajuda de custo própria, não integrada no salário do trabalhador e paga ao final do ano letivo.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ACIDENTADO - INDENIZAÇÃO**

Aos herdeiros do empregado que venha a falecer no local de trabalho, vítima de acidente também do trabalho, será devida uma indenização equivalente a R\$ 5.097,00 (cinco mil, noventa e sete reais), paga pelo empregador.

01. O valor acima estipulado poderá ser objeto de compensação em eventual reivindicação de qualquer natureza.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas cujos empregados não estiverem abrangidos por seguro de vida em grupo ou outros benefícios equivalentes, no caso de falecimento de seu empregado pagarão aos dependentes legais do mesmo, uma quantia de R\$ 931,00 (novecentos e trinta reais).

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas que não possuem creches; aquelas que possuem e não atenderem na totalidade as suas empregadas; ou ainda, aquelas que não mantenham convênios particulares, pagarão, a título de ajuda de custo, diretamente à creche que preencher os requisitos previstos em lei, mediante apresentação do respectivo comprovante, valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do custo com despesas da creche, por filho de empregada com até 54 (cinquenta e quatro) meses de idade.

01. O pagamento previsto nesta cláusula, realizado mediante apresentação do comprovante do referido custo, estará limitado ao valor de R\$ 207,10 (duzentos e sete reais e dez centavos) mensais, mantida, porém, situação mais benéfica eventualmente em vigor em cada empresa.

02. Em razão da inexistência de creches na maioria dos bairros da base territorial representada pelas categorias convenientes, e considerando o disposto no artigo 203 da Constituição Federal, incisos I e II, que garantem a assistência social a quem dela necessitar, como proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice, bem como o amparo às crianças e adolescentes carentes, estabelecem as partes que, na falta do comprovante mencionado no item 01 desta cláusula, será pago e/ou reembolsado sob a rubrica "auxílio-creche" diretamente à empregada o valor fixo de 10% (dez por cento) do maior salário normativo a categoria, vigente à época do evento, por filho com idade entre 0 (zero) e 54 (cinquenta e quatro) meses.

02.01. A empregada que fizer jus ao benefício estabelecido no item 02 deverá declarar em documento próprio firmado junto à sua empregadora o compromisso de destinar o valor recebido/reembolsado, exclusivamente para atendimento às despesas com a guarda de filhos enquanto trabalha.

02.02. Caso a criança esteja matriculada em creche/escola pública gratuita, a (o) empregada (o) não fará jus ao benefício previsto no item 02.

03. O benefício previsto na presente cláusula será extensível ao pai empregado, que, por decisão judicial devidamente comprovada, detenha a guarda de filho nas condições previstas do “caput” desta cláusula. Estende-se o mesmo benefício, nas mesmas condições e requisitos, ao empregado que, comprovadamente, detém a guarda do filho por falecimento da esposa, bem como nos casos de o empregado solteiro ter adotado a criança, na condição expressa no “caput” da cláusula.

04. Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa, o pagamento não será cumulativo, obrigando-se os empregados a designarem, por escrito, à empresa, o cônjuge que deverá receber o benefício.

05. Fica ajustado que o auxílio-creche objeto desta cláusula, inclusive sob o formato de reembolso e ou pagamento conforme previsto no item 02, não integrará, para nenhum efeito o salário da (o) empregada (o), e em hipótese alguma será considerado como salário-utilidade ou “in natura”.

06. As concessões das vantagens contidas nesta cláusula atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, da Portaria nº. 1, baixada pelo Diretor-Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15 de janeiro de 1969 (DOU 24.01.69), bem como da Portaria nº. 3296, do Ministério do Trabalho (DOU 05.09.86).

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO - CURSOS PROFISSIONALIZANTES/ESPECIALIZAÇÃO**

Aos empregados indicados pelas Empresas para realização de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional e desde que tenham uma efetividade mínima de 75% (setenta e cinco por cento) de frequência comprovada, o pagamento de no mínimo 50% (cinquenta por cento) das mensalidades dos referidos cursos será custeado pelas respectivas empresas.

### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO NA APOSENTADORIA**

As empresas pagarão a seus empregados quando do efetivo desligamento para aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, e desde que nela trabalhem a pelo menos 05 (cinco) anos, um abono especial em valor correspondente a 01 (um) salário base mensal vigente à época da aposentadoria.

01. O benefício estabelecido acima será estendido para aqueles que se aposentem e continuem trabalhando, desde que trabalhem na empresa a pelo menos 05 (cinco) anos e comuniquem a mesma, por escrito, o fato de aposentar-se em até 30 (trinta) dias após o recebimento da carta do INSS.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NA READMISSÃO**

Não será permitida a celebração de contrato de experiência de empregado readmitido na mesma função por uma mesma empresa, salvo se transcorridos mais de 06 (seis) meses entre um e outro contrato de trabalho.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA - COMUNICAÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RESCISÕES - HOMOLOGAÇÕES**

Aos empregados que contarem com 12 (doze) ou mais meses de efetividade funcional haverá aplicabilidade do disposto nos parágrafos 1º (primeiro) e 2º (segundo), do art. 477 (quatrocentos e setenta e sete), da Consolidação das Leis do Trabalho, obrigando-se o Sindicato Profissional a dar assistência no ato, ressalvada, porém, a aplicabilidade do parágrafo 3º (terceiro) do mesmo dispositivo legal nas localidades em que o Sindicato Profissional não mantiver este serviço.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÕES - PRAZO PARA PAGAMENTO**

As empresas, quando concederem aviso prévio a seus empregados, deverão pagar-lhes as parcelas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho no prazo previsto em lei, sob pena de pagarem uma multa equivalente ao valor dos salários que seriam do prazo excedente, limitado o valor da eventual multa ao do próprio salário mensal.

01. Não caberá esta multa:

- a. Se a demissão do empregado for efetivada sob a acusação de falta grave, ainda que a mesma venha a ser julgada improcedente ou não comprovada em reclamatória judicial;
- b. Se o empregado não comparecer no local, dia e hora designados para o pagamento, ou comparecendo, negar-se a receber as importâncias que lhe forem oferecidas;

c. Mesmo que em reclamação judicial a empresa seja condenada a pagar diferenças ou importâncias maiores do que as que forem oferecidas;

d. Se a empresa promover ação de consignação em pagamento e depósito.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

Aos empregados abrangidos pela presente 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 ou outra atividade expressamente declarada, fazendo o empregado jus ao salário dos dias trabalhados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE HORÁRIO**

Às duas horas de redução no horário normal de trabalho no curso do aviso prévio, concedido pelo empregador, poderão ser usufruídas no início ou fim da jornada, por opção do empregado quando da comunicação do aviso prévio.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DOS SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO**

Por ocasião da rescisão de contratos de trabalho que vinculem empregados representados pelo Sindicato Profissional, as empresas fornecerão aos mesmos, contra-recibo, a relação dos Salários de Contribuição ao INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), quando solicitado.

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

##### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO**

É assegurado às empregadas gestantes, nas empresas abrangidas pela representação dos Sindicatos Econômicos, durante a vigência da presente Convenção, a garantia prevista no art. 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição Federal, facultado à empregada renunciar ou transacionar esta garantia de emprego.

01. 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 90 (noventa) dias, contados da data da concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular, entendendo-se a garantia inexistente se não efetivada a apresentação no

prazo máximo antes previsto.

02. Na hipótese de aborto será aplicável a cláusula 32ª (trigésima segunda) acima, com um prazo de garantia de 30 (trinta) dias.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA - GARANTIA DE EMPREGO**

O empregado que estiver a 12 (doze) meses de sua possível aposentadoria, excluída a aposentadoria por invalidez, terá durante este período, garantia de emprego, condicionada a:

01. Tenha uma efetividade na empresa de no mínimo 07 (sete) anos;

02. Comunique o início do período de 12 (doze) meses e comprovando o tempo de serviço em forma de ofício assinado por si, assistido pelo Sindicato Profissional, em duas vias de igual teor, numa das quais deverá, para validade, constar o obrigatório ciente datado 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 ser concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia do 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.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO - RENUNCIÁVEIS/TRANSACIONÁVEIS**

As garantias de emprego nesta Convenção, estabelecidas e nos seus termos (cláusulas 32ª e 33ª) são renunciáveis e/ou transacionáveis pelo empregado detentor.

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

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Conforme disposições em composição anterior, às 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 e Econômico;

02. A flexibilização da jornada de trabalho será adotada por votação secreta acompanhada por 01 (um) membro do Sindicato Profissional, mediante aprovação de 62% (sessenta e dois por cento) dos empregados em efetivo exercício;

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

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 05 (cinco) dias por mês;

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;

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

06. 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;

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

08. O prazo de duração do referido regime será de 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado, mediante nova votação, por apenas uma oportunidade de igual período (90 dias), durante a vigência da presente Convenção;

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

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;

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

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO - SEMANA DE CINCO DIAS**

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 à 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 acima autorizado é estabelecido 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 à prorrogação de horas, nos termos do art. 59, § 1º, da CLT.

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 prévia concordância do empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FERIADO QUE RECAIR EM DIA COMPENSADO**

Se um feriado recair em dia compensado, nos termos desta cláusula, o pagamento correspondente será feito em dobro.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FERIADÕES - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

As empresas poderão conceder compensações de horários de trabalho especiais quando da ocorrência de feriados próximos a repouso semanais remunerados, desde que esta compensação seja aprovada por um mínimo de 50% (cinquenta por cento) mais um empregado em efetiva atividade, em votação secreta que deverá ser assistida por 01 (um) membro da diretoria do Sindicato Profissional.

01. O processo de votação obedecerá às mesmas regras válidas para a decisão sobre flexibilização da jornada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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, com características iguais à já descrita, deverá ser aprovada por um mínimo de 60% (sessenta por cento) dos empregados em efetiva atividade.

01. O processo de votação obedecerá às mesmas regras válidas para a decisão sobre flexibilização da jornada.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REFEIÇÕES - PERÍODO DE INTERVALO**

O empregador que pretender reduzir o intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71, § 3º da CLT, deverá observar as regras contidas na Portaria do Ministério do

Trabalho e Emprego nº 1.095 de 19/05/2010, DOU de 20/05/2010, enquanto esta estiver em vigor.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS**

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para a prestação de exames, desde que estejam os empregados matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos, inclusive os cursos supletivos, e os exames se realizem em horários total ou parcialmente conflitante com o seu turno de trabalho.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PIS - ABONO DE FALTA PARA RECEBIMENTO**

As empresas abonarão meia jornada dos empregados durante o expediente bancário, para o fim de retirada do PIS, uma vez por ano, exceção feita às empresas que façam o pagamento por convênio diretamente na folha de pagamento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DOAÇÃO DE SANGUE**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada, na forma do artigo 473, inciso IV, da Consolidação das Leis do Trabalho.

01. Além da ausência justificada prevista em lei, conforme citado no parágrafo anterior, o empregado poderá ausentar-se do trabalho, por mais um dia, pelo mesmo motivo comprovadamente, em cada 12 (doze) meses de trabalho, ocasião em que as horas correspondentes a esse dia não serão remuneradas pela empresa, mas sem prejuízo do descanso semanal remunerado, férias e gratificação natalina (13º salário).

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - GESTANTE - LIBERAÇÃO ANTECIPADA**

As empresas liberarão suas empregadas gestantes, a partir do 6º (sexto) mês de gravidez, 10 (dez) minutos antes do término de cada turno de trabalho, sem perda de remuneração.

01. A época a partir da qual ocorrerá à liberação deverá ser determinada por médico da empresa e, na sua falta, por médico de órgão oficial, e nesta qualidade.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GESTANTE - 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.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO - EXCLUSÃO DE HORÁRIO EXTRA**

Não será considerado como tempo extra à disposição da empresa, o tempo dispendido pelos empregados que participarem de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento ou formação profissional, nos termos desta cláusula.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA E/OU REPOUSO REMUNERADO – ATENDIMENTO MÉDICO/HOSPITALIZAÇÃO**

As empresas abonarão até 5 (cinco) repousos remunerados na hipótese de eventuais ausências ao serviço da empregada mãe ou do pai que detém a guarda judicial durante a

vigência da presente convenção para fins de atendimento médico/hospitalização de filho menor de até 14 (quatorze) anos de idade, mediante comprovação, desde que apresentado igualmente, atestado médico válido que permita identificar o horário de atendimento médico. As ausências referidas acima serão consideradas como licença não remunerada.

**01.** Para as mesmas situações acima e desde que cumpridas as mesmas exigências e somente para filhos de até 36 (trinta e seis) meses, as empresas abonarão até 2 (dois) dias de ausência ao serviço durante a vigência desta convenção, respeitado o limite de 16 (dezesesseis) horas no total de ausências ao serviço. Caso as ausências ao serviço pelas razões acima superem os limites estabelecidos neste parágrafo, as empresas considerarão a referida empregada ou empregado em licença não remunerada com abono respectivo de até 5 (cinco) repouso remunerados.

**02.** As empresas abonarão até 2 (dois) repouso semanais, na vigência da presente Convenção, sem o pagamento das respectivas horas de afastamento, aos trabalhadores que necessitarem levar a atendimento médico-hospitalar: o cônjuge, os filhos de qualquer idade que não possam se locomover e os pais que tenham na data do evento mais de 60 (sessenta) anos de idade, mediante comprovação por atestado médico que permita identificar o horário do atendimento médico.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REFEIÇÕES - DISPENSA DO REGISTRO NOS INTERVALOS**

Faculta-se às empresas a dispensa do registro de horários destinados a intervalos para repouso e alimentação no próprio recinto da empresa.

01. Eventuais realizações de horas extras em tais períodos deverão ter registro pelos empregados em cartão-ponto para serem reconhecidas.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS INDIVIDUAIS**

As férias, salvo manifestação em contrário do empregado, terão seu início no primeiro dia útil da semana.

01. As férias individuais 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.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS - DESCONTO PREVIDENCIÁRIO**

As empresas obrigam-se a, quando do pagamento das férias a seus empregados,

procederem ao desconto da contribuição previdenciária correspondente.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E UNIFORMES - FORNECIMENTO**

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, sendo que também fornecerão gratuitamente uniformes e seus acessórios quando obrigatório seu uso em serviço.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EQUIPAMENTOS SEGURANÇA E UNIFORMES - USO, MANUTENÇÃO E LIMPEZA**

Os empregados obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza dos equipamentos e uniformes que receberam e a indenizar as empresas por seu 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 inadequado.

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.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CIPA - ENVIO DE DOCUMENTAÇÃO**

As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, em até 20 (vinte) dias após a eleição, a relação de eleitos para a CIPA.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DESCONTO AO SINDICATO DOS TRABALHADORES**

As empresas obrigam-se, em nome do Sindicato Profissional e por conta e

responsabilidade dele, em única função e por motivo da presente Convenção, a promoverem o desconto aprovado pela Assembleia Geral da importância equivalente a 9% (nove por cento), no mês de competência setembro de 2013, do salário contratual dos empregados constantes na folha de pagamento do mês de agosto de 2013, devendo os descontos serem recolhidos aos cofres do Sindicato Profissional até o dia 31 de outubro de 2013 mediante crédito em conta bancária efetivado pelas mesmas empresas, excluídos os empregados em dia com a contribuição voluntária que habilita aos sorteios instituída pelo mesmo Sindicato Profissional, assegurado o direito de oposição.

01. Na hipótese de não ser efetuado o desconto acima previsto (9%) na folha de pagamento do mês de setembro de 2013, poderão as empresas fazê-lo juntamente com a folha de pagamento do mês de outubro de 2013, sem qualquer cominação ou encargo, devendo os descontos serem recolhidos aos cofres do Sindicato Profissional até o dia 30 de novembro de 2013.

02. O desconto previsto nesta cláusula ficará limitado ao valor máximo que o empregado perceber por força da variação salarial decorrente da aplicação dos percentuais/valores previsto na cláusula 5ª (quinta) e subitens e 6ª (sexta).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ENCARGOS RECOLHIMENTOS EM ATRASO**

Em hipótese de serem processados os descontos nos salários dos empregados e não efetuados os recolhimentos correspondentes ao Sindicato Profissional, o empregador que assim proceder, deverá pagar ao mesmo sindicato uma multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor descontado e não recolhido, bem como juros legais e correção monetária sobre o valor em causa, contados a partir da data do vencimento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE DESPESAS DO SINDICATO ECONÔMICO**

As empresas abrangidas pela presente convenção, representadas pelos Sindicatos Econômicos convenientes, recolherão aos cofres do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul uma contribuição para custeio de suas despesas dentro das seguintes bases:

01. As empresas que tenham um efetivo de até 1000 empregados contribuirão com a importância de R\$ 57,00 (cinquenta e sete reais), por empregado.

02. Aquelas empresas que tiverem acima de 1000 empregados recolherão em relação aos primeiros 1000 a quantia de R\$ 57,00 (cinquenta e sete reais), por empregado, e com relação aos excedentes a quantia de R\$ 28,50 (vinte e oito reais e cinquenta centavos), por empregado.

03. Os recolhimentos serão processados em 02 (duas) parcelas, sendo a primeira até 20 de outubro de 2013, e a segunda até 20 de novembro 2013, respectivamente.

04. As empresas que não possuem empregados recolherão em parcela única, o valor de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) até 20 de outubro de 2013.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ENCARGOS - RECOLHIMENTOS EM**

## **ATRASSO**

Na hipótese de não serem realizados os recolhimentos por parte do empregador, este ficará obrigado a pagar ao Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul o valor da contribuição acrescido de atualização monetária com base na variação do INPC/IBGE do período de atraso, bem como juros de mora de 1% ao mês e multa de 2% (dois por cento) sobre o montante já atualizado.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MENSALIDADES - PRAZO PARA RECOLHIMENTO**

As empresas deverão recolher ao Sindicato Profissional, até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor das mensalidades que tiverem, por ordem e responsabilidade do Sindicato Profissional, descontado de seus empregados e devidos a este.

01. Junto com os recolhimentos previstos nesta cláusula, as mesmas empresas encaminharão ao Sindicato Profissional relação dos nomes dos associados contribuintes.

02. Caso ocorra atraso no recolhimento do valor descontado, a título de mensalidade, a empresa pagará ao Sindicato Profissional uma multa equivalente a 30% (trinta por cento) sobre o valor do recolhimento não efetuado.

03. Se houver ausência de desconto do valor da mensalidade, uma vez notificada a empregadora, com antecedência de trinta dias, sobre a condição de associado do seu empregado integrante da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, ficará ela responsável pelo pagamento do valor relativo à mensalidade em atraso, sem que se realize o desconto da referida quantia do salário do empregado, incidindo, igualmente, neste caso, a multa de 30% (trinta por cento) sobre o valor do desconto não realizado.

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas possibilitarão ao Sindicato Profissional afixar, em quadro de avisos, com as dimensões de 0,50 x 0,50m, material de divulgação de suas promoções.

01. As publicações a serem afixadas deverão ter prévia aprovação da direção das empresas.

02. Nas empresas em que o Sindicato Profissional não tenha contato direto na portaria com os empregados, após contato prévio e determinação de local pela direção da empresa, poderá a mesma autorizar em local e horário pré-determinado à entrega de material de divulgação não ofensivo a qualquer pessoa.

03. Qualquer infração ao nesta cláusula estipulado autorizará a empresa à imediata retirada dos avisos.

04. A determinação do local de afixação do quadro de aviso e sua confecção incumbirão exclusivamente à empresa.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DESLIGAMENTO DE DIRIGENTE SINDICAL - CONSTITUIÇÃO DE COMISSÃO CONCILIADORA**

Durante o prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com o objetivo exclusivo de avaliar a ocorrência de desligamentos de dirigentes sindicais por iniciativa dos empregadores vinculados ao sindicato patronal (SIMECS) e de buscar, sempre que possível, uma solução amigável fica estabelecido que, a pedido do Sindicato dos Trabalhadores, a cada hipótese de eventual rescisão contratual sem justa causa envolvendo dirigente sindical formar-se-á uma Comissão no prazo de até 05 (cinco) dias a partir da solicitação escrita dirigida ao SIMECS.

Parágrafo primeiro: Apenas para efeito do disposto no “caput” desta cláusula, entender-se-á por dirigentes sindicais os empregados da categoria eleitos, integrantes da Direção Executiva do Sindicato dos Trabalhadores, de acordo com o Edital de Eleições sindicais regularmente publicado na forma da lei e do Estatuto.

Parágrafo segundo: A Comissão será composta de 04 (quatro) membros, sendo 02 (dois) escolhidos pelo SIMECS dentre os integrantes da Comissão de Relações de Trabalho da entidade, e 02 (dois) escolhidos pelo Sindicato dos Trabalhadores, desde que integrantes de sua Diretoria.

Parágrafo terceiro: O dirigente sindical e o representante formalmente designado pelo empregador serão ouvidos pelos integrantes da Comissão, separada e ou conjuntamente, ao seu inteiro e exclusivo critério.

Parágrafo quarto: A Comissão não terá poder de decisão e sua atuação, meramente conciliatória e opinativa, não prejudicará o ato patronal de demissão de dirigentes sindicais, nem será condição para ingresso em juízo de ações tendentes a discutir o ato e as razões de fato e de direitos envolvidos, considerando o simples caráter de atuação do órgão para contribuir numa eventual solução negociada entre empregados e empregadores envolvidos, caso estes entendam devam adotar o caminho da conciliação.

Parágrafo quinto: No prazo de até 30 (trinta) dias, contados do ingresso desta Convenção no sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, o SIMECS e o Sindicato Profissional elaborarão e aprovarão o Regimento Interno, para regular os procedimentos da Comissão, ficando ajustado que as suas reuniões serão registradas em ata, que será assinada por aqueles que dela participarem com recebimento de cópia.

#### **Disposições Gerais**

##### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências em decorrência da aplicação das cláusulas desta Convenção serão

dirimidas, exclusivamente, pela Justiça do Trabalho.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA-MATERNIDADE 180 DIAS-ADESÃO DAS EMPRESAS PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ**

Por ser socialmente desejável, o Sindicato Patronal recomenda, enfaticamente, às empresas tributadas com base no lucro real, representadas neste instrumento, e estas se comprometem a envidar todos os esforços nesse sentido, para promoverem a sua adesão ao PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ previsto na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, publicada no DOU de 10.09.2008, relativa à prorrogação da licença-maternidade por mais 60 (sessenta) dias, mediante a concessão de incentivo fiscal.

Parágrafo único: O Sindicato Patronal compromete-se a se colocar à disposição das empresas interessadas em fazer a opção pela prorrogação, para orientá-las e auxiliá-las nesse sentido, a partir da data prevista para produzir efeitos, nos termos do artigo 8º da Lei referida.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CORREÇÃO DOS VALORES NAS CLÁUSULAS SOCIAIS**

Os valores constantes das cláusulas 19ª (décima nona), 20ª (vigésima) e 21ª (vigésima primeira) serão reajustadas em iguais épocas e nas mesmas condições em que a categoria profissional for coletivamente reajustada.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - LIMPEZA E ORGANIZAÇÃO NOS SETORES DE TRABALHO**

Os empregados zelarão pela limpeza e organização dos seus respectivos setores e postos de trabalho, tão somente.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO**

A eficácia da presente Convenção Coletiva de Trabalho será de 01 (um) ano a contar da data base de 11 de agosto de 2013 e 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - COMINAÇÕES**

Pelo descumprimento do aqui convencionado as partes ficam sujeitas às cominações e sanções previstas na Consolidação das Leis do trabalho - CLT, em seus exatos termos.

**Parágrafo único.** Sempre que, em razão de caráter econômico, devidamente comprovada, evidenciarem a incapacidade de uma empresa ou mais empresas de cumprir a obrigação de observar alguma cláusula estabelecida na presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão gestonar perante o Judiciário trabalhista soluções que atendam a referida adversidade, de forma a preservar a saúde do empreendimento e os direitos dos trabalhadores envolvidos.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - FORMA**

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

TODSON MARCELO ANDRADE  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS  
E DE MATERIAL ELETRICO DE CARLOS BARBOSA

PEDRO MAURICIO PITA DA SILVA MACHADO  
Procurador  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS  
E DE MATERIAL ELETRICO DE CARLOS BARBOSA

GETULIO DA SILVA FONSECA  
Presidente  
SIND IND MET MEC MATERIAL ELETRICO CAXIAS DO SUL

MARCO ANTONIO APARECIDO DE LIMA  
Procurador  
SIND IND MET MEC MATERIAL ELETRICO CAXIAS DO SUL