

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002240/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/08/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR025283/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.010807/2019-24  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/08/2019

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

SIND IND MET MEC E MAT ELETR E ELETRON DE S LEOPOLDO, CNPJ n. 96.755.145/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO DE BORTOLI GALERA;

SINDICATO DA INDUSTRIA DE MAQUINAS E IMPLEMENTOS INDUSTRIAIS E AGRICOLAS DE NOVO HAMBURGO E REGIAO, CNPJ n. 93.848.935/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARLOS DAVI SCHMIDT;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS, MATERIAL ELETRICO E ELETRONICO DE MONTENEGRO, CNPJ n. 91.369.934/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO KUHN DA COSTA;

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 2019 a 30 de abril de 2020 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 Metalúrgicos (Siderurgia e Fundição), em Oficinas Mecânicas, na Indústria de Máquinas Agrícolas, na Indústria de Construção Aeronáutica, na Indústria do Material Elétrico e Eletrônico, nas Indústrias de Peças para Automóveis e Similares, na Indústria de Artigos e Equipamentos Odontológicos, Médicos e Hospitalares, na Indústria de Refrigeração, Aquecimento Tratamento de Ar, na Indústria de Preparação de Sucata Ferrosa e não Ferrosa, com abrangência territorial em Brochier/RS, Capela De Santana/RS, Harmonia/RS, Maratá/RS, Montenegro/RS, Pareci Novo/RS e Tupandi/RS.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Com vigência a contar de 1º de maio de 2019, fica estabelecido um "salário normativo" no valor de R\$6,25 (seis reais e vinte e cinco centavos), por hora, a vigorar desde a admissão do empregado.

**03.1.** Ao aprendiz, na condição de quotista do SENAI ou equiparado, fica estabelecido, com exclusão de qualquer outro valor, um "salário normativo", a ser devido na data da admissão, que em 1º de maio de 2019 é fixado no valor de R\$4,73 (quatro reais e setenta e três centavos), por hora. Em 1º de janeiro de 2020, este valor será elevado para R\$4,83 (quatro reais e oitenta e três centavos) por hora.

**03.2.** Estes salários não serão considerados, em nenhuma hipótese, "salário profissional", ou substitutivo do salário mínimo nacional.

**03.3.** Os valores antes fixados já contemplam a majoração salarial prevista na cláusula seguinte e deverão ser observados a contar de 1º.05.2019.

**03.4.** Os valores de salário normativo ora fixados somente poderão ser alterados em nova Convenção Coletiva de Trabalho.

**03.5.** O salário normativo que servirá de base para negociação coletiva futura será aquele previsto para vigorar a contar de 1º de maio de 2019.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de maio de 2019, os empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de Montenegro e com atuação nas empresas enquadradas nas categorias econômicas representadas pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo – SINDIMETAL e pelo Sindicato da Indústria de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo – SINMAQSINOS, localizadas nos municípios de Montenegro, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo e Tupandi, admitidos até 30.04.2018, terão seus salários, resultantes do estabelecido na cláusula nº 04 da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - Ministério do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul sob o número 46218.018568/2018-70 e registrada sob o nº RS002454/2018, majorados na base de 5,10% (cinco inteiros e dez centésimos por cento), a incidir sobre a parcela de até R\$4.388,67 (quatro mil, trezentos e oitenta e oito reais e sessenta e sete centavos) por mês, equivalente a R\$19,95 (dezenove reais e noventa e cinco centavos) por hora, o que corresponde a uma majoração de R\$223,82 (duzentos e vinte e três reais e oitenta e dois centavos) no salário mensal e de R\$1,02 (um real e dois centavos) no salário por hora.

**04.1-** Os empregados admitidos a partir de 1º.05.2018 e até 16.04.2019 terão seus respectivos salários admissionais reajustados de modo proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) do índice estabelecido no "caput" desta cláusula, multiplicado pelo número de meses de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

**04.2 -** Em hipótese alguma, decorrente do antes clausulado, poderá o salário de empregado mais novo na empresa, independentemente de cargo ou função, ultrapassar o de mais antigo.

**04.3 -** Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.05.2017, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993 do Tribunal Superior do Trabalho.

**04.4 -** Os salários, resultantes do ora clausulado, se mensais, serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior e, se por hora, serão calculados até a unidade de centavo, desprezando-se a terceira casa após a vírgula.

**04.5 -** Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora estabelecida o foi de forma transacional, restando com isso quitada a inflação registrada até 30.04.2019.

**04.6 -** O salário que servirá de base para os reajustamentos coercitivos futuros será o resultante do previsto no "caput", ou, conforme o caso, do item 04.1.

**04.7 -** As diferenças salariais decorrentes do estabelecido na cláusula 3a (terceira - Salário Normativo) e na cláusula 4ª (quarta - Reajuste Salarial), se houverem, serão pagas, sem acréscimos ou correções na folha de pagamento relativa ao mês de agosto de 2019.

**04.8.** As empresas e/ou empregadores, poderão, livremente e se assim o desejarem, conceder reajustes em percentuais superiores aos aqui ajustados, assim como, aplicar o índice de reajuste sobre a totalidade do salário, servindo os índices e limitadores aqui pactuados como indicadores mínimos de reajuste.

## **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTES POSTERIORES À DATA BASE - SALÁRIO REVISIONAL**

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

**05.1** - O salário que servirá de base para os reajustamentos coercitivos futuros será o resultante do previsto no "caput" ou no item 04.1, ambos da cláusula 04, conforme o caso.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - POSSIBILIDADE DE ANTECIPAÇÃO DE MELHORIAS SALARIAIS**

É facultado às empresas anteciparem, no todo ou em parte, a concessão da melhoria salarial prevista na cláusula 04.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIOS NOS CASOS DE SUBSTITUIÇÃO**

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

### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIOS: FORMA DE PAGAMENTO E RECIBOS**

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

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

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

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

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA NONA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

As empresas somente poderão efetuar desconto nos salários de seus empregados quando expressamente autorizados e quando se referirem a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820, de 17.12.2003, associações, fundações, cooperativas, clubes, seguros, previdência privada, transporte, refeições, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, e convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, lojas e supermercados e mensalidades devidas ao Sindicato dos Trabalhadores.

**09.1** - Ficam ressalvados os descontos decorrentes do contido nas cláusulas nº 36 e 40 e os efetuados em decorrência de prejuízos causados por dolo ou culpa.

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

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

É mantido o adicional por tempo de serviço em 3,0% (três por cento), a incidir sobre o salário contratual do empregado beneficiado, por quinquênio de trabalho prestado pelo trabalhador ao mesmo empregador.

**10.1** - Para os empregados que completarem o tempo de serviço necessário à percepção do adicional por tempo de serviço a partir de 1º.05.2003, o percentual referido no item anterior incidirá sobre a parcela equivalente a até R\$5.839,45 (cinco mil, oitocentos e trinta e nove reais e quarenta e cinco centavos), do salário contratual do empregado.

### OUTROS ADICIONAIS

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ABONO AO APOSENTADO

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

**11.1** - Considera-se como desligamento em razão de aposentadoria aquele que acontecer no período de até 03 meses após o recebimento da comunicação do deferimento do benefício.

### AUXÍLIO EDUCAÇÃO

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE

Para os empregados que frequentem curso de ensino fundamental, médio, superior, de especialização, profissionalizantes ou de qualificação profissional de interesse da empresa e vinculados a suas funções que tenham duração superior a 150 horas, em escolas oficiais ou reconhecidas e que tenham sido admitidos até 30.04.2019 será devido um auxílio escolar no valor de um salário normativo mensal.

**12.1**– Para fazer jus ao benefício o empregado interessado deverá entregar na empresa comprovante de matrícula, frequência e aproveitamento.

**12.2** – O valor devido a título de ajuda de custo ao estudante poderá ser pago em duas parcelas, sendo, a primeira, até o dia 31.08.2019 e, a segunda até 31.10.2019.

**12.3** – A vantagem prevista no “caput” desta cláusula é extensiva ao programa de Educação de Jovens Adultos, devidamente reconhecido como curso oficial de ensino, desde que respeitada a duração horária mínima de 500 (quinhentas) horas.

**12.4** - Ajustam as partes que a ajuda de custo aqui estabelecida não será considerada salário-utilidade, portanto, não tem e nem terá natureza salarial, pelo que indevidas quaisquer integrações ou reflexos trabalhistas, conforme prevê o artigo 458, § 2º, II, da CLT

### AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

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

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

**13.2** - Ficam excluídas desta obrigação as empresas que mantenham ou venham a manter seguro de vida para seus empregados, cuja parcela subsidiada do prêmio assegure indenização em valor igual ou superior ao estabelecido no "caput".

**13.3** - As entidades sindicais de trabalhadores acordantes concordam em incluir a indicação de que, na falta de designação do beneficiário pela Previdência Social, o auxílio será pago ao(s) dependente(s) constante(s) na ficha de registro do empregado.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS**

O empregador, quando do acerto final do contrato, deverá entregar ao empregado documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, restituir a CTPS devidamente anotada e proceder o pagamento dos valores constantes no instrumento de rescisão ou do recibo de quitação.

**14.1** – As obrigações referidas no caput deverão ser cumpridas em até 10 (dez) dias contados a partir do primeiro dia útil posterior ao da comunicação da rescisão contratual. Em caso de aviso prévio trabalhado, o prazo de 10 (dez) dias para o pagamento das obrigações contará a partir do primeiro dia útil posterior ao que seria o de último dia a ser trabalhado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

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

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE HORÁRIO**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

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

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL**

Para fins do estabelecido no art. 58-A da CLT, conforme redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017, fica ajustado que a opção do empregado que, admitido para trabalhar carga horária normal, desejar passar a laborar em regime de trabalho de tempo parcial, deverá ser homologada pela respectiva entidade sindical de trabalhadores.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA**

Não será admitida a contratação experimental dos empregados readmitidos para o exercício da mesma função por uma mesma empresa, inclusive as do mesmo grupo econômico e com a mesma atividade, salvo se tiver transcorrido um tempo mínimo de 18 (dezoito) meses entre um contrato e outro.

**19.1** - Igualmente não será admitida a contratação por experiência de pessoal que, como trabalhadores temporários, tenham imediatamente antes prestado serviços, na mesma função, à mesma empresa.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

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

**a** - Consignar corretamente as funções exercidas.

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

**c** - devolvê-la, em 48 (quarenta e oito) horas, sob pena da multa prevista no artigo 53, da CLT.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTANDO**

Os empregados menores gozarão de garantia no emprego, desde seu alistamento para prestação do serviço militar obrigatório, até sua incorporação ou dispensa do serviço militar.

**21.1** - No caso de rescisão contratual, por iniciativa da empresa, em relação a empregados que estejam protegidos pelo antes disposto, o período de garantia deverá ser indenizado e pago juntamente com as demais parcelas rescisórias, facultado às partes, ainda, a qualquer tempo, transacionarem a respeito do período de garantia.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO APOSENTANDO**

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

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

**22.2** - Esta garantia será concedida, em qualquer caso, por uma única vez.

**22.3** - Em relação a esta garantia poderá haver acordo no sentido de que o empregado deixe de prestar serviços, sem prejuízo da remuneração média, apurada nos últimos 6 (seis) meses, a qual continuará a ser paga, como se trabalhando estivesse, até o final da garantia. Nestes casos, os pagamentos deverão ser efetuados nas mesmas datas que o forem para os demais empregados.

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

Considerando que o regime de compensação de horário para trabalho em cinco e não em seis dias por semana é do maior interesse das partes, gerando menores despesas para as empresas e maior disponibilidade de tempo livre para os trabalhadores, bem como o interesse de afastar as discussões sobre o contido no vetusto art. 60, da CLT, estabelecem, com inteiro conhecimento de causa, para vigorar mesmo em situações consideradas insalubres, para

as empresas que já o mantenham ou venham a adotar, o regime de supressão, parcial ou total, do trabalho em um dia da semana, geralmente aos sábados, com o conseqüente trabalho excedente a 8 (oito) horas nos demais dias da semana, sob a forma de compensação, observando-se o limite máximo diário de 10 (dez) horas, tudo na forma do contido nos arts. 59, 413 e 611-A e seus incisos I e XIII da CLT.

**23.1** - Com a finalidade de equacionarem quaisquer dúvidas, estabelecem as partes que o disposto no art. 60, da CLT, tem aplicabilidade apenas e quando as horas trabalhadas ultrapassarem o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

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

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

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

**23.5** - Na vigência do regime de compensação de horário pela supressão do trabalho aos sábados, os feriados que ocorrerem de segunda a sexta-feira serão remunerados como mais um repouso (07:20 horas = 7,33 horas) e, em compensação, os que ocorrerem aos sábados serão remunerados como horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

**23.5.1** - Quando ocorrer feriado em sábado, as empresas poderão, ao invés de remunerarem as horas de feriado como extras, suprimir 07:20 horas (= 7,33 horas) da carga horária semanal, mediante redução da jornada em um ou mais dias, ou mediante ajuste de compensação anual.

**23.6** - Declarada a invalidade do regime de compensação horária, ora disciplinado, por decisão judicial ou administrativa, a empresa que o adotava fica desde já autorizada a cancelar o regime passando a praticar o regime horário normal de trabalho de segunda feira a sábado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

As empresas representadas pelo sindicato econômico signatário poderão manter e/ou implantar jornada flexível de trabalho, controlada por "Sistema de Créditos e Débitos das Horas Trabalhadas", no qual as horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal em determinados dias ou períodos possam ser compensadas pela correspondente diminuição ou acréscimo em outros dias ou períodos, desde que respeitados os seguintes ajustes especiais:

- a. O empregador poderá aumentar ou reduzir a jornada diária legal de trabalho visando à compensação de eventual redução ou ampliação de horário pretérito ou futuro.
- b. O aumento da jornada diária não poderá exceder à 02 (duas) horas diárias, ficando limitada a jornada diária máxima a 10 (dez) horas.
- c. As empresas que adotarem a jornada flexível deverão, obrigatoriamente, adotar controle de ponto da carga horária do empregado;
- d. As horas excedentes aos limites estabelecidos no item "b", supra, deverão ser pagas como horas extraordinárias no mês em que forem prestadas.
- e. Somente poderão ser compensadas via banco de horas aqui ajustado as horas prestadas de segunda-feira a sábado. As horas trabalhadas nos domingos e feriados não poderão ser objeto de compensação via esse banco de horas, podendo, se for o caso, ser compensada atendendo ajuste especial constante nesta convenção.
- f. A apuração e liquidação de eventual saldo de horas deverá ser procedida de modo até semestral.
- g. No fechamento,
  - a. sendo o empregado credor de horas, o valor correspondente deverá ser pago, devidamente acrescido de 50%, juntamente com a folha de pagamento do mês do seguinte ao do fechamento de até o semestre respectivo;

- b.** sendo o empregado devedor de horas, não poderá haver nenhum desconto por conta dessas horas e nem poderão ser objeto de compensação nos meses futuros.
- h.** Na ocorrência de rescisão contratual no curso do semestre respectivo:
- a.** se houver crédito a favor do empregado, as respectivas horas serão computadas e remuneradas com o acréscimo de 50%;
- b.** se houver débitos de horas do empregado para com o empregador,
1. na hipótese de rompimento de contrato por iniciativa do empregador, as horas não trabalhadas deverão ser abonadas, sendo vedado qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão de contrato de trabalho.
  2. na hipótese de pedido de demissão ou de demissão por justa causa, o valor referente as horas faltantes poderá ser objeto de desconto considerando o valor normal da hora.

**Parágrafo único:** A faculdade estabelecida no caput se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o Art.60 da CLT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO PARA GOZO DE FOLGAS**

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

**25.1** - Para que haja a supressão do trabalho sem a recuperação das horas de trabalho e, conseqüentemente, sem o pagamento de salários, o acordo deverá ocorrer entre a empregadora e, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos respectivos empregados.

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

**25.3** - Sempre que o Sindicato dos Trabalhadores solicitar, deverá ser-lhe enviada a lista dos empregados acordantes, para conferência.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÕES CUMULATIVAS**

As possibilidades e faculdades estipuladas nas cláusulas 23ª a 25ª poderão ser adotadas simultânea e complementarmente, inclusive nas atividades de que trata a NR15 da Portaria nº 3.214, de 08.06.78, do Ministério do Trabalho e suprida, assim a exigência do art. 60 da CLT.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO DE PONTO**

Visando a comodidade dos trabalhadores, as empresas poderão permitir a marcação do ponto até 5 (cinco) minutos antes do horário previsto para início dos trabalhos e até 5 (cinco) minutos após o horário previsto para seu término, sem que tal circunstância caracterize trabalho extraordinário.

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

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



**27. 1. 2** - Não será cobrado qualquer valor do empregado, quando houver necessidade de substituição de seu cartão, decorrente de desgaste normal pelo uso ou danificação decorrente de atividade laboral por ele executada.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE

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

**29.1** - Esta vantagem é extensiva à realização de 2 (dois) exames vestibulares.

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

**29.3** - A estes empregados não poderão as empresas, durante o ano letivo, modificar o horário de trabalho ou exigir a prestação de horas extraordinárias, de modo que prejudique a frequência as aulas.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERRUPTÕES NO HORÁRIO DE TRABALHO

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

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO NATALINA - FÉRIAS

Fica assegurado:

**a** - o direito de os empregados receberem 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina (13º salário) por ocasião da concessão do gozo de férias, desde que requeiram o pagamento dessa parcela até 10 (dez) dias contados do recebimento do aviso de concessão de férias;

**b** - no caso de férias coletivas, aplica-se o estatuído acima, exceto que o pagamento do adiantamento da primeira parcela do 13º salário será efetuado no retorno das férias, podendo, ainda, esse pagamento ser negociado entre as partes;

**c** - que o valor correspondente à primeira parcela da gratificação natalina não poderá sofrer qualquer tipo de correção para fins de compensação quando do pagamento da segunda e/ou última parcela; e

**d** - o direito ao recebimento da segunda parcela da gratificação natalina juntamente com o pagamento das férias que forem gozadas entre os dias primeiro e vinte de dezembro.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS - INÍCIO

Fica assegurado:

**a** - que o período de gozo de férias não poderá ter início em sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou em véspera de feriados ou "feriadões", de Natal e de Ano Novo.

**b** - a possibilidade de, mediante solicitação por escrito do empregado, o gozo de férias ser concedido por antecipação aos que não tiverem período aquisitivo completo e sem que este se modifique, considerando-se como quitados os dias gozados.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS - NORMAS DE CONCESSÃO**

Desde que haja concordância do empregado, as férias individuais poderão ser usufruídas em até três períodos, inclusive de modo antecipado, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

**33.1.** As férias coletivas, concedidas a critério da empregadora, poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos.

**33.2.** As férias, tanto individuais como coletivas, poderão ser concedidas em sucessão, primeiro uma e depois outra, para a quitação de determinado período aquisitivo, desde que observados os períodos de gozo e aviso para cada um dos dois sistemas.

**33.3.** Os dias faltantes para quitação de período de gozo, em número inferior a cinco dias corridos, poderão ser concedidos sobre a forma de "abono de férias", como previsto no artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que haja solicitação ou concordância do empregado e dispensado o requerimento de que trata o parágrafo 1º, do mesmo artigo.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - LICENÇAS REMUNERADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, mediante a comprovação respectiva:

**a** - por até 2 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora;

**b** - pelo tempo necessário para prestar depoimento judicial na condição de testemunha;

**c** - por até 2 (dois) dias por ano, para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez da sua esposa ou companheira;

**d** - por até 2 (dois) dias por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

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

## **LICENÇA NÃO REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA NÃO REMUNERADA**

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO**

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. Também fornecerão gratuitamente uniforme e seus acessórios, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço.

**36.1** - O empregado se obriga ao uso e manutenção adequados dos equipamentos e uniformes que receber e indenizar a empresa por extravio ou dano. Poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência, quando não se apresentar ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos. Extinto ou

rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes de seu uso e que continuam de propriedade da empresa.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CIPA**

Todo o processo eleitoral das CIPAs e respectiva apuração serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa.

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

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SESMT COMUM E SIPAT COMUNITÁRIA**

As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II, poderão constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT COMUM, organizados pelo Sindicato Patronal correspondente ou pelas próprias empresas, tudo em consonância com o disposto no item 4.14.3 da NR-4, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78, com redação alterada pela Portaria MTE n. 17, de 01 de agosto de 2007.

**38.1** - Por analogia ao item anterior, as empresas poderão realizar e participar de Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho – SIPAT COMUNITÁRIA, organizada pelo Sindicato Patronal, com a participação opcional do Sindicato dos Trabalhadores, tudo conforme art. 8º da CLT e item 5.51 da NR-5, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78 e com o respaldo do contido nos itens 5.4, 5.5 e 5.48, da mesma NR.

**38.2** - O SESMT COMUM previsto no caput, assim como a SIPAT Comunitária descrita no item supra, deverão ter seu funcionamento avaliado anualmente, por Comissão Composta de representantes das empresas, prestadores de serviços indicados pelo Sindicato Patronal e opcionalmente, pelo Sindicato de Trabalhadores, caso seja do seu interesse, sendo que seu relatório anual deverá ser depositado junto à Agência Regional do Trabalho.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADO MÉDICO**

Nas empresas que mantenham serviços médicos e odontológicos próprios ou contratados, somente terão validade para justificar faltas ao serviço por doenças do empregado os atestados desses médicos e dentistas e os fornecidos por médicos e dentistas do Sindicato dos Trabalhadores ou por ele contratados e credenciados, por aqueles visados.

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

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

Observado o antigo Precedente nº 74 do Tribunal Superior do Trabalho (a propósito, há modelo de carta de oposição no site do Sindicato dos Trabalhadores), as empresas localizadas nos municípios mencionados na cláusula nº 02, supra, descontarão de todos os empregados que sejam integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores de Montenegro, abrangido pela presente Convenção, descontarão de todos os empregados que sejam integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, beneficiados ou não pelo presente convenção, a importância equivalente a 1 (um) dia de salário, já reajustado, no mês de agosto de 2019, mais 1 (um) dia de salário, já reajustado, no mês de setembro de 2019 e mais 1 (um) dia de salário, já reajustado, no mês de outubro de 2019, limitado o valor de cada um desses descontos a R\$166,41 (cento e sessenta e seis reais e quarenta e um centavos), devendo as importâncias descontadas serem recolhidas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores respectivo até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto.

**40.1** - As empresas deverão abster-se de promover quaisquer atos tendentes a estimular as oposições aos descontos ora estipulados.

**40.2** - As empresas deverão enviar cópia da guia de recolhimento acompanhada da relação de empregados contribuintes para a sede do Sindicato de Trabalhadores, no prazo de 5 (cinco) dias depois de efetuado o pagamento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL**

As empresas recolherão aos cofres do respectivo Sindicato Patronal, a título de "contribuição especial", conforme deliberação de suas respectivas Assembleias Gerais Extraordinárias, os seguintes valores:

**a.** As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo e Região – SINMAQ SINOS, recolherão a título de "contribuição especial", conforme deliberado em Assembleia Geral Extraordinária, 5% (cinco por cento) sobre a folha bruta de salários (igual a que servir de base para os recolhimentos de FGTS) do mês de julho de 2019, a ser paga em 5 parcelas iguais, com vencimentos em até 30.08.2019 em até 30.09.2019, em até 31.10.2019, em até 29.11.2019 e em até 31.12.2019, respectivamente.

**b.** As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo – SINDIMETAL recolherão a título de "contribuição especial", conforme deliberado em Assembleia Geral Extraordinária, importância equivalente a R\$136,60 (cento e trinta e seis reais e sessenta centavos) por empregado registrado em maio de 2019, a ser pago em 5 parcelas, com vencimentos em até 28.08.2019, em até 25.09.2019, em até 25.10.2019, em até 25.11.2019 e em até 16.12.2019, respectivamente. As empresas com um empregado, ou mesmo sem empregado, recolherão o valor mínimo de R\$136,60 (cento e trinta e seis reais e sessenta centavos) em parcela única até a data do primeiro recolhimento.

**39.1** - As empresas deverão enviar cópia da guia de recolhimento quitada para a sede do seu respectivo Sindicato Patronal, no prazo de 5 (cinco) dias depois de efetuado o pagamento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATRASO NOS RECOLHIMENTOS**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO – PRINCÍPIOS DA COMUTATIVIDADE E DO CONGLOBAMENTO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho foi resultado de ampla negociação coletiva, em momento de muitas dificuldades para as categorias convenentes e visou o equilíbrio destas dificuldades. Assim, o disposto nas cláusulas 3ª, 9ª, 10ª até 13ª, 22ª, 27ª, 33ª e 40ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 23ª, 24ª, 25ª, 26ª e 41ª se constituem em contrapartida às empresas da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REPRESENTAÇÃO DA CATEGORIA ECONÔMICA**

As partes esclarecem que o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Montenegro e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo – SINDIMETAL têm base territorial comum nos municípios de Montenegro, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo e Tupandi. As empresas do segmento de máquinas e implementos industriais e agrícolas, localizadas no município de Montenegro são representadas pelo Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo – Sinmaq Sinos e as localizadas nos municípios de Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo e Tupandi que, na Convenção Coletiva de Trabalho protocolizada sob o nº 46218.011646/2009-14 e seguintes, estavam representadas pelo Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Industriais e Agrícolas de Novo Hamburgo – Sinmaq Sinos, continuam com esta representação, mas nesta Convenção Coletiva de Trabalho integram a representação do

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico de São Leopoldo – SINDIMETAL.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIREITOS E DEVERES**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DECLARAÇÕES**

As entidades convenientes declaram haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO**

Compromete-se o primeiro conveniente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Montenegro) a promover o depósito de uma via do requerimento de registro (sistema Mediador) da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 13º da IN SRT/MTE nº 16, de 15 de outubro de 2013.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIVERGÊNCIAS**

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PENALIDADES**

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

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

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

**SERGIO DE BORTOLI GALERA  
PRESIDENTE  
SIND IND MET MEC E MAT ELETR E ELETRON DE S LEOPOLDO**

**MARLOS DAVI SCHMIDT  
PRESIDENTE  
SINDICATO DA INDUSTRIA DE MAQUINAS E IMPLEMENTOS INDUSTRIAIS E AGRICOLAS DE NOVO HAMBURGO E  
REGIAO**

**FRANCISCO KUHN DA COSTA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS, MATERIAL ELETRICO E  
ELETRONICO DE MONTENEGRO**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA 25/04**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA 25/07**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.