**Convenção Coletiva Metalúrgicos - 2005 - 2006**

**CONVENÇÂO COLETIVA DE TRABALHO 2005 / 2006**

ENTIDADES SINDICAIS CONVENENTES:  
  
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CANOAS, inscrito no CNPJ n° 88.335.492/0001-17, com base territorial, nos municí­pios de CANOAS e NOVA SANTA RITA, registro sindical no Departamento Nacional do Trabalho, as folhas 38 do livro n° 57, processo MTPS 152.956/1967, concedido em 16/01/1970, com sede e foro em Canoas, à Rua Domingos Martins, 261 - sala 902, neste ato representado por seu Presidente, Sr. ZENON LEITE NETO, inscrito no CPF n° 221.806.300-00.  
  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CANOAS E NOVA SANTA RITA, inscrito no CNPJ n° 90.811.803/0001-19, registro sindical no. 200.894/1961, concedido em 1961, com base territorial nos municí­pios de CANOAS E NOVA SANTA RITA, com sede e foro em Canoas, à Rua Caramuru, n° 330, Centro em Canoas/RS, neste ato representado por seu Presidente, Sr. NELSON LUIZ DA SILVA, inscrito no CPF n° 258.681.520-34.  
  
ABRANGÊNCIA TERRITORIAL DA PRESENTE CONVENÇÃO: MUNICÍPIOS DE CANOAS E NOVA SANTA RITA  
  
VIGÊNCIA: 1° DE MAIO DE 2005 A 30 DE ABRIL DE 2006  
  
DATA-BASE: 1° DE MAIO.  
  
Entre as partes acima fica estabelecida a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e nos termos do art. 7°, inciso XXVI da Constituição Federal, e conforme aprovado nas respectivas Assembléias Gerais Extraordinárias das categorias convenentes, mediante cláusulas que seguem:  
  
I. CLÁUSULAS SOCIAIS  
  
01. CÓPIAS DOS RECIBOS DE PAGAMENTO  
  
As empresas ficam obrigadas a fornecer, a todos os empregados, cópias dos recibos de pagamento por estes assinados, em papel timbrado ou com identificação da empresa, com discriminação das quantias pagas, descontos efetuados e com espaço para registro da data de pagamento. Neste recibo deverá estar indicada a importância a ser recolhida para o FGTS.   
  
Parágrafo único: As empresas que efetuam o pagamento dos salários através de crédito em conta bancária, deverão fornecer aos empregados, demonstrativo das parcelas pagas, dispensada a assinatura do empregado, tendo a relação de depósitos caráter de recibo, para os efeitos legais. O empregado que não tenha recebido o demonstrativo de pagamento deverá formalizar reclamação escrita à empregadora, no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da data do pagamento, para que esta seja compelida a fornecê-lo.   
  
02. PAGAMENTO DO TURNO DA NOITE  
  
O salário mensal e o adiantamento quinzenal dos empregados que trabalham no turno da noite serão pagos até o final da jornada imediatamente anterior ao dia do vencimento dos salários correspondentes.   
  
03. FÉRIAS ANTECIPADAS  
  
O empregado poderá solicitar gozo de férias individuais, mesmo que não tenha ainda adquirido o direito às mesmas nos termos do art. 134 da CLT. Da mesma forma, o empregador poderá determinar a antecipação do gozo de férias do empregado.   
  
Parágrafo único: Uma vez realizada a antecipação do gozo de férias, na forma da presente cláusula, tal fato não ensejará modificação no perí­odo aquisitivo de férias.   
  
04. ACORDO PARA COMPENSAÇÃO DE DIAS E HORAS  
  
Poderá haver a supressão do trabalho em determinado dia, ou dias, mediante compensação com trabalho em outros dias, ou horas trabalhadas, inclusive com troca de feriados, bem como por ocasiões especiais como as de Natal, Ano Novo, carnaval, etc. Na proposta da empresa a ser apresentada aos trabalhadores deverá constar a forma de compensação dos dias ou horas e o prazo de vigência do sistema de compensação.  
  
Parágrafo primeiro: A proposta da empresa deverá ser submetida à votação dos trabalhadores diretamente interessados, utilizando-se o sistema de escrutí­nio secreto.  
  
Parágrafo segundo: Deverá a empresa pré-avisar o Sindicato dos Trabalhadores com antecedência mí­nima de 05 (cinco) dias úteis, para efeito de a entidade designar um dirigente sindical para acompanhar a votação da proposta. Caso o dirigente não compareça à votação da proposta, esta será realizada sem a sua presença, cabendo, neste caso, à empresa, a condução dos trabalhos, comunicando o resultado ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de (03) três dias úteis.  
  
Parágrafo terceiro: Estará aprovado o acordo se aceita a proposta por mais de 50% (cinqüenta por cento) dos empregados especí­ficos do setor, ou setores, abrangidos pela compensação proposta, vedada a participação no processo de votação de empregados que não participarão da compensação proposta.  
  
Parágrafo quarto: Encerrada a votação e contados os votos, será lavrada ata declaratória de aprovação ou não da proposta, divulgando-se o resultado para conhecimento dos trabalhadores interessados.

Parágrafo quinto: A proposta da empresa poderá abranger todos os setores da mesma, só parte dela ou determinado setor. Entretanto, se a consulta aos empregados interessados for de caráter geral, ou seja, abrangendo todos os setores da empresa, e não alcançado o quorum de aprovação, não poderá ser apresentada a mesma proposta, na mesma oportunidade, pelos mesmos motivos, que abranja somente setores ou partes da empresa.

Parágrafo sexto: Por ocasião dos dias ou horas a serem compensados, estes deverão ser precedidos de pré-aviso de no mí­nimo uma semana aos empregados participantes da compensação. Não serão utilizados para a referida compensação os domingos e feriados.

Parágrafo sétimo: Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la.

Parágrafo oitavo: Em caso de rescisão contratual por iniciativa da empresa, e existindo horas ou dias a serem compensados, estes não poderão ser descontados quando do pagamento das verbas decorrentes da rescisão. No caso de existência de créditos de horas ou dias, serão pagos como horas normais juntamente com as parcelas decorrentes da rescisão contratual.  
  
Parágrafo nono: Os empregados admitidos no perí­odo da compensação e convocados para trabalharem no referido perí­odo, terão estas horas ou dias pagos como horário extraordinário, caso não sejam estas horas ou dias compensados.  
  
05. COMPENSAÇÃO DOS SÁBADOS  
  
Respeitado o número de horas contratual semanal, poderá ser ultrapassada a duração da jornada de trabalho até o limite legal, visando a compensação das horas não trabalhadas aos sábados, sem que o acréscimo de horas a cada dia seja considerado como trabalho extraordinário, ressalvando-se, quando se tratar de menor, a exigência de autorização de médico da empresa ou do Sindicato dos Trabalhadores.  
  
Parágrafo primeiro: A faculdade outorgada às empresas nesta cláusula restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação. Uma vez estabelecido o regime de compensação não poderá o mesmo ser suprimido sem a prévia concordância por escrito do empregado, que deverá ser levada à homologação junto ao Sindicato dos Trabalhadores.  
  
Parágrafo segundo: Nos termos do Enunciado 349 do TST, a validade da presente, mesmo em atividade insalubre, não requer a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.   
  
Parágrafo terceiro: A realização de horas extraordinárias, mesmo de forma habitual, não descaracterizará o acordo de compensação de horas previsto na presente cláusula.  
  
06. FALTAS E ATRASOS - CONSULTA MÉDICA DE FILHO  
  
Será considerada falta justificada, com pagamento dos salários, o atraso ou ausência ao trabalho da empregada para consulta médica de filho menor de 12 (doze) anos, mediante comprovação por atestado médico revestido das formalidades legais.   
  
07. FALTA PARA INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO  
  
O empregado poderá faltar ao serviço por um dia, sem prejuí­zo da remuneração, quando da internação de filho menor de 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação.   
  
08. FALTA PARA INTERNAÇÃO DO CÔNJUGE  
  
Será considerada falta justificada, com pagamento dos salários, a ausência do empregado para acompanhamento de internação e alta hospitalar do cônjuge, mediante atestado de internação e comprovante de alta, limitada a ausência ao serviço a 2 (dois) turnos de trabalho, ou seja, duas meias-jornadas.   
  
09. FALTA POR FALECIMENTO DE PARENTES  
  
Será considerada falta justificada, com pagamento de salário, a ausência do empregado por 1 (um) dia, no caso de falecimento de genro, nora, sogro ou sogra.   
  
10. FALTA AO SERVIÇO PARA DOAÇÃO DE SANGUE  
  
Mediante pré-aviso ao empregador, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuí­zo do salário, por 1 (um) dia em cada 6 (seis) meses de trabalho em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.   
  
11. FALTA AO SERVIÇO DO EMPREGADO ESTUDANTE  
  
Serão abonados os perí­odos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para prestação de provas, desde que as mesmas se realizem em horário total ou parcialmente conflitante com o horário de trabalho. Para gozar deste benefí­cio, deverá o empregado pré-avisar o empregador com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, sujeito a comprovação posterior.   
  
12. MOMENTO DA JUSTIFICATIVA DA FALTA  
  
A comprovação de motivos justificadores para ausência ao serviço deverá ser efetuada até 24 (vinte e quatro) horas após o retorno ao trabalho, sob pena de não ser posteriormente aceita a justificativa.   
  
13. ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE  
  
Será assegurada estabilidade provisória para a gestante, até 90 (noventa) dias após o retorno do afastamento previdenciário previsto em lei.  
  
Parágrafo primeiro: Em caso de demissão sem justa causa, para fazer jus ao benefí­cio acima mencionado, deverá a empregada apresentar ao empregador o atestado médico comprobatório da gravidez, até 15 (quinze) dias após o termo final do aviso prévio.  
  
Parágrafo segundo: Na hipótese de acordo entre as gestantes e parturientes e seus respectivos empregadores relativamente ao perí­odo de estabilidade provisória, poderão seus contratos de trabalho ser rescindidos.  
  
Parágrafo terceiro: A estabilidade da gestante se extingue nos casos de aborto, respeitado o disposto no art. 395 da C.L.T.  
  
14. AMAMENTAÇÃO  
  
Os intervalos para amamentação previstos no artigo 396 da CLT poderão ser acumulados em um único momento da jornada, a critério da empregada-mãe, desde que comunique por escrito antecipadamente à empregadora.   
  
15. GESTANTE - FILA DO REFEITÓRIO  
  
A empregada gestante terá preferência na fila do refeitório.   
  
16. LICENÇA EM CONSEQÜÊNCIA DE ABORTO  
  
O repouso remunerado previsto no art. 395 da CLT será de 3 (três) semanas.   
  
17. ASSISTÊNCIA MÉDICA AO MARIDO  
  
O marido será considerado como dependente para fins de beneficiar-se da assistência médica mantida pela empresa, no caso de incapacidade permanente para o trabalho, física ou mental, reconhecida pela Previdência Social e pelo serviço médico da empresa, próprio ou conveniado.  
  
18. DANO EM ÓCULOS  
  
No caso de dano em óculos com lente de grau, decorrente de acidente durante a sua utilização pelo empregado no estrito cumprimento de sua atividade laboral e em razão dela, e desde que a legislação específica exija o uso de óculos de segurança, o empregador obrigar-se-á a repor ou consertar os óculos danificados, observando a mesma qualidade de armação e lentes.  
  
Parágrafo primeiro: Caso o empregador tenha fornecido protetor para os óculos do empregado, não estará obrigado à reposição ou conserto em caso de danos, ressalvada a hipótese em que o protetor não seja suficiente para evitar o dano.  
  
Parágrafo segundo: Aos trabalhadores que fizerem uso de óculos de grau e cujas funções exijam óculos de proteção a empresa fornecerá, alternativamente, a proteção devida ou os óculos de grau indicado por receita médica.   
  
19. AVISO PRÉVIO - OBTENÇÃO DE NOVO EMPREGO  
  
As empresas liberarão de imediato o empregado que tenha recebido aviso prévio e que no decorrer do mesmo obtenha novo emprego. Deverá ser anotada a saída na CTPS em 48 (quarenta e oito) horas, e ser pago ao empregado o salário correspondente aos dias de aviso prévio efetivamente trabalhados, no prazo estabelecido em lei. A data de saída será aquela correspondente ao último dia de trabalho efetivo.   
  
20. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. COMUNICAÇÃO POR ESCRITO  
  
A empresa que demitir empregado sob alegação de justa causa, fica obrigada a fornecer ao mesmo comunicado por escrito, onde conste resumidamente a falta cometida, sob pena de presumir-se a despedida injusta, ressalvando-se o direito de o empregador proceder às demais complementações dos fatos no âmbito da Justiça do Trabalho, caso seja questionada em juízo a demissão.   
  
21. BENEFÍCIO, CONVÊNIOS, ASSOCIAÇÕES, ETC  
  
Desde que expressamente autorizado pelo empregado, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quando oferecida a contraprestação, poderão efetivar o desconto em folha de pagamento de seguro de vida em grupo, transporte, planos médico-odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênios com assistência médica, farmácia, promoções, clube, agremiações e outros.   
  
Parágrafo primeiro: Mediante comunicação escrita ao empregador, o empregado poderá deixar de participar em qualquer plano de benefícios da empresa, sem que gere para a mesma qualquer outra obrigação.   
  
Parágrafo segundo: Devidamente autorizada pela assembléia geral dos trabalhadores, fica estabelecida uma Contribuição Negocial a ser descontada dos salários dos empregados integrantes da categoria profissional, cujos valores, tendo como referência os limites estabelecidos no Fórum Nacional do Trabalho para a futura Taxa Negocial, obedecem ao princípio da razoabilidade. A Contribuição ocorrerá na importância equivalente a 1,5% (um e meio por cento), nos meses de julho, agosto, setembro e outubro de 2005, incidente sobre o valor do salário base mensal dos referidos meses, até o limite de salário de R$ 3.043,38 (três mil e quarenta e três reais e trinta e oito centavos).  
  
Parágrafo terceiro: Caberá ao empregador recolher ao Sindicato dos Trabalhadores o valor descontado referido no parágrafo segundo, no prazo de até 05 (cinco) dias úteis após o desconto, com listagem nominal dos empregados e o valor descontado de cada um. No caso de não recolhimento do valor descontado, o empregador deverá pagar correção monetária, juros de 1% (um por cento) ao mês, e multa de 10% (dez por cento), incidentes sobre o principal corrigido.  
  
Parágrafo quarto: Nos meses relativos aos descontos previstos no parágrafo 2° da presente cláusula, não haverá os descontos relativos à mensalidade dos associados do Sindicato dos Trabalhadores.  
  
Parágrafo quinto: Compromete-se o Sindicato dos Trabalhadores a efetuar ampla divulgação na categoria dos valores referentes à contribuição prevista no parágrafo segundo. Na eventualidade de alguma empresa da categoria econômica ser condenada judicialmente a ressarcir o valor do desconto a algum trabalhador, esta será compensada pelo Sindicato, desde que tenha procedido a efetiva defesa.  
  
22. FORMA DE REGISTRO  
  
As empresas ficam obrigadas a anotar na CTPS de cada empregado a função exercida pelo mesmo, segundo a nomenclatura utilizada pela empresa.   
  
23. REGISTRO DA JORNADA - TOLERÂNCIA  
  
Para trabalhadores em empresas com mais de 50 empregados que adotem o registro de cartão ponto, mecânico ou eletrônico, não será devido o pagamento de horas extras relativamente aos dias em que o excesso de jornada normal ou compensada não ultrapasse de dez minutos a cada registro de início e término de jornada. Se ultrapassado o referido limite, será considerada extraordinária a totalidade do tempo que exceder a referida jornada.  
  
Parágrafo único: Haverá tolerância de 10 (dez) minutos de atraso ao serviço em até 02 (duas) oportunidades no mês, desde que o empregado justifique por escrito os motivos do seu atraso. Nesta hipótese não poderá haver o desconto do repouso semanal remunerado.   
  
24. INTERVALOS PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO  
  
As empresas que possuem refeitório em suas instalações, com fornecimento de refeições a seus empregados mediante consulta aos mesmos, poderão reduzir o intervalo previsto no caput do art 71 da CLT até o limite de trinta minutos, valendo o presente ajuste como concordância expressa da entidade sindical quanto à implantação do regime de intervalo reduzido, dispensando outras exigências administrativas.  
  
Parágrafo primeiro: Para a efetivação do ora estipulado, deverá a empresa pré-avisar o Sindicato dos Trabalhadores com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, para efeito de a entidade designar um dirigente sindical para acompanhar a consulta aos trabalhadores interessados. Estará aprovado o acordo se houver adesão mínima de 70% (setenta por cento) dos empregados através de assinatura em documento próprio. A proposta da empresa poderá abranger todos os setores da mesma, só parte dela, ou setores.  
  
Parágrafo segundo: Aprovada a redução do intervalo, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la.  
  
Parágrafo terceiro: Sempre que o Sindicato dos Trabalhadores solicitar, deverá ser enviada ao mesmo uma cópia da lista dos empregados acordantes, para fins de conferência.   
  
25. PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS  
  
O pagamento mensal de salários será feito até o dia 05 (cinco) do mês subseqüente ao trabalhado. Quando o dia 5 (cinco) coincidir com sábado, domingo ou feriado, o pagamento será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.  
  
Parágrafo primeiro: Serão mantidas as situações mais benéficas ao trabalhador, no que respeita a data de pagamento mensal, atualmente em vigor nas respectivas empresas.  
  
Parágrafo segundo: O pagamento de salários quando realizado após as 12 (doze) horas, deverá ser feito em espécie se não houver possibilidade de retirada do pagamento com cheques ou depósito bancário.  
  
Parágrafo terceiro: Constatada a incorreção no pagamento dos salários, ocasionada por falha administrativa do empregador e por este reconhecida, as diferenças daí advindas deverão ser pagas num prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data em que foi constatada a incorreção.   
  
26. PASSAGENS E REFEIÇÕES. VINCULAÇÃO À EVOLUÇÂO SALARIAL  
  
As empresas só alterarão o valor das refeições, cobrado total ou parcialmente dos empregados, quando dos reajustes gerais de salários de cada empresa, na mesma proporção destes reajustes. Quanto às passagens, o valor das mesmas só será alterado quando do aumento das passagens do transporte público regular coletivo, e até o limite de percentual de aumento destas.  
  
Parágrafo primeiro: As passagens referidas no caput, e os vales-transporte, deverão ser fornecidos com regularidade e com antecedência à data de uso, a permitir que o trabalhador não fique privado do seu uso na totalidade dos dias trabalhados.  
  
Parágrafo segundo: Ao trabalhador acidentado no trabalho deverão ser fornecidos passagens ou transporte, para que o mesmo possa se locomover de sua residência ou do trabalho até o órgão previdenciário, ou outros locais para realizar perícias, exames e/ou fisioterapia, mediante comprovação de tais procedimentos junto à empresa.  
  
27. INÍCIO DAS FÉRIAS  
  
As férias não poderão ter início nas sextas-feiras, véspera de Natal ou fim-de-ano, ou ainda em dia que preceda feriadão.   
  
28. FÉRIAS - CASAL  
  
Na hipótese de marido e mulher trabalharem na mesma empresa da categoria econômica, as férias serão concedidas no mesmo período, desde que haja manifestação expressa do casal interessado, aplicando-se quando necessário, o disposto na cláusula 03 da presente convenção.  
  
29. FÉRIAS PROPORCIONAIS  
  
Aos empregados demissionários, com tempo de serviço na empresa superior a 90 (noventa) dias, serão devidas as férias proporcionais, com o adicional previsto no artigo 7°, inciso XVII da Constituição Federal.  
  
30. ACORDO PARA FERIADOS PROLONGADOS  
  
Mediante acordo com, no mínimo, 70% (setenta por cento) dos empregados, poderá ser suprimido o trabalho, com recuperação das horas não trabalhadas, na segunda e terça-feira de carnaval, na véspera de Natal e Ano Novo, em dia útil intercalado entre feriado e fim de semana, e nas trocas de feriados por dia útil, nos estabelecimentos ou setores determinados das empresas. A iniciativa do acordo poderá partir tanto das empresas como dos empregados.  
  
Parágrafo único: O Sindicato dos Trabalhadores poderá requisitar à empresa cópia da listagem comprobatória do acordo para fins estatísticos, sem prejuízo da validade do mesmo, desde que cumprido o "quorum" estabelecido no "caput".   
  
31. PAGAMENTO DE FÉRIAS / AFASTAMENTO INSS  
  
O afastamento do empregado em gozo de auxílio-doença acidentário, mesmo que por período superior a 06 (seis) meses, não prejudicará o cômputo de férias adquiridas ou proporcionais, correspondentes ao período anterior ao afastamento.  
  
32. EXAMES MÉDICOS  
  
Por ocasião dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais realizados por médicos da empresa ou conveniados, será fornecida cópia do Atestado de Saúde Ocupacional ao empregado, mediante recibo e dos Exames Laboratoriais quando solicitados.   
  
33. MATERIAL DE HIGIENE  
  
As empresas que empregarem mão-de-obra feminina deverão manter, junto às enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos para uso pelas trabalhadoras em caso de emergência. Estes serão fornecidos gratuitamente.   
  
34. SOLIDARIEDADE FUNCIONAL  
  
As empresas se comprometem a destacar uma pessoa para acompanhar o empregado nas hipóteses de internamento hospitalar, ou atendimento ambulatorial de urgência, decorrentes de mal súbito ou acidente do trabalho.  
  
35. EPI E ROUPA DE TRABALHO  
  
As empresas fornecerão gratuitamente os equipamentos de proteção e segurança obrigatórios nos termos da legislação de higiene e segurança do trabalho (art. 166 da CLT), bem como uniformes e acessórios, quando exigirem seu uso em serviço.  
  
Parágrafo único: O empregado se obriga ao uso e conservação adequados dos equipamentos e uniformes que receber. No entanto, será de responsabilidade da empresa a limpeza e higienização dos EPIs que estejam contaminados por produtos considerados insalubres, de acordo com a portaria 3214/78. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e ou uniformes de seu uso, e que continuam de propriedade da empresa.  
  
36. PRÁTICAS GERENCIAIS  
  
As empresas não poderão adotar práticas gerenciais e de organização do trabalho que gerem constrangimento, intimidação, humilhação e discriminação aos trabalhadores.  
  
Parágrafo único: Os registros de imagens por câmeras de vigilância nos locais de trabalho, estarão restritos à segurança patrimonial e eventualmente para fins de estudos da segurança do trabalho, ficando proibida a divulgação de imagens registradas, com exceção das hipóteses de apresentação em juizo, ou em procedimentos investigatórios.  
  
II.CLÁUSULAS DE ACRÉSCIMOS ECONÔMICOS E BENEFÍCIOS  
  
37. SERVIÇO DE EMERGÊNCIA - HORAS EXTRAS  
  
Fica assegurado ao empregado convocado em sua residência para prestar serviço à empresa em caráter de emergência, o pagamento mínimo de 2 (duas) horas extras, mesmo que a duração efetiva do trabalho seja menor.  
  
Parágrafo único: Considera-se serviço de emergência aquele realizado durante o intervalo de uma para outra jornada, mediante convocação do empregador, quando o empregado estiver em sua respectiva residência.   
  
38. ADICIONAL NOTURNO  
  
O adicional noturno previsto no artigo 73 da CLT será de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora normal, observado o disposto do Enunciado 265 do T.S.T.  
  
Parágrafo primeiro: Na criação de novo turno de trabalho, desde que desenvolvido parcial ou integralmente no período noturno, e exclusivamente para novos empregados contratados, as empresas poderão pagar o adicional noturno com o percentual de 20% (vinte por cento), como previsto em lei.  
  
Parágrafo segundo: O percentual previsto no caput da cláusula não se aplicará às empresas com menos de cinqüenta empregados, cabendo, nestas hipóteses, aplicar o percentual previsto em lei para o adicional noturno.   
  
39. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO  
  
A cada 05 (cinco) anos de efetivo serviço prestado à mesma empresa de forma continuada, o empregado que percebe salário-base mensal de até R$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais) receberá mensalmente um adicional por tempo de serviço denominado qüinqüênio, correspondente ao valor de 3% (três por cento) sobre o seu salário-base.  
  
Parágrafo único: Não haverá aquisição de qüinqüênios aos empregados admitidos após a data-base de 1° de maio de 2003, com salários superiores a R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos) reais por mês.  
  
40. SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA  
  
Na substituição temporária, enquanto esta perdurar, e desde que não tenha caráter meramente eventual, considerando-se como tal aquela superior a 30 (trinta) dias consecutivos, o empregado que substitua outro na sua integralidade, fará jus ao salário contratual do empregado substituído, excluídos os casos de substituição entre chefias.   
  
41. AUXÍLIO FUNERAL  
  
Será concedido um auxílio-funeral, que não terá natureza salarial, aos dependentes habilitados de empregado falecido por morte natural, em valor equivalente a 3 (três) salários mínimos; em caso de morte decorrente de acidente de trabalho, elevar-se-á o valor do auxílio funeral para 6 (seis) salários mínimos.  
  
Parágrafo único: Ficarão excluídas dessa obrigação as empresas que tiverem seguro de vida em grupo para seus empregados, na hipótese do valor segurado ser superior ao aqui convencionado.   
  
42. AUXÍLIO ESCOLAR  
  
Mediante apresentação de atestado de freqüência às aulas, as empresas concederão auxílio escolar que não terá natureza salarial, pago em duas parcelas, nos meses de julho e novembro do corrente ano, aos empregados estudantes que estejam matriculados em curso regular de estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, no valor equivalente a 75% (setenta e cinco por cento) do salário mínimo em vigor no mês de cada pagamento.  
  
Parágrafo único: As empresas que possuem programa de educação mais benéfico que o previsto no caput ficam dispensadas de conceder este auxílio.   
  
43. AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO - COMPLEMENTAÇÂO  
  
Ao empregado em gozo de benefício previdenciário, por doença ou acidente de trabalho, fica garantida, a cada mês, a partir do 16° (décimo sexto) e até o 90° (nonagésimo) dia de afastamento, uma antecipação de 40% (quarenta por cento) do seu salário nominal atualizado, limitada ao valor máximo do salário de contribuição previdenciária, proporcionalmente ao número de dias de afastamento.  
  
Parágrafo primeiro: O ressarcimento ao empregador do valor antecipado, deverá ocorrer no prazo máximo de até 3 (três) dias úteis, após o pagamento pela previdência social, pelo mesmo valor nominal recebido.  
  
Parágrafo segundo: O não cumprimento pelo empregado da obrigação de ressarcimento das antecipações dentro do prazo estabelecido no parágrafo anterior obrigará o mesmo a devolver os valores antecipados quando do retorno ao trabalho, no primeiro pagamento dos salários, tomando-se por base de cálculo o seu salário atualizado vigente no momento da devolução.  
  
Parágrafo terceiro: Na hipótese de solicitação de retorno ao INSS para realização de nova perícia, por iniciativa do empregador, o empregado fará jus ao benefício previsto no "caput" da presente cláusula. Neste caso, ocorrendo negativa de benefício por parte do INSS, a empresa não efetuará o desconto do valor antecipado em conseqüência do retorno.  
  
Parágrafo quarto: A antecipação prevista nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento dos demais empregados.   
  
44. EXAMES SUPLEMENTARES  
  
No caso de acidente de trabalho e/ou doença profissional, quando houver solicitação do INSS de exames suplementares não cobertos pelo Convênio Médico e a pedido do trabalhador, poderá a empresa efetuar o pagamento de tais exames ou conceder empréstimo correspondente ao valor dos mesmos.  
  
Parágrafo primeiro: No caso de empréstimo, o trabalhador efetuará a devolução, quando da alta do seguro, em parcelas iguais cujo valor não poderá ultrapassar a 10% do salário líquido mensal do empregado.  
  
Parágrafo segundo: Em qualquer uma das hipóteses, o local de realização dos exames será de livre escolha do trabalhador.  
  
45. RESCISÃO CONTRATUAL NO RETORNO DE FÉRIAS  
  
Quando a notificação de demissão sem justa causa ocorrer até o 30° (trigésimo) dia após o retorno do gozo de férias individuais, o aviso prévio previsto na legislação em vigor, de 30 (trinta) dias será acrescido de mais 10 (dez) dias.  
  
Parágrafo primeiro: Na hipótese de legislação superveniente que venha estabelecer alterações quanto ao prazo do aviso prévio, a presente cláusula perderá seu efeito.  
  
Parágrafo segundo: O empregado já beneficiado pela cláusula 48 (AVISO PRÉVIO) fica excluído da abrangência da presente cláusula.   
  
46. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS  
As horas extraordinárias serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal, até o limite de 50 (cinqüenta) horas extras mensais. As horas extraordinárias que ultrapassarem o referido limite de 50 (cinqüenta) horas extras mensais serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento). As horas trabalhadas aos domingos e feriados, quando não compensadas com folgas, serão remuneradas com adicional de 125% (cento e vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.   
  
47. ADIANTAMENTO QUINZENAL  
  
Para os empregados cujos salários sejam pagos mensalmente, as empresas concederão um adiantamento quinzenal equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário base.   
  
48. ADIANTAMENTO DE 13° SALÁRIO  
  
Aos empregados que entrarem em gozo de férias no período de 1° de fevereiro a 30 de novembro e que apresentarem requerimento escrito até 10 (dez) dias antes do início das mesmas, será concedido com estas o adiantamento de 50% (cinqüenta por cento) do 13° salário.  
  
Parágrafo primeiro: Para os que não requererem e para os que entrarem em gozo de férias entre 21 de dezembro e 31 de janeiro, o adiantamento de 50% (cinqüenta por cento) do 13° salário será efetuado por ocasião do primeiro pagamento de adiantamento quinzenal ou de salários que ocorrer na empresa, após o retorno das férias.  
  
Parágrafo segundo: O adiantamento supra terá por base o salário do mês de início das férias.  
  
Parágrafo terceiro: O adiantamento não será devido na hipótese de o empregado já o ter recebido no ano, por motivo de férias ou por liberalidade da empresa.  
  
Parágrafo quarto: Na hipótese de concessão de férias coletivas relativamente a empresas que estejam enfrentando dificuldades financeiras, o adiantamento do 13° salário poderá ser objeto de prévia negociação com o Sindicato dos Trabalhadores para serem estabelecidas condições especiais.   
  
49. AVISO PRÉVIO  
  
Para os empregados que contem pelo menos 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos prestados ao mesmo empregador que o despede sem justa causa e que tenha 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o valor do aviso prévio de 30 (trinta) dias será acrescido de 50% (cinqüenta por cento). Para os que contarem com o mesmo tempo de trabalho ininterrupto e que tenham 50 (cinqüenta) anos ou mais de idade, no caso de despedida injustificada, o acréscimo referido será de 100% (cem por cento).  
  
Parágrafo primeiro: Para os demais casos, ficam mantidos os prazos mínimos de aviso prévio, conforme a legislação em vigor.  
  
Parágrafo segundo: O estabelecido na presente cláusula vigorará enquanto não regulamentado por lei o disposto no inciso XXI, do art. 7° da Constituição Federal.   
  
50. GARANTIAS AO APOSENTANDO  
  
Aos empregados que até o término do aviso comprovarem por escrito ao empregador que o despede sem justa causa, estarem a um máximo de 6 (seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria e com um mínimo de 5 (cinco) anos ininterruptos de trabalho prestados ao atual empregador, fica assegurado o emprego ou salário, conforme opção do empregador, durante o período que faltar para aposentar-se.  
  
Aos empregados que comprovarem antecipadamente, isto é, antes de pré-avisados da demissão, e por escrito, ao empregador estarem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos ininterruptos de trabalhos prestados ao atual empregador, fica assegurado, por uma única vez, o emprego ou salário, conforme opção do empregador, desde o momento da comprovação até a aquisição do direito à aposentadoria.  
  
Àqueles que contem um mínimo de 10 (dez) anos de serviços ininterruptos prestados ao empregador que o despede sem justa causa e que até o término do aviso prévio comprovarem por escrito estarem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, fica assegurado o emprego ou salário, conforme opção do empregador, durante o período que faltar para aposentarem-se.  
  
Parágrafo primeiro: Uma vez constatada pela entidade sindical a possibilidade de o empregado fazer jus à garantia prevista no caput da presente cláusula, deverá de imediato cientificar por escrito o empregador quanto à sua suspeita, suspendendo os atos de assistência à rescisão contratual, pelo prazo máximo de 20 (vinte) dias para confirmação ou não do direito do empregado à garantia, comprovando-o de forma adequada ao empregador.  
  
Parágrafo segundo: Caso não confirmada a suspeita realizar-se-á a assistência sindical, recebendo o empregado seus haveres sem qualquer tipo de atualização e multa em função da prorrogação prevista no parágrafo primeiro.  
  
Parágrafo terceiro: A garantia de emprego ou salário em qualquer das hipóteses previstas, cessará automaticamente na data de aquisição do direito à respectiva aposentadoria ou na hipótese do empregado ter recebido as parcelas decorrentes da rescisão contratual, independentemente de qualquer notificação. Não estará protegido pela cláusula o empregado que der motivo para ser dispensado por justa causa.   
  
51. ABONO APOSENTADORIA  
  
As empresas pagarão junto com as parcelas da rescisão ao empregado aposentado, que percebe salário-base de até R$ 1.650,00 (um mil seiscentos e cinqüenta reais) mensais, e que estiver se desligando ou sendo desligado, um abono único e proporcional ao tempo de serviço prestado de forma ininterrupta ao empregador, observando-se a seguinte escala de tempo e valores:  
  
a) 5 (cinco) anos de serviço ininterrupto - abono único de 2 (dois) salários-base.  
  
b) 6 (seis) anos de serviço ininterrupto - abono único de 2,4 (dois vírgula quatro) salários-base.  
  
c) 7 (sete) anos de serviço ininterrupto - abono único de 2,8 (dois vírgula oito) salários-base.  
  
d) 8 (oito) anos de serviço ininterrupto - abono único de 3,2 (três vírgula dois) salários-base.  
  
e) 9 (nove) anos de serviço ininterrupto - abono único de 3,6 (três vírgula seis) salários-base.  
  
f) 10 (dez) anos ou mais de serviço ininterrupto - abono único de 4 (quatro) salários-base.  
  
Parágrafo primeiro: O abono não será cumulativo com quaisquer outras vantagens supervenientes advindas da lei e vinculadas ao tempo de serviço anterior à aposentadoria.  
  
Parágrafo segundo: Ficam excluídas desta obrigação as empresas que possuem planos de incentivo à aposentadoria, mais vantajosos.  
  
Parágrafo terceiro: Não serão beneficiados pela presente cláusula os empregados que já tenham sido admitidos na condição de aposentados.   
  
III. CLÁUSULAS DE REAJUSTE SALARIAL  
  
52. REPOSIÇÃO SALARIAL  
  
1. O valor do salário-base dos integrantes da categoria profissional convenente será majorado em 01 de maio de 2005, observando-se as seguintes regras básicas:  
- Reajuste salarial de 8,0 % (oito por cento) sobre o valor do salário vigente em 1° de maio de 2004, a incidir sobre a parcela de salários de até R$ 3.043,38 (três mil e quarenta e três reais e trinta e oito centavos). Para a parcela de salários que exceder esse limite de R$ 3.043,38 (três mil e quarenta e três reais e trinta e oito centavos), o reajuste estará limitado a 4,0 % (quatro por cento);  
- Fica autorizada a compensação de todos os reajustes, aumentos espontâneos ou antecipações de qualquer natureza, concedidos desde a data base de 01 de maio de 2004, em especial a antecipação compensável concedida à categoria em 01 de janeiro de 2005, ressalvadas as situações decorrentes de término de aprendizagem, promoção por merecimento e antigüidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem assim, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado, sendo que, para os empregados admitidos após 01 de maio de 2004, ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois desta data, o reajustamento será calculado de forma proporcional, conforme tabela abaixo, e com preservação da hierarquia salarial:   
  
  
TABELA DE PROPORCIONALIDADE  
  
N° Parcela do salário até:  
de Data de admissão R$ Parcela  
meses 3.043,38 excedente  
  
12 até > 17/05/2004 8,0000% 4,0000%  
11 18/05/2004 18/06/2004 7,3096% 3,6606%  
10 17/06/2004 17/07/2004 6,6235% 3,3224%  
9 18/07/2004 17/08/2004 5,9419% 2,9852%  
8 18/08/2004 16/09/2004 5,2646% 2,6492%  
7 17/09/2004 17/10/2004 4,5917% 2,3142%  
6 18/10/2004 16/11/2004 3,9230% 1,9804%  
5 17/11/2004 17/12/2004 3,2587% 1,6476%  
4 18/12/2004 17/01/2005 2,5986% 1,3159%  
3 18/01/2005 14/02/2005 1,9427% 0,9853%  
2 15/02/2005 17/03/2005 1,2909% 0,6558%  
1 18/03/2005 16/04/2005 0,6434% 0,3274%  
0 17/04/2005 30/04/2005 0,0000% 0,0000%  
  
Obs.: Percentual a ser aplicado sobre o salário de admissão.  
2. A data-base da categoria profissional permanece 1° de maio e a reposição salarial abrange o período de 1° de maio de 2004 a 30 de abril de 2005.   
  
53. ANTECIPAÇÃO SALARIAL COMPENSÁVEL  
  
As partes ajustam que em 01 de janeiro de 2006, até a faixa de salários de até R$ 3.043,38 (três mil e quarenta e três reais e trinta e oito centavos), prevista na cláusula anterior, será concedida uma antecipação salarial compensável correspondente a 2% (dois por cento), podendo o empregador compensar eventuais antecipações salariais compensáveis que já tenha realizado desde 01 de maio de 2005.   
  
54. PISO SALARIAL  
  
A partir da data de 01 de maio de 2005, nenhum empregado da categoria profissional poderá receber salário-base mensal inferior aos seguintes valores, de acordo com o número de empregados existente em cada empresa, na data referida:  
  
a) empresas com até 100 empregados, piso salarial de R$ 426,69 (quatrocentos e vinte e seis reais e sessenta e nove centavos) para 220 (duzentas e vinte) horas mensais;  
  
b) empresas com 101 até 200 empregados, piso salarial de R$ 454,85 (quatrocentos e cinqüenta e quatro reais e oitenta e cinco centavos) para 220 (duzentas e vinte) horas mensais;  
  
c) empresas com mais de 200 empregados, piso salarial de R$ 480,60 (quatrocentos e oitenta reais e sessenta centavos) para 220 (duzentas e vinte) horas mensais.  
  
IV. CLÁUSULAS SINDICAIS  
  
55. MENSALIDADES - SINDICATO DOS TRABALHADORES  
  
As empresas ficam obrigadas a proceder ao desconto das mensalidades dos associados do Sindicato dos Trabalhadores na folha de pagamento, depositando as importâncias em conta corrente indicada pelo Sindicato dos Trabalhadores até o 5° (quinto) dia útil após o desconto dos empregados.  
  
Parágrafo primeiro: É facultado ao Sindicato dos Trabalhadores estabelecer, com cada empresa, modo diverso de operacionalizar o sistema introduzido no caput.  
  
Parágrafo segundo: A ausência de desconto ou não recolhimento das importâncias descontadas nas datas aprazadas, acarretará à empresa devedora uma multa no valor de 10% (dez por cento), sobre o valor não descontado ou não recolhido.  
  
Parágrafo terceiro: Compromete-se o Sindicato dos Trabalhadores enviar mensalmente às empresas, listagem dos associados, onde as mesmas apontarão os demitidos e devolverão à Entidade Sindical.  
  
56. DISPENSA DO DIRIGENTE SINDICAL  
  
A ausência ao trabalho do dirigente sindical, para desempenho das funções que lhe são próprias, deverá ser avisada ao empregador, com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, através de comunicação enviada pelo Sindicato dos Trabalhadores convenente. Cumprido este procedimento, considerar-se-á o empregado em licença não remunerada, nos termos do § 2° do art. 543, da CLT, para todos os efeitos legais.   
  
Parágrafo único: Ficam ressalvadas ocasiões especiais de urgência, com justificativa especificada, em que a comunicação ao empregador deverá ser efetuada até às 17h do dia anterior à ausência.  
  
57. CONTRIBUIÇÂO AO SINDICATO PATRONAL  
  
Constará na cláusula os novos patamares de contribuição das empresas ao sindicato patronal, a saber:  
  
Para que o Sindicato representante da categoria econômica possa fazer frente às despesas decorrentes das negociações levadas a efeito até a formalização do presente ajuste, bem como para viabilizar a manutenção da entidade, formação de profissionais colaboradores, remuneração de empregados, manutenção de profissionais para dar atendimento aos integrantes da categoria no cumprimento da presente Convenção, fica estabelecido que as empresas representadas pela entidade referida recolherão aos cofres do Sindicato das Indústrias, através de depósito na conta corrente n° 3209-3 do Banco do Brasil - agência Canoas - RS, a contribuição de 3 parcelas de R$ 26,08 (vinte e seis reais e oito centavos) cada uma por empregado existente na empresa em 1° de maio de 2005, nos dias 30 de julho, 31 de agosto e 30 de setembro de 2005. As empresas associadas ao Sindicato patronal, terão um desconto de 30% em cada parcela, recolhendo assim a importância líquida de R$ 18,25 (dezoito reais e vinte e cinco centavos) por empregado, em cada parcela, nos mesmos vencimentos acima mencionados.  
  
58. COMISSÃO PARITÁRIA /SAÚDE E SEGURANÇA  
  
Com o objetivo de avaliar, orientar e obrigar as empresas quanto ao cumprimento das disposições legais pertinentes à saúde, higiene e segurança nos locais de trabalho, o Sindicato representante da categoria econômica e o Sindicato representante da categoria profissional, deverão compor uma Comissão Paritária, no prazo de 90 (noventa) dias a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva.  
  
Parágrafo primeiro: A Comissão será composta de 06 (seis) membros, sendo 03 (três) escolhidos pelo Sindicato dos Trabalhadores e 3 (três) escolhidos pelo Sindicato das Indústrias.  
  
Parágrafo segundo: Os componentes da Comissão Paritária deverão pertencer ao quadro de empregados das empresas integrantes da categoria econômica convenente com exceção dos técnicos contratados para este fim (médicos, engenheiros) que eventualmente poderão compor a Comissão, a critério de cada Sindicato, vedada a participação de profissionais, mesmo técnicos que não mantenham vinculação efetiva com um dos convenentes.  
  
Parágrafo terceiro: Os integrantes da Comissão Paritária terão abonadas as faltas ao serviço sempre que estiverem participando de reuniões e eventos promovidos pela Comissão em seu conjunto, desde que cientifiquem os seus respectivos empregadores, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.  
  
59. IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO DE INSTRUMENTO NORMATIVO  
  
Sempre que razões de caráter econômico devidamente comprovadas evidenciarem a incapacidade de uma empresa suportar reajustes salariais estabelecidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, esta poderá gestionar junto ao Sindicato das Indústrias e ao Sindicato dos Trabalhadores soluções que atenda a referida adversidade, de forma a preservar a saúde do empreendimento e os direitos dos trabalhadores envolvidos.  
  
60. PRINCÍPIO DA COMUTATIVIDADE  
  
O princípio que norteou a presente Convenção é o da comutatividade, ou seja, as partes transacionaram direitos e obrigações objetivando o alcance do equilíbrio necessário para viabilizar o acordo, que ao final, resultou um conjunto de cláusulas interligadas e harmônicas entre si.  
  
61. PRAZO DE VIGÊNCIA  
  
A Convenção Coletiva a ser firmada terá vigência a partir de 01 de maio de 2005 até 30 de abril de 2006. As diferenças salariais ou outros valores e obrigações resultantes da aplicação de cláusula que prevê pagamento de tais diferenças salariais, deverão ser pagas até o dia 10 (dez) de julho de 2005, através de folha complementar, se for o caso, devendo as empresas, entretanto, envidar esforços no sentido de o referido pagamento ocorrer juntamente com a folha de junho de 2005.  
  
  
Canoas, 27 de junho de 2005.  
  
  
  
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CANOAS - SIMMMEC.  
  
Zenon Leite Neto - Presidente do SIMMMEC

Marco Antonio Aparecido de Lima - Assessor Jurídico   
  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CANOAS E NOVA SANTA RITA - STIMMMEC.  
  
Nelson Luiz da Silva - Presidente do STIMMMEC

Lídia Woida -Assessora Jurídica

*Por: Assessoria de Comunicação Social do STIMMMEC*