

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001259/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/07/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR036802/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.010189/2011-65  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/07/2011

SIND DOS TRAB NAS IND MET MEC MAT ELETR DE SANTA ROSA, CNPJ n. 89.391.775/0001-49, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO ROQUE DOS SANTOS e por seu Procurador, Sr(a). LIDIA LONI JESSE WOIDA;  
SINDICATO DOS TIMME DE HORIZONTALINA, CNPJ n. 88.736.095/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IRINEU SCHONINGER e por seu Procurador, Sr(a). LIDIA LONI JESSE WOIDA;

E

SINDICATO IND MET MEC MAT ELETRICO DE SANTA ROSA, CNPJ n. 90.477.803/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO CESAR KURYLO e por seu Procurador, Sr(a). ARLI ERNANI MARTINS DA SILVA;

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 1º de maio de 2011 a 30 de abril de 2012 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Plano da CNTI**, com abrangência territorial em **Giruá/RS, Horizontina/RS, Santa Rosa/RS, Santo Cristo/RS, Três de Maio/RS, Tucunduva/RS e Tuparendi/RS**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A partir da data de 01/05/2011, nenhum empregado da categoria profissional poderá receber salário base mensal inferior a **R\$ 665,00** (seiscentos e sessenta e cinco reais) mensais ou de **R\$ 3,02** (três reais e dois centavos) por hora.

**Parágrafo único** – Ao Jovem Aprendiz, cotista do SENAI, é assegurado um

piso salarial de **R\$ 2,48** (dois reais e quarenta e oito centavos) por hora.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 01/05/2010**

Para o reajuste do salário do empregado admitido na empresa após 01/05/2010 será observado o salário atribuído ao cargo ou função ocupado pelo empregado na empresa, não podendo o seu salário passar a ser superior ao que, por força do estabelecido na cláusula quarta, for devido a empregado exercente do mesmo cargo ou função, admitido até aquela data (01/05/2010), ou seja, em hipótese alguma, resultante do ora estabelecido, poderá o salário de empregado mais novo no emprego ultrapassar o de empregado mais antigo na empresa, e tampouco poderá o empregado que, na data de sua admissão, percebia salário igual ou inferior ao de outro, passar a perceber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele.

**Parágrafo único** - Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 01/05/2010, os salários serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados.

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES**

As empresas poderão compensar, na próxima data-base, todas as majorações salariais concedidas pelo critério de espontaneidade, a seus empregados. Antes dela, poderão ainda compensar antecipações, reajustes, aumentos ou abonos salariais que possam vir a ser determinados por lei.

**Parágrafo único** - Não serão compensados os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade e merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado

#### **CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas concederão a seus empregados, em 1º de maio de 2011, um reajuste salarial de **8,00%** (oito por cento) a incidir sobre os salários já reajustados em 1º de maio de 2010.

**Parágrafo primeiro:**

Em 1º de novembro de 2011 será concedido saldo de reajuste de mais 1,00% (um por cento), complementando o total de 9,00% (nove por cento), a incidir sobre o salário vigente em 1º de maio de 2010.

**Parágrafo segundo:**

Serão compensados todos os reajustes salariais concedidos

espontaneamente no período revisando.

Parágrafo terceiro:

As diferenças remuneratórias decorrentes do estabelecido no *caput*, serão pagas no mês de julho de 2011.

Parágrafo quarto:

O salário que servirá de base para os reajustamentos futuros será o resultante da aplicação do reajuste previsto para 01/05/2011 e 01/11/2011.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBO DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão a seus empregados, cópias de recibos por este firmado, contendo a identificação da empresa, e a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados.

#### **CLÁUSULA OITAVA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL**

No mês de novembro de 2011, juntamente com a complementação do reajuste previsto na Cláusula Sexta, as empresas concederão uma antecipação salarial no percentual de 2% (dois por cento) a incidir sobre o salário já reajustado.

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

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

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Fica mantido o adicional de tempo de serviço, que será de 3% (três por cento) sobre o salário contratual, por quinquênio de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador, desde que por período contínuo.

#### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - EMPREGADOS ESTUDANTES/ AJUDA DE CUSTO**

Para o empregado que comprovar estar matriculado e freqüentando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido em curso regular, as empresas concederão uma ajuda anual de **R\$ 338,00** (trezentos e trinta e oito reais), não integrante ao salário, a ser pago em duas parcelas de **R\$ 169,00** (cento e sessenta e nove reais), nas folhas de pagamento relativo aos meses de setembro e novembro de 2011.

**Parágrafo único** – Fará jus a esse benefício somente o trabalhador que comprove frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento), com apresentação de comprovante oficial da instituição.

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

Sempre que 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 despedida. A falta de notificação, nesses casos, gerará a presunção de despedida sem justa causa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO CTPS**

As empresas não poderão anotar nas carteiras de trabalho de seus empregados os dias de faltas por doença ou respectivos atestados médicos.

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - APOSENTANDO**

Para o empregado que comprovar antecipadamente perante a empresa estar no máximo a 12 meses da aquisição do direito da aposentadoria e que conte com um mínimo de 10 anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se. A garantia de emprego e salário cessa, automaticamente findo os 12 meses.

**Parágrafo primeiro** - Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 20 anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário por 24 meses.

**Parágrafo segundo** - Os empregados em idade de prestação do serviço militar obrigatório terão garantia do emprego desde o alistamento até a incorporação ou dispensa do Serviço Militar. Nesse período, esses empregados somente poderão ter seus contratos rescindidos em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre as partes, sendo necessária, nesse

último caso, a assistência do sindicato dos trabalhadores.

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

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REGIME DE COMPENSAÇÃO**

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal ((44 (quarenta e quatro) horas), poderão ultrapassar a duração normal de 8h (oito horas) diárias, até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras. Faculta-se às empresas, também, adotar o regime normal, ou seja, de 8(oito) horas de segundas a sextas-feiras e 4(quatro) horas no sábado, mediante as regras e condições abaixo definidas.

**Parágrafo primeiro** - Quando houver o regime de compensação, considerando as vantagens mútuas, pactuam as partes, expressamente, que a extrapolação da jornada, pela prestação de horas extras habituais, não descaracterizará o regime de compensação ora estabelecido, mantendo-se o mesmo íntegro e plenamente válido, com o pagamento das horas destinadas à compensação como horas normais, sem qualquer acréscimo. Serão consideradas horas extras, e como tal remuneradas, apenas aquelas que, por excederem às destinadas à compensação, ultrapassam a jornada semanal normal, assim como as prestadas aos sábados.

**Parágrafo segundo** - A faculdade outorgada às empresas, no caput da cláusula, restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação. Estabelecido este regime, não poderá suprimi-lo sem a concordância prévia dos empregados, salvo se decorrer de imposição legal. A concordância prévia a que se refere este parágrafo se dará por decisão dos trabalhadores envolvidos na proposta de alteração, através de assembléia na sede do sindicato profissional, mediante votação secreta, com aprovação de 50% mais um dos presentes, com a presença e acompanhamento de representante das empresas interessadas ou do sindicato da categoria econômica.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REGIME ESPECIAL DE SAZONALIDADE**

Poderá haver supressão do trabalho em determinado(s) dia(s), em razão de necessidades especiais da empresa, mediante a compensação com trabalho. Para tanto, a empresa deverá apresentar proposta aos trabalhadores, na qual deverá constar a data das compensações e o prazo de vigência.

**Parágrafo primeiro** – Para a efetivação do ora estipulado, deverá a empresa apresentar a proposta ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis juntamente com a listagem dos trabalhadores

envolvidos, para efeito de a entidade convocar assembléia.

**Parágrafo segundo** – A aprovação da referida compensação será legitimada por decisão de 2/3 dos presentes na assembléia dos trabalhadores convocada para este fim pelo Sindicato da categoria. O setor que participar da votação e deliberação não poderá ser excluído da compensação. Ocorrendo isto, todos os demais deverão, também, ficar isentos da compensação.

**Parágrafo terceiro** – Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la.

**Parágrafo quarto** – A proposta da empresa poderá abranger todos os setores da mesma, só parte dela ou determinado setor. Entretanto, se a consulta aos empregados interessados não alcançar a aprovação na assembléia, a empresa só poderá apresentar nova proposta pelos mesmos motivos após 01 (um) ano.

**Parágrafo quinto** – Os dias a serem compensados deverão ser precedidos de aviso de no mínimo 03 (três) dias úteis aos empregados participantes da compensação. Não serão utilizados para a referida compensação os domingos e feriados.

**Parágrafo sexto** – Em caso de rescisão contratual por iniciativa da empresa, e existindo dias ou horas a serem compensado, estes não poderão ser descontados quando do pagamento das verbas decorrentes da rescisão. No caso de existência de créditos - dias ou horas - estes serão pagos como horas normais juntamente com as parcelas decorrentes da rescisão contratual.

**Parágrafo sétimo** – Este regime de compensação só poderá ser estabelecido se as horas além da jornada normal de trabalho (horas extras) forem pagas 50% (cinquenta por cento) como horas extras e as restantes 50% (cinquenta por cento) enviadas para compensação.

**Parágrafo oitavo** – Se a empresa necessitar estabelecer dispensa remunerada para os trabalhadores e os mesmos não tiverem horas compensadas e abater da dispensa remunerada, os dias ou horas dispensadas serão 50% (cinquenta por cento) abonadas pela empresa e os outros 50% (cinquenta por cento) serão depositados por compensação.

**Parágrafo nono** – Tempo de validade do acordo. Findado o acordo, e houver dias ou horas em haver por parte do trabalhador, serão pagos como horas extras para o mesmo, no entanto, se a empresa tiver horas ou dias em haver do trabalhador, estas serão abonadas.

**Parágrafo décimo** – As empresas que necessitarem flexibilizar a jornada de trabalho, só poderão propor acordo para seus trabalhadores e para o Sindicato da categoria, conforme redação desta cláusula e seus parágrafos.

**Parágrafo décimo primeiro** – Fica expressamente proibido às empresas praticarem flexibilização da jornada de trabalho sem passar pela aprovação da assembléia, convocada para esse fim. As empresas que, eventualmente, dispensarem seus funcionários sem aprovação da assembléia da categoria, a mesma será paga como dispensa remunerada, não podendo ser compensada por outro dia ou horas.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EMPREGADO ESTUDANTE / AUSÊNCIA**

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para prestação de exames, desde que os mesmos estejam matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos, e, ainda para prestação de exame vestibular para admissão em curso de ensino superior, e que os exames se realizem em horários total ou parcialmente conflitantes com seu turno de trabalho. O empregado para gozar desse benefício deverá avisar ao empregador com antecedência mínima de 72 horas que pretende fazer uso desse benefício, devendo comprovar posteriormente o fato.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FERIADOS PROLONGADOS**

Mediante acordo com, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos empregados, cada empresa poderá negociar a supressão total ou parcial das atividades no estabelecimento, ou em setores determinados, nos dias 24 e 31 de dezembro, na segunda e terça-feira de carnaval e em dia útil intercalado entre domingo e feriado, propiciando gozo de feriadões. Os dias de trabalho suprimidos serão pagos, devendo ser compensados com o trabalho em dias de folga, desde que dentro do período de 90 dias que antecedam ou sucedam o gozo da folga prolongada.

#### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

As férias concedidas aos trabalhadores deverão ter seu início obrigatoriamente no primeiro dia útil da semana.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

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

**Parágrafo único** - O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequada 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 ou se apresentar com estes em condições de higiene ou de uso inadequado. 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 VIGÉSIMA - ELEIÇÃO**

Todo processo eleitoral das CIPAS e respectivas apurações serão coordenados pelo vice-presidente da CIPA em conjunto com o serviço de segurança e medicina do trabalho da empresa.

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

As empresas ficam obrigadas a proceder ao desconto das mensalidades dos associados do sindicato, diretamente na folha de pagamento mediante apresentação nominal ou recibos pelo sindicato dos trabalhadores e com prévia concordância por escrito do empregado. Essas importâncias deverão ser repassadas ao sindicato no máximo até o dia 10 (dez) de cada mês.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Por decisão da Assembléia Geral de Trabalhadores, com a presença de sócios e não sócios das entidades ficou estabelecida uma Contribuição Negocial, que obedece aos princípios da razoabilidade. Esta contribuição será no valor equivalente a 2% (dois por cento) para o sindicato de Santa Rosa e 4% (quatro por cento) para o sindicato de Horizontina, a serem descontados dos salários dos empregados beneficiados pela presente CCT no mês de agosto do corrente. Tais valores deverão ser recolhidos aos

Sindicatos no prazo de 10 (dez) dias contados da data em que for efetivado o desconto.

Parágrafo primeiro: Em atendimento à Orientação nº 03 da Coordenadoria Nacional de Liberdade Sindical – CONALIS – do Ministério Público do Trabalho, será garantido aos trabalhadores não sócios da entidade, que quiserem manifestar oposição à Contribuição Negocial, autorizada pela Assembléia Geral, o direito de exercê-la junto às sedes dos respectivos Sindicatos nos dias horários abaixo relacionados.

Parágrafo segundo: O parágrafo anterior não se aplica para a base do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Horizontina em razão de decisão judicial proferida sobre o tema (Acórdão 0000655-65.2010.5.04.0751 RO).

Parágrafo terceiro: A guia de pagamento deverá estar obrigatoriamente acompanhada de uma relação nominal contendo o valor total do desconto.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

As empresas, de acordo com deliberação da Assembléia Geral do Sindicato da categoria econômica realizada em 26 de abril de 2011, recolherão, em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Santa Rosa o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado existente em 01 de maio de 2011, em uma única parcela em 15 de outubro de 2011.

Parágrafo único - Os valores devem ser recolhidos em guia própria ou boleto, emitido pelo Sindicato Patronal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MULTA**

O não recolhimento das importâncias referidas nas cláusulas 21ª, 22ª e 23ª na data aprazada, acarretará às empresas acréscimo de juros de 1% (um por cento) ao mês mais multa de 2% (dois por cento), acrescido da variação da taxa referencial (TR), ou, em caso de extinção, seu substituto legal, e, em caso de ausência, será substituído pelo índice que vier aferir a variação da inflação oficial.

### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

As partes implantarão comissão de conciliação prévia em atenção a Lei 9.958, de 12 de janeiro de 2000, para que a partir de seu funcionamento fique obrigatório que antes do ajuizamento de quaisquer reclamações trabalhistas perante a justiça do trabalho, os conflitos sejam a ela submetidos.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CASOS OMISSOS**

Os casos omissos serão regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho e por toda a legislação posterior que regula a matéria.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

A Justiça do Trabalho resolverá as divergências entre os convenientes.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REVISÃO**

A prorrogação ou revisão parcial ou total destes dispositivos somente poderá ser negociada nos 60 (sessenta) dias anteriores ao término desta Convenção.

JOAO ROQUE DOS SANTOS

Presidente

SIND DOS TRAB NAS IND MET MEC MAT ELETR DE SANTA ROSA

LIDIA LONI JESSE WOIDA

Procurador

SIND DOS TRAB NAS IND MET MEC MAT ELETR DE SANTA ROSA

IRINEU SCHONINGER

Presidente

SINDICATO DOS TIMMME DE HORIZONTALINA

LIDIA LONI JESSE WOIDA

Procurador

SINDICATO DOS TIMMME DE HORIZONTALINA

PAULO CESAR KURYLO

Presidente

SINDICATO IND MET MEC MAT ELETRICO DE SANTA ROSA

ARLI ERNANI MARTINS DA SILVA  
Procurador  
SINDICATO IND MET MEC MAT ELETRICO DE SANTA ROSA

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