



ATA DA ASSEMBLÉIA GERAL ORDINÁRIA

(em forma de sumário)

Data: 05 de abril de 2017

Local: auditório do STIMMME Montenegro, localizado na Rua Fernando Ferrari, 1121, bairro Centro, na cidade de Montenegro

Horário 1ª chamada: 17h30min.

Horário 2ª chamada: 18horas.

Convocação: publicada no jornal IBIÁ, edição de 31/03/2017 (fl.22) e divulgado no site do sindicato e folders de convocação.

Desenvolvimento:

1. No horário agendado para a primeira chamada, pelo Sr. Presidente da entidade, Francisco Kuhn da Costa, foi composta a mesa principal, que restou assim constituída: Francisco Kuhn da Costa, Presidente; Heinz Alexandre Harff, Diretor de Administração; Sadir Inácio Lauermann, Diretor de Finanças; Cesar Luis Piva e Wilma Anna Dinnebier, Assessores Jurídicos da entidade. Em verificada a inexistência de quórum para dar andamento aos trabalhos, situação explicada aos presentes pelo Sr. Presidente, os trabalhos foram suspensos até o horário estabelecido para a segunda chamada.
2. Os trabalhos foram reabertos às 18 horas, agora em segunda e última chamada, com a presença de 88 (oitenta e oito) metalúrgicos que assinaram as folhas de presença disponibilizadas para tanto. De se ressaltar que seis metalúrgicos assinaram em duplicidade a folha de presença que apontam um total de 94 assinaturas.
3. Atendendo pedido do Sr. Presidente do sindicato e dos trabalhos, Sr. Francisco Kuhn da Costa, foi lido do edital de convocação da presente assembleia pelo Sr. Heinz Alexandre DARF, Diretor de Administração da entidade.
4. Explicou o Sr. Presidente que o tema, atendendo determinação estatutária, prevê votação por escrutínio secreto; dita votação, no entanto, se assim entender os presentes, poderá ser realizada por aclamação. Como forma de agilizar a tomada da vontade dos presentes e agilizar o andamento da assembleia, propôs, o Sr. Presidente, que a votação para todos os itens da pauta, exceto o de número sete acontecesse por aclamação. Submetida a proposta ao plenário, foi a sugestão aprovada por unanimidade.
5. Foi, então, explicado pelo Sr. Presidente que as decisões tomadas por esta assembleia norteará o processo de negociação coletiva e/ou revisional de norma coletiva/2017 para toda a base territorial do sindicato, qual seja: Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Montenegro, Paverama, Pareci Novo, Poço das Antas, Salvador do Sul, São José do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi, Taquari, Tabai.
6. Em atendendo solicitação do Sr. Presidente, o Assessor Jurídico do sindicato presente ao ato, explicou sobre a necessidade de realização da presente assembleia como forma de iniciar o processo de negociação salarial de 2017. Disse, também, que o índice de reajuste desse ano seria bem menor que o do ano passado, uma vez que, existiam estudos do DIEESE que a variação do INPC do período de maio/2016 a abril/2017 deveria se posicionar entre 4,5 a 5%. Explicou, ainda que vários economistas e o própria DIEESE indicavam que poderia haver um

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taquari.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DE MONTENEGRO**

Rua Fernando Ferrari, 1121 – Montenegro-RS – Centro – CEP: 95780-000
E-mail: contato@stimmemontenegro.org.br – Fone/Fax: + 55 51 3632 1597

pequeno aumento de oferta de empregos em alguns setores da cadeia metalúrgica, no entanto, na maior parte dela a situação deveria continuar a mesma, no mínimo, até o final do ano. Assim deveriam os presentes apreciar e decidir, inicialmente, como seria encaminhada a campanha salarial deste ano e se seria realizada ou não, para, posteriormente definirem o rol de pedidos a ser encaminhado as entidades patronais. Disse, ainda que poderiam ser estabelecidas pautas distintas para cada uma das seis entidades patronais com as quais o sindicato mantém negociação coletiva e, até uma sétima para fins de ajuizamento de processo judicial, caso não se alcance uma conciliação. Disse, também, que poderiam ser criadas pautas específicas por categoria e por cidades, mas que aconselhava fosse discutida uma pauta geral contendo todas as reivindicações e que fossem concedidos poderes para a diretoria da entidade (que é composta por pessoas e vários segmentos da categoria) para fazer alguns ajustes que se faça necessário, se for o caso, como fazem a maior parte das categorias de empregados. Atendendo provocação do senhor presidente, foi aprovada, por unanimidade, a elaboração de pauta única que dissesse respeito a toda a categoria, a toda base territorial e tanto para negociação direta ou mediada, como, se fosse o caso, para qualquer procedimento judicial que se fizesse necessário, tudo de forma a se obter um reajuste salarial já a partir do próximo mês.

7. Em considerando o que já havia sido aprovado pelos presentes, foi colocado em discussão, de forma conjunta, o primeiro e o terceiro item da ordem do dia: 1. Analisar sobre a conveniência ou não de firmar acordos e/ou Convenções Coletivas de Trabalho a vigorar nos municípios que integram a base territorial do sindicato a partir de 1º de maio de 2017 e 2. Autorização para, em caso de malogro nas negociações, propor mediação e/ou arbitragem, ajuizar processo judicial de dissídio originário e/ou de revisão das normas coletivas em vigor. Após várias considerações e terem sido esclarecidas as dúvidas e os questionamentos, decidiram os presentes em aprovar as duas proposições, com a indicação que, para se tenha uma maior celeridade no repasse do reajuste, fosse dado toda a ênfase possível para a negociação direta.

8. Em discussão, também de forma conjunta e pelos mesmos motivos, os itens dois e quatro pauta - *Em caso positivo, determinação dos pedidos e das condições a serem incluídas na pauta* - decidiram os presentes aprovar a seguinte pauta de reivindicações:

1. REAJUSTE SALARIAL:

Na data-base deverá ser reajustado o salário de todos os integrantes da categoria profissional pela aplicação do percentual correspondente a 100% (cem por cento) do INPC apurado no período de 1º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017.

2. AUMENTO REAL DE SALÁRIOS:

Em 1º de maio de 2017, será incorporado ao salário de todos os integrantes da categoria, e sobre o salário reajustado pela integralidade do INPC do período, um reajuste de 2% (dois por cento) a título de aumento real.

3. PISO SALARIAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL:

O Piso Salarial da categoria profissional suscitante será de R\$ 1.400,00 (um mil e quatrocentos reais).

Parágrafo único: Caso em Janeiro de 2018 aumento do salário mínimo estadual para a categoria dos metalúrgicos supere o piso salarial normativo estabelecido no

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taquari.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DE MONTENEGRO**

Rua Fernando Ferrari, 1121 – Montenegro-RS – Centro – CEP: 95780-000
E-mail: contato@stimmemontenegro.org.br – Fone/Fax: + 55 51 3632 1597

caput, este piso será automaticamente reajustado até o valor do salário mínimo regional, visando impedir que o piso da categoria seja inferior ao salário mínimo no Estado. A fim de evitar expectativas indevidas, fica esclarecido que esta paridade será mantida até que sobrevenha nova negociação coletiva, e não servirá de base para reajuste futuro de salários, que tomará por base o salário e/ou piso salarial em **01 de Maio de 2018**.

4. APRENDIZES DO SENAI:

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a:

- a) 90% (noventa por cento) do salário normativo nas empresas com até 50 funcionários,
- b) 100% (cem por cento) do salário normativo nas empresas com 50 ou mais funcionários.

5. SALÁRIO NOS CASOS DE SUBSTITUIÇÃO: –

Ao empregado substituto será devido o mesmo salário do substituído, exceto no que diz respeito às vantagens pessoais, enquanto perdurar a substituição.

5. ADIANTAMENTO SALARIAL:

Será garantido um adiantamento salarial quinzenal na ordem de 50% (cinquenta por cento) da remuneração do trabalhador.

6. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO QUANDO EM AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE:

A empresa concederá, quando solicitado pelo empregado que estiver em gozo de auxílio-doença e/ou acidente um adiantamento equivalente a 80% (oitenta por cento) de seu salário nominal mensal, uma única vez, a cada gozo de auxílio doença. O desconto do mesmo se dará no percentual máximo de 10% (dez por cento) do salário bruto. Caso o empregado seja demitido, o desconto será feito quando da rescisão.

7. SALÁRIOS/FORMAS DE PAGAMENTOS 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.

Parágrafo primeiro: O pagamento de salários ou de verbas rescisórias, quando feito nas sextas-feiras, às vésperas de feriados, somente poderá ser feito em moeda corrente. Parágrafo segundo: As empresas fornecerão aos seus empregados cópias dos recibos por estes firmados ou quando o pagamento for efetuado mediante depósito bancário em conta corrente, demonstrativo 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.

8. DESCONTOS AUTORIZADOS:

Somente poderão ser efetuados, no salário mensal, descontos relativos à mensalidades/contribuições devidas a associações, fundações, cooperativas, clubes, seguros, previdência privada, transporte; refeições e compras realizadas no próprio estabelecimento; ferramentas, utensílios e uniformes de trabalho não devolvidas; convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, lojas e supermercados, bem

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taquari.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DE MONTENEGRO**

Rua Fernando Ferrari, 1121 – Montenegro-RS – Centro – CEP: 95780-000
E-mail: contato@stimmemontenegro.org.br – Fone/Fax: + 55 51 3632 1597

como pelo fornecimento de ranchos e compras intermediadas pelo SESI; e mensalidades/contribuições devidas ao Sindicato dos Trabalhadores.

9. TARIFAS BANCÁRIAS:

As empresas da categoria econômica que exigirem de seus empregados a abertura de conta em banco, para pagamento/recebimento de salários, garantirão aos mesmos que esta seja conta corrente, com direito a 20 (vinte) folhas de cheques e 04 (quatro) extratos, mensalmente, de forma gratuita, devendo negociar isso junto às instituições bancárias ou assumir tais custos, sem cobrar de seus empregados.

10. COPIA DOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO E DOS DOCUMENTOS RELATIVOS A RELAÇÃO CONTRATUAL:

Fornecimento obrigatório, de todos os documentos que exijam assinatura do empregado para fins de transparência tais como contrato de trabalho e respectivos aditivos, espelho dos cartões ponto, comprovantes de pagamento com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo ainda, a identificação da empresa e o recolhimento do FGTS.

11. REAJUSTE SALARIAL/PRAZO PARA PAGAMENTO DA DIFERENÇAS:

O pagamento das diferenças resultantes do que foi pactuado nesta Convenção Coletiva de Trabalho, deverá ser efetuado juntamente com a folha de pagamento do mês em que foi firmado o termo ou julgado o feito, assegurando-se a atualização monetária do valor devido e o acréscimo de juros de 1% ao mês. Esgotado o prazo, sobre o valor devido, incidirão juros de 2% ao mês, atualização monetária pela variação do IGPM e multa moratória de 10%.

12. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO:

É garantido o adicional por tempo de serviço em 1,00% (um por cento), a incidir sobre o salário contratual do empregado beneficiado, por anuênio de trabalho prestado pelo trabalhador ao mesmo empregador.

13. ABONO POR TEMPO DE SERVIÇO:

Os empregados que completarem ou vierem a completar 05 (cinco) anos de serviço a mesma empresa, farão jus a um abono equivalente a um salário contratual a ser pago na folha de pagamento de salários do mês em que implementar o tempo referido.

14. ADICIONAL NOTURNO:

O pagamento adicional noturno será efetuado no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário contratual.

Parágrafo único: Os trabalhadores que cumprirem a jornada de trabalho em horário considerado noturno, ou seja, das 22:00 às 05:00 horas, e a estenderem para além deste limite, deverão receber também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas.

15. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:

O adicional de insalubridade será calculado sobre o piso salarial da categoria.

16. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA:

Na hipótese de transferência enquadráveis no preceito do parágrafo terceiro do Art. 469 da Consolidação das Leis do trabalho, o empregado terá direito ao adicional de 50% (cinquenta por cento) calculado sobre os salários percebidos à época da transferência, enquanto durar essa situação.

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taquari.



17. ADICIONAL DE REVEZAMENTO:

Todo a trabalhador que prestar serviço em turnos, com revezamento, terá direito ao acréscimo de 30% (trinta por cento) em sua remuneração.

18. ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA:

Aos exercentes da função caixa é assegurada uma gratificação no valor de 10% (dez por cento) do respectivo salário base.

19. ADICIONAL DE FACA DE CORTE:

Adicional de 20% (vinte por cento) sobre o salário normativo da categoria para os trabalhadores que laboram com equipamentos de corte, tais como disco de corte, guilhotina, navalhas, serras e outros instrumentos cortantes.

20. AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE:

Para os empregados que percebam até 05 (cinco) salários mínimos e que estejam matriculados em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, as empresas concederão uma ajuda de custo, não integrada em seus salários, e que lhe será paga em duas parcelas, correspondente cada uma à 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo, vigente a época do pagamento. A primeira parcela deverá ser paga até 30/06/2017 e a segunda até 30/11/2017, mediante apresentação de atestado de frequência, quando exigido pela empresa.

Parágrafo único: Os empregados admitidos após 01.03.2016 e até 01.08.2016, e que preencham as demais condições e requisitos estabelecidos no "caput" deste item, farão jus a segunda parcela desta vantagem, com pagamento previsto para ocorrer em 30 de novembro.

21. AUXÍLIO FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

Os empregados que estiverem frequentando cursos profissionalizantes ou de qualificação profissional, de interesse da empresa e vinculados às funções do empregado, terão direito ao ressarcimento de 50% (cinquenta por cento) das despesas com inscrição e respectivas mensalidades, devidamente comprovadas.

Parágrafo único: O ressarcimento previsto no "caput" deste item está condicionado ao aproveitamento do curso pelo empregado interessado.

22. AUXÍLIO CRECHE:

As empresas com no mínimo 15 (quinze) empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, ou convênio com creches particulares, em condições mais favoráveis, deverão reembolsar diretamente à empregada as despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho, inclusive o legalmente adotado, em creche que preencha os requisitos legais, de sua livre escolha, no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o salário contratado, por filho (a), até a criança completar 06 (seis) anos de idade.

23. CESTA BÁSICA:

As empresas deverão fornecer aos seus empregados uma cesta básica mensalmente.

24. AUXÍLIO MÉDICO:

As empresas que não mantiverem plano de assistência médico – odontológico, aos seus empregados e dependentes farão uma contribuição no valor equivalente a 2% (dois por cento) da remuneração de seus empregados, para a Entidade Sindicato, a fim de que esta mantenha tal benefício.

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taquara.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DE MONTENEGRO**

Rua Fernando Ferrari, 1121 – Montenegro-RS – Centro – CEP: 95780-000
E-mail: contato@stimmemontenegro.org.br – Fone/Fax: + 55 51 3632 1597

25. AUXÍLIO FUNERAL:

No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará a seu cônjuge e, na falta deste, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante apresentação do comprovante fornecido por este órgão, a título de "auxílio-funeral", importância equivalente a 02 (duas) vezes o salário nominal do empregado falecido.

Parágrafo primeiro: Em caso de morte decorrente de acidente do trabalho o auxílio funeral deverá ser pago em triplo.

Parágrafo segundo: 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". Parágrafo terceiro: Na falta de dependente habilitado junto a Previdência Social, o auxílio será pago ao (s) dependente (s) constante (s) na ficha de registro do empregado.

26. AUXÍLIO ACIDENTE DE TRABALHO

Aos empregados que sofrerem acidente de trabalho será concedida uma complementação de auxílio doença acidentário mensal, em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do Salário Mínimo Profissional, a partir da comprovação da concessão de benefício por parte da previdência social, enquanto durar, e proporcionalmente aos dias de afastamento, em conformidade com o Decreto Lei nº 3048/99, art. 214, § 9º, inciso XIII (conforme a lei mencionada o benefício, não possui incidências).

27. COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO:

Como forma de complementação de benefício previdenciário, durante o período em que este perdurar, as empresas: **a)** pagarão diferenças de salários e consectários; **b)** garantirão as vantagens iguais as do trabalhador em atividade tais como auxílio creche, vale alimentação, vale transporte, plano de saúde, cesta básica e outros; **c)** concederão a seus empregados que se encontrarem em auxílio – doença, três adiantamentos salariais, contados da data de início do benefício se dando respectivamente no 30º (trigésimo), 60º (sexagésimo) e 90º (nonagésimo) dias, cada um em valor equivalente a diferença entre o valor líquido que receberia da empresa a título de salário, se estivesse trabalhando e o efetivamente percebido do órgão previdenciário.

28. GRATIFICAÇÃO DOS MENSALISTAS:

Aos empregados com regime de "mensalista" será pago, anualmente, no mês que implementar o referido período, a proporcionalidade dos dias 31 (trinta e um) equivalente a cada ano.

29. HORAS EXTRAS – ADICIONAIS:

As horas extras, nos dias úteis, serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 2 (duas) primeiras e 100% (cem por cento) para as demais, excedentes à jornada compensatória. Em havendo esta jornada, as horas extras trabalhadas aos sábados serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 4 (quatro) primeiras e com adicional de 100% (cem por cento) para as demais. As horas realizadas nos domingos e feriados, quando não compensados, serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taquari.



30. EXIGÊNCIAS PARA PRESTAÇÃO DE HORAS-EXTRAS FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO:

As empresas que exigirem de seus empregados a prestação de serviço de horas-extras, deverão fornecer aos mesmos um lanche ao término da jornada normal de trabalho, computado esse período como hora-extra.

31. 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 e nem objeto de qualquer tipo de compensação.

32. CURSOS E REUNIÕES:

Os cursos e reuniões promovidos pelo empregador, quando de frequência e comparecimento obrigatórios, serão ministrados e realizados, preferencialmente, dentro da jornada; quando se verificarem fora do horário de trabalho, deverá ser quitados como trabalho extraordinário.

33. HORAS-EXTRAS EM DIAS DE ASSEMBLEIAS:

As empresas não poderão prorrogar a jornada de trabalho além do horário normal, em dias que forem realizadas Assembleias Gerais da Entidade suscitante, devidamente convocados por esta, desde que feita a comunicação com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas;

Parágrafo Único: A prorrogação da jornada de trabalho nos dias de Assembleia acarretará um acréscimo de 200% (duzentos por cento) sobre o salário de cada trabalhador, além de uma multa de cinco pisos salariais da categoria profissional, valores estes que reverterão em favor dos trabalhadores.

34. FERIADOS PROLONGADOS:

Mediante acordo coletivo poderá ser suprimido o trabalho, com recuperação das horas não trabalhadas, nos feriados em dia útil intercalado entre feriado e fim de semana e nas trocas de feriados por dia útil, nos estabelecimentos ou setores determinados da empresa. A iniciativa do acordo poderá partir tanto da empresa como dos empregados.

Parágrafo único: O sindicato profissional poderá requisitar à empresa cópia da listagem dos trabalhadores que utilizaram o descrito no "caput".

35. AUSÊNCIA JUSTIFICADA:

O empregado terá abonada sua ausência ao serviço, sem prejuízo de salários, descanso semanal remunerado - DSR, férias e 13º salário, até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de sogro e sogra. De igual maneira nos casos de consulta médica ou internação hospitalar da esposa ou companheira.

36. AMAMENTAÇÃO:

O horário destinado à amamentação, ou seja, 01 (uma) hora por turno de serviço, poderá ser convertido em 02 (duas) horas, sendo concedido no início ou término da jornada, à livre escolha da trabalhadora.

37. INTERVALO INTRAJORNADA:

Na forma prevista no parágrafo 3º, do art. 71, da Consolidação das Leis do Trabalho e como facultada pelo contido na Portaria MTE nº 1.095, de 19.05.2010 (DOU 20.05.2010), poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, desde que:

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taquari.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DE MONTENEGRO**

Rua Fernando Ferrari, 1121 – Montenegro-RS – Centro – CEP: 95780-000
E-mail: contato@stimmemontenegro.org.br – Fone/Fax: + 55 51 3632 1597

- a) a empresa interessada protocole, e obtenha a autorização, junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego pedido específico, nos termos do previsto na Portaria supramencionada e do disposto nesta cláusula;
- b) a empresa atenda integralmente às exigências concernentes à organização do(s) refeitório(s);
- c) os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado a horas suplementares;

Parágrafo primeiro: A redução do intervalo deverá ser, preliminarmente, acertada entre a empresa e Sindicato Profissional signatário, mediante simples “termo complementar” a esta Convenção de Trabalho e com a assistência do respectivo Sindicato Patronal. O documento, obrigatoriamente, deverá reger os seguintes pontos: **a)** a especificação do (s) estabelecimento (s) em que será implantada, bem como, se for o caso, a Seção, Setor, Linha de Produção ou Serviço onde será implantado; **b)** a necessidade e conveniência da redução; **c)** a especificação dos períodos de duração dos intervalos, que não poderão ser inferiores a 30 (trinta) minutos; **d)** as garantias oferecidas pela empregadora em relação às condições de repouso e da alimentação; **e)** os casos de cessação da redução e os procedimentos à readequação dos horários e suas consequências; **f)** a expressa proibição da possibilidade de indenização ou supressão do intervalo.

Parágrafo segundo: O “termo complementar” fará referência a esta cláusula e ao número de registro desta Convenção Coletiva no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo terceiro: Na implantação da redução do intervalo intrajornada, a empresa deverá levar em conta situações especiais das gestantes, estudantes e demais trabalhadores com outros compromissos.

Parágrafo quarto: A duração reduzida do intervalo será implementada após a sua autorização pelo órgão do Ministério do Trabalho e Emprego.

38. 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.

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: 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 às aulas.

39. ABONO DE PONTO: CONSULTA, EXAMES COMPLEMENTARES E INTERNAÇÃO HOSPITALAR

A empresa abonará a falta do pai ou da mãe metalúrgica em caso de consulta médica, odontológica, exames e/ou internação hospitalar de filho menor de (12) doze anos de idade ou inválido mediante comprovação por declaração do profissional de saúde responsável pelo atendimento, no limite de doze (12) por ano.

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taquari.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DE MONTENEGRO**

Rua Fernando Ferrari, 1121 - Montenegro-RS - Centro - CEP: 95780-000
E-mail: contato@stimmemontenegro.org.br - Fone/Fax: + 55 51 3632 1597

40. LICENÇAS REMUNERADAS:

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário: a) por até 02 (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.

Parágrafo único: Fica ampliado para 02 (dois) dias, 01 (um) em cada semestre, a faculdade assegurada ao empregado e prevista no inc. IV do art. 473, da CLT.

41. LICENÇA NÃO REMUNERADA:

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, com prejuízo dos salários, considerando-se como "licença ou dispensa não remunerada", nos casos comprovados de: a) Efetiva hospitalização de cônjuge ou filho maior de 12 (doze) anos, por um dia b) Necessidade de obtenção da Carteira Nacional de Habilitação.

Parágrafo primeiro: Nas situações previstas nas alíneas "a" e "b", quando houver solicitação do empregado, as horas despendidas poderão ser compensadas, ao invés de serem descontadas pela empresa.

Parágrafo segundo: Em todos os casos antes enumerados, o empregado beneficiado deverá efetivar a devida comprovação à empregadora, no momento do retorno ao serviço.

Parágrafo terceiro: Nestes casos, de licenças ou dispensas não remuneradas, não haverá prejuízo dos respectivos repousos semanais remunerados e nem serão considerados como faltas, para efeitos de pagamento de férias e de gratificação natalina.

Parágrafo quarto: Não será concedida a licença posta na alínea "b", quando a providência possa ser efetivada fora do horário de trabalho.

42. REPOUSO REMUNERADO/ATRASO DO EMPREGADO:

Ao empregado que, embora comparecendo atrasado ao serviço, for admitido ao no restante da jornada, terá garantido o registro ponto, a partir do horário de chegada, e o gozo de repouso semanal remunerado, vedando-se ainda, quaisquer punições fundadas no mesmo fato.

43. CARTÃO PONTO:

Toda a empresa devesse colocar 01 (um) relógio ponto para cada 100 (cem) funcionários.

44. LIVRO PONTO/CARTÃO PONTO

Todas as empresas abrangidas pela presente Convenção ficam obrigadas a manterem livro ponto, cartão ponto ou equivalente, sendo obrigação do empregado registrar seu horário de trabalho.

45. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:

Redução da jornada de trabalho, com semanas de 05 (cinco) dias e 40 (quarenta) horas semanais, sem redução de salário e sem prejuízo dos intervalos existentes.

46. FÉRIAS X GRATIFICAÇÃO ESPECIAL:

Os empregadores pagarão, anualmente, a todos os empregados que tenham pelo menos 05 (cinco) anos completos de serviços prestados ininterruptamente ao mesmo empregador, quando do gozo de suas férias, uma gratificação sem natureza salarial, incidente tão somente sobre o valor dos dias de férias a serem gozadas, não incidindo tal percentual sobre o "terço constitucional", sem prejuízo do adicional que trata o art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal. Para apuração do valor deverá ser respeitado os seguintes parâmetros: a) de 05 a 10 anos de

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taguari.



trabalho ininterruptos: 10% de gratificação; **b)** de 10 a 15 anos de trabalho ininterruptos: 15% de gratificação; **c)** de 15 a 20 anos em diante de trabalho ininterruptos: 20% de gratificação.

47. FÉRIAS:

Serão concedidos 30 (trinta) dias úteis de férias a cada período de um ano trabalhado.

Parágrafo primeiro: A cada dois períodos de férias gozadas o trabalhador, em uma delas, poderá escolher a data do gozo.

Parágrafo segundo: À exceção do disposto no parágrafo 2º do art. 134 da CLT, quando for de interesse ou necessidade do trabalhador, o mesmo requererá por escrito ao empregador informando o(s) período(s) e respectivo(s) número de dias de gozo de férias.

48. FÉRIAS/INÍCIO:

Fica assegurado:

a - que o período de gozo de férias não poderá ter início em sextas-feiras 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.

49. FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS

As empresas poderão conceder férias proporcionais, por antecipação, aos empregados que ainda não contam com um período aquisitivo completo.

Parágrafo único: Em caso de demissão ou dispensa, o valor antecipado poderá ser compensado no acerto rescisório.

50. INTEGRAÇÃO DE COMISSÕES:

Aos empregados que percebam parte da remuneração em comissão, fica assegurada a natureza salarial desta parcela. A integração da comissão em Férias e 13º Salário serão feitas na seguinte forma: as comissões serão integradas pela média de comissões dos últimos 12 (doze) meses, corrigindo-se monetariamente os valores dos primeiros 06 (seis) meses do período sobre o qual far-se-á a média para integração das comissões.

51. GRATIFICAÇÃO NATALINA - FÉRIAS:

Fica assegurado o direito de os empregados, receberem 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina (13º salário) por ocasião da concessão do gozo de férias. No caso concessão de férias coletivas, o pagamento da parcela poderá ser realizado junto com o pagamento das férias ou quando do retorno.

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: para efeito de pagamento da gratificação natalina pela empresa, será computado o período em que tiver recebido auxílio-doença por mais de 15 (quinze) e menos de 185 (cento e oitenta e cinco) dias do ano.

52. GRATIFICAÇÃO NATALINA - PAGAMENTO EM DOBRO:

Pagamento em dobro da gratificação natalina quando feito após o prazo previsto em Lei, acrescido da multa diária de 1/30 (um e trinta avos) do salário contratual mensal, em favor do empregado.

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taquari



53. 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.

54. TESTES PRÁTICOS:

A realização de testes práticos para admissão não poderá exceder a 01 (uma) jornada normal.

Parágrafo único: A empresa que fornecer alimentação a seus empregados, também o fará e gratuitamente à pessoa em teste.

55. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA/NOVO:

Readmitido o empregado no prazo de 01 (um) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

56. NOVAS TECNOLOGIAS E AUTOMAÇÃO:

Na ocorrência da implantação de novas tecnologias e processos de automação, resultando em alteração de atribuições e funções, a empresa proporcionará, sempre que possível, através de treinamento e/ou remanejamento interno, o aproveitamento de empregados atingidos, diretamente ou indiretamente, pelos novos processos. Para a consecução desses objetivos, os Sindicatos dos Trabalhadores deverão ser comunicados de sua ocorrência, quando for previsível.

57. TRANSFERÊNCIA DE ESTABELECIMENTO:

A empresa que pretender deslocar seu estabelecimento de um local para outro deverá avisar com antecedência mínima de 30 (trinta) dias aos seus empregados.

Parágrafo único: Se, desse deslocamento do estabelecimento ou local de trabalho, decorrer aumento das despesas do empregado com transporte, a empresa deverá suportá-lo integralmente.

58. PAGAMENTO DE PASSAGENS E REFEIÇÕES:

As empresas obrigam-se a pagar aos seus empregados os valores por eles despedidos, referente passagens e alimentação.

59. UNIFORMES:

As empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, macacões e outras vestimentas necessárias ao desenvolvimento do trabalho e, acaso exigirem o uso de uniforme, deverá fornecê-lo gratuitamente, inclusive no que diz respeito à maquiagem, que deverá atender a tez da empregada.

60. EXAMES ADMISSIONAIS / DEMISSIONAIS - PAGAMENTO

Os exames médicos sejam eles admissionais, periódicos ou demissionais, assim como, os radiológicos, laboratoriais ou outros requisitados pelo médico, serão pagos pelo empregador.

Parágrafo primeiro: A empregadora deverá fornecer cópia do atestado fornecido pelo médico ao empregado.

Parágrafo segundo: Fica vedada a solicitação de exames de gravidez.

Parágrafo terceiro: Os exames médicos admissional, anual e demissional deverão ser realizados na cidade onde é prestado o trabalho, sendo vedada a exigência de deslocamento do empregado até a sede da empresa para tal fim quando essa estiver localizada fora do município de prestação do trabalho.

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taquari.



60. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO APOSENTANDO:

Ao empregado que contar com mais de um ano de serviço prestado à mesma empresa será garantida estabilidade no emprego no período de 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aposentadoria por idade, ou tempo de serviço ou especial.

Parágrafo único: A garantia ajustada no caput será elevada proporcionalmente em um mês a cada ano de serviço completo superior ao quinto ano.

61. GARANTIA DE EMPREGO:

Garantia de emprego para todos os empregados titulares e suplentes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes até um ano após término gestão para o qual foi eleito.

62. GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTANDO:

Estabilidade do trabalhador desde a data da incorporação ao Serviço Militar até 180 (cento e oitenta) dias após a baixa.

63. ESTABILIDADE PROVISÓRIA GESTANTE:

Gozar de estabilidade provisória, a empregada gestante até 120 (cento e vinte) dias após seu retorno ao trabalho, cumprido o período de afastamento compulsório.

64. AVISO PRÉVIO/REDUÇÃO DE HORÁRIO:

Quando o empregado estiver cumprindo o aviso-prévio concedido pela empresa, as 02 (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 02 (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.

65. 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.

66. AVISO PRÉVIO/PROPORCIONALIDADE:

Os empregados farão jus a percepção do valor a título de aviso prévio de 30 (trinta) dias, acrescidos de 03 (três) dias por ano ou 1 (um) dia a cada fração igual a 04 (quatro) meses de tempo de serviço prestado a mesma empresa.

Parágrafo primeiro: Computa-se para todos efeitos legais a totalidade de dias de aviso prévio para anotação do término da relação contratual na CTPS do trabalhador.

Parágrafo segundo: O cumprimento do aviso prévio será de 30 (trinta) dias, exceto se o trabalhador obtiver novo emprego no curso do aviso prévio, quando então será imediatamente dispensado do cumprimento.

67. JUSTIFICATIVA DA DEMISSÃO MOTIVADA:

Quando invocada a justa causa para a despedida, o empregado será informado, por escrito, dos motivos da dispensa, sob pena de presunção de despedida motivada.

68. 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

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taquari.



motivos da demissão. A falta de notificação, nesses casos, gerará a presunção de despedida sem justa causa.

69. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS: Regras básicas e documentação necessária:

É obrigatória a assistência do Sindicato Profissional nas rescisões de contrato de trabalho de todos os empregados que tenham 180 (cento e oitenta) dias ou mais de serviço, sob pena de nulidade plena do ato, inclusive no que diz respeito às empresas que possuam matriz fora da região de jurisdição sindical do suscitante.

A homologação da rescisão do contrato de trabalho (assistência) deverá ser agendada com antecedência mínima de cinco (05) dias devendo os empregadores, para agilizar e otimizar o atendimento, assim como, facilitar a conferência e evitar problemas no ato homologatório, apresentar com antecedência mínima de dois (02) dias da data agendada para o ato, os seguintes documentos:

1. Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (cinco vias);
2. Aviso prévio ou pedido de demissão ou carta de demissão por justa causa (três vias);
3. Atestado médico demissional (três vias);
4. Carteira de trabalho devidamente atualizada;
5. Ficha de Registro de Empregados ou Livro de Registro de Empregados, devidamente atualizado e registrado no MTE.
6. Documento para encaminhamento do seguro desemprego (quando for o caso);
7. Documento liberatório dos depósitos do FGTS (chave), devidamente acompanhado da guia de recolhimento do último mês e da multa demissional (quando foi o caso);
8. Comprovante de depósito do FGTS ou extrato atualizado da conta vinculada;
9. Recibos mensais dos salários ou folha de pagamento ou Ficha analítico funcional alusiva aos últimos doze meses do contrato.
10. Perfil Profissiográfico Profissional.
11. Comprovações (ou certidão negativa) do recolhimento das Contribuições, Sindical, Assistencial e Confederativa devidas as entidades signatárias nos últimos dois anos.

Parágrafo primeiro: O pagamento do valor devido deverá ser efetiva em moeda corrente nacional ou através de cheque, de emissão do empregador ou mediante depósito bancário em conta corrente do empregado.

Parágrafo segundo: Na hipótese de o empregado não comparecer no dia e hora agendada para a homologação, que deverá obrigatoriamente constar da comunicação de dispensa, ou recusar-se a receber as mesmas, deverá o sindicato profissional fornecer declaração dos fatos ocorridos ao empregador.

Parágrafo terceiro: A apresentação dos documentos referidos no item 11 poderá ser substituída pela apresentação das folhas de pagamento dos meses que as contribuições eram devidas devidamente acompanhadas das cartas de oposição de todos os empregados.

70. RESCISÃO CONTRATUAL/EXIGÊNCIA DE GUIAS:

No ato homologatório da rescisão contratual, a empresa deverá apresentar as guias de contribuição sindical, assistencial e confederativa, recolhidas em favor da entidade dos empregados e da entidade patronal, ou Certidão de regularidade sindical fornecida pelas entidades convenientes.

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Tequari.



Parágrafo único: Na hipótese do empregador não apresentar as guias ou Certidão de Regularidade prevista no “caput” desta cláusula, será informada a Superintendência Regional do Trabalho do descumprimento do pagamento das referidas contribuições, bem como será exigida a devida ação fiscal dos auditores do trabalho.

71. RELAÇÃO DE SALÁRIOS:

Os empregadores, mediante requerimento, fornecerão a relação de salários de contribuição ao empregado demitido.

72. ABONO AO APOSENTADO QUE SE DESLIGAR DO EMPREGO:

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, os empregados com 05 (cinco) anos ou mais de serviço dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, receberá seus direitos como se tivesse sido demitido sem justa causa e, além disso, lhe será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a 05 (cinco). Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido esse abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo. Para os empregados com menos de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, será pago um abono correspondente a 5% (cinco por cento) para cada ano de serviço até o limite de 20% (vinte por cento).

73. CONDIÇÕES DE TRABALHO - VESTIÁRIO NO LOCAL DE TRABALHO

As empresas, na forma como preceitua o item 2 da NR-24 da Portaria 3214/78, deverão manter vestiários em condições que permitam seus funcionários a trocarem a roupa de forma individualizada e com privacidade. Deverão manter também armários/guarda volumes, em condições que permitam seus funcionários a guardarem seus pertences de forma individualizada e com segurança, sob pena de indenizarem as perdas em caso de furto ou roubo.

74. CONDIÇÕES DE TRABALHO – ERGONOMIA e SANIDADE

As empresas comprometem-se a providenciarem que seus estabelecimentos atendam todas as condições de trabalho exigidas pela NR-17 (ergonomia) e no item 1 da NR24 (sanitários), ambas integrantes da Portaria 3214/78.

Parágrafo único: É garantido livre acesso dos Sindicatos signatários aos locais de trabalho para a fiscalização e conferência do cumprimento das condições de trabalho oferecidas.

75. CONDIÇÕES DE TRABALHO – BEBEDOUROS

Os empregadores devem disponibilizar, na forma preconizada no item 7 da NR-24, bebedouros com água em condições de ser consumida por seus empregados, sendo vedada qualquer restrição de consumo.

76. CONDIÇÕES DE TRABALHO - REFEITÓRIOS E LOCAL PARA LANCHE/REFEIÇÕES

Os empregadores comprometem-se a disponibilizar refeitório ou local dotado de condições de asseio para que seus empregados possam gozar seu horário de intervalo e fazer suas refeições e/ou lanches. Comprometem-se, ainda, a garantir condições de conservação e higiene adequadas e os meios para o aquecimento em local próximo ao destinado às refeições *na forma* como determina os itens 3, 6 e 7 da NR-24 da Portaria 3214/78.

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taquari.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DE MONTENEGRO**

Rua Fernando Ferrari, 1121 - Montenegro-RS - Centro - CEP: 95780-000
E-mail: contato@stimmemontenegro.org.br - Fone/Fax: + 55 51 3632 1597

77. NECESSIDADES HIGIÊNICAS:

Todos os produtos fornecidos aos empregados para uso e consumo, tais como água, vestiários, bebedouros, banheiros e afins, deverão obedecer às normas legais quanto à higiene, segurança e integridade da saúde dos mesmos.

Parágrafo único: 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 casos emergenciais.

78. CIPA:

Todo o processo eleitoral das CIPA's 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.

Parágrafo único: 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.

79. MEDIDAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES:

Os empregados receberão instruções e treinamento sobre os diferentes riscos de acidente do trabalho, condições agressivas à saúde e medidas de proteção relativas às atividades e operações específicas que realizem.

Parágrafo primeiro: Ao empregado que tiver sido submetido a processo de reabilitação profissional através do INSS, será garantido um período de treinamento da empresa de origem, visando sua readaptação funcional.

Parágrafo segundo: Sempre que, a juízo da CIPA, a integridade física do empregado se encontrar em risco, pela falta de adequadas medidas de proteção, em suas atividades habituais ou tarefas eventuais, a mesma deverá comunicar o fato à empresa.

Parágrafo terceiro: Aquelas empresas desobrigadas de constituir CIPA terão obrigatoriamente durante os turnos de expediente no mínimo 01 (um) profissional habilitado para a preservação de acidentes e primeiros socorros.

80. 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 uniformes e seus acessórios, quando exigirem seu uso obrigatório em serviço.

Parágrafo primeiro: Ficará a cargo da empresa a higienização dos equipamentos de proteção e dos uniformes, caso o uso destes últimos seja obrigatório.

Parágrafo segundo: Para as atividades em que é necessário o uso de EPI para a proteção dos olhos, quando o empregado sofrer prejuízo por dano em óculos com lentes de grau, decorrente de sua utilização no estrito desempenho de sua atividade laboral, sem ter recebido o devido equipamento de proteção dos referidos óculos, a empregadora obrigar-se-á à reposição ou conserto daqueles, observada a mesma qualidade da armação e lentes que foram danificadas.

81. EXAMES MÉDICOS:

Por ocasião da realização do exame médico admissional, periódico e demissional, deverão ser emitidos pelo médico a serviço da empresa atestado de saúde ocupacional do trabalhador, conforme exigência da NR-7, da Portaria nº 3.214/78, com alteração dada pela Portaria nº 24, de 29.12.94, ambas do Ministério do

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taquari.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DE MONTENEGRO**

Rua Fernando Ferrari, 1121 – Montenegro-RS – Centro – CEP: 95780-000
E-mail: contato@stimmemontenegro.org.br – Fone/Fax: + 55 51 3632 1597

Trabalho, devendo a empresa fornecer cópia do documento ao empregado. Da entrega poderá ser exigido recibo.

Parágrafo único: As empresas se comprometem a liberar, 01 (uma) vez por ano, pelo tempo que se fizer necessário e sem prejuízo do salário, as funcionárias mulheres, para realização de exames preventivos. Ficam dispensadas deste procedimento as empresas que, através de programas ou convênios, já propiciem às empregadas mulheres tal possibilidade.

82. VACINAÇÃO:

O empregador se obriga a colocar à disposição do empregado, sem ônus para o mesmo, a VACINA ANTITETÂNICA, respondendo por sua aplicação, quando houver risco de exposição ao vírus no local de trabalho.

83. ATESTADO MÉDICO:

Os empregadores, tenham ou não serviço médico próprio ou conveniado, comprometem-se a aceitar, sem necessidade de qualquer validação junto ao serviço médico referido, atestados fornecidos por profissionais vinculados ao INSS ou ao Sindicato dos Trabalhadores para fins de comprovação de ausência,

Parágrafo primeiro: Não poderá ser exigida a comprovação de aquisição de medicamentos, para aceitação dos atestados médicos e odontológicos.

Parágrafo segundo: O atestado médico e odontológico deverá ser apresentado pelo empregado à empresa no dia em que retornar ao trabalho ou, por motivo excepcional, até 24 (vinte e quatro) horas após o retorno ao trabalho.

84. TRABALHO INFANTIL:

As empresas manifestam o seu propósito de não utilização de mão-de-obra infantil. Eventuais transgressões ou irregularidades serão reportadas pelo Sindicato dos Trabalhadores aos Sindicatos Patronais.

85. ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS E/OU PORTEIROS:

Os empregadores deverão disponibilizar, sem nenhum custo, assistência jurídica aos empregados que exercem a função de vigia e/ou porteiro sempre e que, no exercício regular das suas funções, incidirem na prática de ato que os leve a responder ação penal.

86. PRÁTICAS GERENCIAIS:

Os empregadores não deverão adotar quaisquer práticas gerenciais e de organização do trabalho que, direta ou indiretamente, que possam causar humilhação e discriminação aos trabalhadores.

Parágrafo único: Os Sindicatos também poderão encaminhar às empresas avisos e comunicações para fixação obrigatória, em locais visíveis a serem definidos pelas empresas, mediante requerimento ao Departamento de Recursos Humanos ou Diretoria. Tais avisos não poderão conter termos ofensivos à Empresa, seus dirigentes outros funcionários ou terceiros.

87. INVASÃO DE PRIVACIDADE:

É vedado à empresa instalar quaisquer instrumentos ou aparelhos de monitoramento dos empregados, tais como câmeras de vídeo, com intenção que denote vigilância ostensiva ao longo da jornada de trabalho, como se verifica, exemplificativamente, nos casos de câmeras instaladas em banheiros e vestiários, refeitórios e sala de descanso, que constroem o empregado durante a prestação de serviços.

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taquari.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DE MONTENEGRO**

Rua Fernando Ferrari, 1121 – Montenegro-RS – Centro – CEP: 95780-000
E-mail: contato@stimmemontenegro.org.br – Fone/Fax: + 55 51 3632 1597

88. DIRETRIZES PARA NEGOCIAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS:

As empresas envidarão esforços para a implementação da participação dos trabalhadores em lucros e/ou resultados, inclusive através de Acordo Coletivo de Trabalho.

89. TRABALHO SINDICAL NAS EMPRESAS:

Fica assegurada a realização de reuniões periódicas entre Sindicato de Trabalhadores e as empresas, pelos menos bimestrais, para tratar de assuntos pertinentes às relações de trabalho e sindicais, entre a Diretoria dos Sindicatos e representantes designados pelas empresas, mediante prévia solicitação e agendamento de quaisquer das partes, em horários e pauta a serem definidos de comum acordo.

90. ACESSO DOS DIRIGENTES AOS LOCAIS DE TRABALHO:

As empresas permitirão o acesso da Diretoria da entidade sindical de trabalhadores ou de preposto devidamente credenciado através de credencial que será, obrigatoriamente, emitida pelas entidades ora acordantes, pena de invalidade do documento, com o objetivo de propiciar a fiscalização do cumprimento do presente acordo e a distribuição de boletins ou convocações da entidade sindical de trabalhadores e que objetivem o aprimoramento das relações trabalhador-empresa. O acesso será permitido mediante agendamento prévio junto à empresa, em áreas delimitadas e durante os intervalos destinados ao descanso.

91. LICENÇA DE DIRETORES:

A pedido da diretoria do Sindicato, as empresas concederão licença remunerada para os dirigentes sindicais e delegados representantes, para o desempenho de suas atividades sindicais.

92. DISPENSA DOS EMPREGADOS PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS SINDICAIS:

As empresas, desde que pré-avisadas, 72 (setenta e duas) horas antes pelo Sindicato suscitante, dispensarão, sem prejuízos da remuneração, os empregados pertencentes à categoria profissional, para participação em palestras, seminários, simpósios e congresso de interesse da classe, até o limite máximo anual de 25 (vinte e cinco) dias.

93. REPASSE DAS MENSALIDADES E DAS CONTRIBUIÇÕES

Os empregadores se comprometem a repassar aos Sindicatos dos Trabalhadores, até o dia 10 do mês seguinte a que se operou o desconto, as mensalidades e contribuições descontadas de seus empregados.

Parágrafo primeiro: As Empresas não poderão incentivar, promover ou patrocinar campanhas junto aos trabalhadores no sentido de impulsioná-los individual ou coletivamente a comparecer à sede do Sindicato para manifestar sua oposição. Tal procedimento, por qualquer integrante da Empresa, caracterizará ato anti-sindical, passível de responsabilização cível e criminal (Orientação nº 04 da CONALIS).

Parágrafo segundo: Cópia da guia de pagamento deverá ser encaminhada ao sindicato profissional a cada recolhimento efetuado, devendo estar acompanhada obrigatoriamente de relação nominal de todos os empregados contendo o valor total do desconto de cada trabalhador.

Parágrafo terceiro: O não recolhimento das importâncias antes referidas, nas datas apazadas, acarretará às empresas uma multa no percentual de 10% (dez por

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taquari



cento) sobre o valor da quantia descontada dos empregados, acrescida de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, além da atualização monetária.

95. COMPROVAÇÃO RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES - encaminhamento das guias de recolhimento:

Os empregadores deverão a remeter a entidade sindical de trabalhadores cópias das guias dos recolhimentos previdenciários e fundiários (GR's) devidamente acompanhadas das GFIPS, assim como, da contribuição sindical, das mensalidades e das demais contribuições, devidamente acompanhada da relação dos contribuintes com seus salários e data de admissão. Obrigam-se, também, a remeter ao sindicato patronal, cópia da guia de recolhimento da contribuição sindical patronal.

96. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES

Os empregadores que descumprirem qualquer cláusula que contenha obrigação de fazer, exceto aquelas que já contenham multa específica, sofrerão multa no valor de 10% (dez) por cento do salário mínimo profissional.

Os empregadores que não cumprirem com o pagamento da remuneração mensal e da gratificação natalina no prazo legal sofrerão multa diária de 1/30 do salário do empregado, enquanto persistir o atraso.

Os empregadores que não implementarem os reajustes aqui pactuados e não cumprirem com os pisos ajustados sofrerão multa mensal de 20% do menor salário admissional da categoria, enquanto persistir o descumprimento.

Ajustam as partes que a não entrega da totalidade da documentação exigida para a prática do ato rescisório, inclusive, a entrega dos documentos para saque do FGTS e encaminhamento do seguro quando for o caso e, o encaminhamento dos registros da baixa e alterações na CTPS nos prazos estabelecidos no art. 477 da CLT fará incidir a multa estabelecida no §8º do citado artigo.

Parágrafo único: O valor das multas reverterão em favor dos empregados prejudicados e deverá ser pago através do sindicato suscitante.

97. INDENIZAÇÃO - RETENÇÃO DA CTPS ALÉM DO PRAZO LEGAL:

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 02 (dois) dias de salário básico, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, limitada a multa a 06 (seis) meses do salário básico do empregado prejudicado.

98. AFIXAÇÃO DAS NORMATIVAS E AVISOS DO SINDICATO DE EMPREGADOS NO(S) QUADRO(S) DE AVISOS:

As empresas comprometem-se a fixar, em local visível, no(s) quadro(s) de avisos, pelo prazo de 90 (noventa) dias, cópias do acordo coletivo, convenção coletiva de trabalho ou decisão judicial normativa, bem como, a permitir pelo período solicitado expressamente a colocação de comunicação, convocações, informações sobre cursos de educação sindical, eleições sindicais e avisos de interesse dos empregados.

9. Em seguimento passou-se a discutir o quinto item da puta, qual seja: *Delegação de poderes ao Presidente do sindicato para negociação (podendo, inclusive, reduzir os índices e os valores pleiteados, assim como alterar ou suprimir qualquer dos pedidos aprovados, ou incluir outras postulações), firmar acordo ou Convenções Coletivas de Trabalho e se necessário delegar tais poderes -*. Decidiram os

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taquari



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DE MONTENEGRO**

Rua Fernando Ferrari, 1121 – Montenegro-RS – Centro – CEP: 95780-000
E-mail: contato@stimmemontenegro.org.br – Fone/Fax: + 55 51 3632 1597

presentes, por unanimidade, conceder poderes a Diretoria para alterar e/ou modificar a proposta aqui aprovada e, ao Presidente da entidade, para negociar e firmar Convenções Coletivas de Trabalho com as entidades patronais correlatas, podendo, se entender necessário chamar reuniões específicas ou assembleias gerais para novas deliberações. Também foi autorizada, caso entendesse necessário e útil a diretoria da entidade, fosse encaminhadas negociações e firmados ajustes diretamente com os empregadores, até como forma de agilizar a aplicação dos reajustes salariais.

10. Em discussão o sexto item da pauta, tendo presente, muitas vezes, a necessidade de tomada da decisão com urgência, por unanimidade foi aprovada a *concessão de poderes para a Diretoria do Sindicato para negociar e celebrar, durante os próximos 12 meses, Acordos e/ou convenções Coletivas que visem regrad situações específicas ou até, gerais, em datas, ocasiões ou períodos especiais.*
11. Em considerando a forma como definida seria encaminhada votação, passou-se a discutir o oitavo item da pauta, ocasião em que, por unanimidade foi aprovada a *concessão e poderes para o Sindicato ajuizar ações de cumprimento de normas coletivas, ações trabalhistas na qualidade de substituto processual, Ações Civis Públicas ou qualquer outro tipo de ação que vise garantir e/ou assegurar o cumprimento de direitos dos integrantes da categoria.*
12. Por fim, foi discutido o item sete da ordem do dia. Com a palavra o Diretor Financeiro da entidade, Sr. Sadir Inácio Lauermann, explicou que os valores recebidos por conta da contribuição sindical e de aluguel das instalações do sindicato (salão de festas, salas de reuniões e ginásio de esportes) e de mensalidade não são suficientes para a manutenção dos serviços oferecidos aos associados e aos integrantes da categoria. Disse, ainda, que a luta sindical exige sejam realizados gastos além daqueles necessários a simples manutenção da entidade, tais como, contratação de advogados para o atendimento da negociação e das demandas coletivas; de profissionais de mídia para elaboração de panfletos, folders, material para a imprensa e edição do jornal da entidade; de carros de som para auxiliar nas manifestações, assembleias e outros movimentos necessários a luta (greves e paralizações). Explicou que, para fazer frente a tais despesas e para que se formasse um fundo de lutas havia necessidade de manutenção da mesma contribuição aprovada na assembleia do ano passado, qual seja: dois dias de salário de cada um dos integrantes da categoria, independentemente da forma de remuneração e da função exercida, sendo o valor de um dia descontado na folha de pagamento do mês de julho/2017 e, outro, na folha de pagamento do mês de novembro/2017. Por sugestão dos presentes foi incluído na proposta a limitação de cada uma das contribuições ao valor de R\$150,00 (cento e cinquenta reais). Também foi incluído na proposta a possibilidade destas contribuições anuais (dois dias) serem, a escolha de cada um dos metalúrgicos (mediante opção a ser formalizada no sindicato), ser substituída por uma contribuição mensal em valor equivalente a 1% do salário da categoria. Em votação foram distribuídas cédulas para que os presentes indicassem a palavra SIM ou NÃO, sendo que a assinalação do SIM indicava a aprovação da proposta formulada com os dois adendos.

Com Extensões de Base em:

Barão, Brochier, Capela de Santana, Harmonia, Maratá, Pareci Novo,
Poço das Antas, Salvador do Sul, São Pedro da Serra, Tupandi e Taquari.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS, MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DE MONTENEGRO**

Rua Fernando Ferrari, 1121 – Montenegro-RS – Centro – CEP: 95780-000
E-mail: contato@stimmemontenegro.org.br – Fone/Fax: + 55 51 3632 1597

Apurados os votos, verificou-se 75 sufrágios favoráveis a proposição e oito votos contrários. O Sr. Presidente declarou, então, aprovada a proposta apresentada pelo Diretor de Finanças com os adendos que foram apresentados pelos presentes.

ENCERRAMENTO: Esgotada a ordem do dia, foram suspensos os trabalhos para a elaboração da presente ata, tendo, o Sr. Presidente, solicitado aos presentes que permanecessem no salão onde seria servido um pequeno lanche e, posteriormente apresentada a ata. Reabertos os trabalhos foi a presente ata lida e aprovada pelos presentes.

Montenegro, 05 de abril de 2017:

FRANCISCO KUHN DA COSTA
Presidente

HEINZ ALEXANDRE HARFF
Diretor de Administração

SADIR INÁCIO LAUERMANN
Diretor de Finanças