

Ilmo. Sr. Superintendente Regional do Trabalho e Emprego
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
Porto Alegre – RS

Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos, Mecânicos, Material Elétrico, Eletrônico e Implementos Agrícolas do Estado do Rio Grande do Sul, com sede na Rua Voluntários da Pátria nº 595, sala 801, Galeria Santa Catharina, Centro, Porto Alegre – RS, registrado no Ministério do Trabalho sob nº 46000.013130/2006-15, inscrito no CNPJ sob nº 08.610.653/0001-02, por seu Vice- Presidente e Procurador firmatário, autorizados a negociar conforme Assembléia Geral realizada em 19 de março de 2009, no restaurante Casa Alaminuta, localizada à Rua Assis Brasil, nº 1490, bairro Centro em Alegrete-RS;

e

Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Agrícolas no Rio Grande do Sul, registrado no Ministério do Trabalho sob nº 331.330/76, inscrito no CNPJ sob nº 87.996.146/0001-17, por seu Presidente e Procuradores firmatários, autorizados a negociar conforme Assembléia Geral realizada em 14 de maio de 2009, na cidade de Passo Fundo-RS,

em cumprimento ao disposto na Instrução Normativa SRT/MTE nº 01, de 24/03/2004, requerem o registro, depósito e arquivamento da Convenção Coletiva de Trabalho em apenso, na forma do art. 614 e seus parágrafos da CLT.

Nestes termos, pedem deferimento.

Porto Alegre, 03 de julho de 2009.

Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos, Mecânicos, Material Elétrico,
Eletrônico e Implementos Agrícolas do Estado do Rio Grande do Sul

Júlio Helton Medeiros da Silva
CPF 205.285.820-20
Vice - Presidente da Federação dos Trabalhadores

Juliana Da Rold Krob Di Lorenzo
OAB/RS 40.856
Procuradora da Federação dos
Trabalhadores

Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Agrícolas no Rio Grande
do Sul

Cláudio Affonso Amoretti Bier
CPF 121.887.190-34
Presidente do Sindicato Patronal

Thiago Guedes
OAB/RS 36.754
Procurador do Sindicato Patronal

Arlí Ernani M. da Silva
OAB/RS 36.671
Procurador do Sindicato Patronal

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2009/ 2010

Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos, Mecânicos, Material Elétrico, Eletrônico e Implementos Agrícolas do Estado do Rio Grande do Sul, representando a extensão da base do Município de Alegrete, com processo no MTE sob o nº 46000.0021.87/2008-42, inscrita no CNPJ sob nº 08.610.653/0001-02, por seu Vice- Presidente Júlio Helton Medeiros da Silva, inscrito no CPF sob nº 205.285.820-20; e

Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Agrícolas no Rio Grande do Sul, inscrito no CNPJ sob nº 87.996.146/0001-17, por seu Presidente, Cláudio Affonso Amoretti Bier, inscrito no CPF sob nº 121.887.190-34, e por seus procuradores firmatários,

celebram, por este instrumento, Convenção Coletiva de Trabalho, de caráter normativo, a reger-se pelas seguintes cláusulas e condições:

Primeira – Abrangência

Esta Convenção abrange todos os representados pela extensão de base do Município de Alegrete, de modo que, doravante, toda e qualquer referência a empregados ou empresas diz respeito, respectivamente, aos empregados integrantes da categoria profissional e às empresas pertencentes à categoria econômica representadas neste instrumento.

Segunda – Reajuste salarial

As empresas concederão um reajuste salarial de 6% (seis por cento) para os empregados que recebem salário base mensal de até R\$ 3.000,00 (tres mil reais), aplicados em 01/05/2008, correspondente ao período revisando de 01/05/2008 a 30/04/2009, incidindo os percentuais acima sobre os salários vigentes em 01/05/2008, reajustados pela aplicação da norma coletiva anterior a esta. Nas mesmas condições acima, os salários superiores a R\$ 3.000,00 (três mil reais), serão reajustados com a parcela fixa de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais).

Parágrafo primeiro – Compensação

Serão compensados todos os reajustes e aumentos salariais concedidos no período revisando, exceto os incompensáveis por força da legislação vigente.

Parágrafo segundo – Pagamento de diferenças salariais

As diferenças salariais decorrentes do disposto no *caput* desta cláusula, correspondente ao mês de maio de 2009 serão pagas com o salário de julho de 2009 e as de junho de 2009, com o salário de agosto de 2008, exceto se

preferirem as empresas efetuar a totalidade do pagamento em parcela única, já no mês de julho de 2009.

Terceira – Empregados admitidos após 01/05/2008

Para o reajuste do salário do empregado admitido na empresa após 01/05/2008 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 segunda, for devido a empregado exercente do mesmo cargo ou função, admitido até aquela data (01/05/2008), 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 01/05/2008, os salários serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados.

Quarta – Piso salarial

O piso salarial da categoria, em 01/05/2009, é de R\$ 567,60 (quinhentos e sessenta e sete reais e sessenta centavos) mensais ou de R\$ 2,58 (dois reais e cinquenta e oito centavos) por hora. Contudo, poderão as empresas admitir novos empregados, a partir de 01/05/2009, com um piso salarial de admissão de R\$ 561,00 (quinhentos e sessenta e um reais) mensais ou de R\$ 2,55 (dois reais e cinquenta e cinco centavos) por hora, pelo período de até 60 (sessenta) dias.

Quinta – Rescisões contratuais

As rescisões contratuais ocorridas a partir de 01/05/2009 serão devidamente complementadas.

Sexta – Antecipações salariais

As empresas poderão, no prazo de vigência deste instrumento, a seu imotivado e exclusivo critério, por espontaneidade, conceder antecipações salariais aos seus empregados, ficando expressamente ajustado que as mesmas poderão ser compensadas na próxima data base ou, antes dela, com qualquer antecipação, reajuste, aumento ou abono salarial que possa vir a ser determinado por lei.

Parágrafo único

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

Sétima – Horas extras

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidente sobre o valor contratual da hora normal.

Oitava – Trabalho em feriados e domingos

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

Nona – Adicional por tempo de serviço

As empresas concederão um adicional de tempo de serviço de 2% (dois por cento) sobre o salário contratual do trabalhador por quinquênio de serviço prestado pelo empregado ao mesmo empregador.

Parágrafo Único

Os períodos anteriores serão considerados desde que a nova contratação se realize num período inferior a 7 (sete) meses da última rescisão contratual.

Décima – Empregado estudante – Ajuda de custo

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 31/08/2009 e a segunda até 30/11/2009, mediante apresentação de atestado de freqüência, quando exigido pela empresa.

Décima primeira – Auxílio funeral

As empresas pagarão um auxílio funeral no valor de um e meio piso salarial da categoria, diretamente à família no caso de morte do empregado por acidente de trabalho. Não ocorrerá este pagamento quando houver seguro de vida em grupo.

Décima segunda – Estabilidade provisória à gestante

As empregadas gestantes terão estabilidade provisória até 90 (noventa) dias após seu retorno ao trabalho, cumprido o período de afastamento compulsório, condicionada na hipótese de rescisão do contrato, a comprovação do estado de gravidez perante o empregador no prazo de 60 (sessenta) dias após o término do aviso prévio.

Parágrafo primeiro

A empregada gestante, sem prejuízo do repouso semanal remunerado, e do período aquisitivo de férias, será dispensada do trabalho: uma vez por mês, nos primeiros seis meses de gestação, 02 (duas) vezes por mês no sétimo e oitavo mês e uma vez por semana no nono mês, para a realização de consulta médica pré-natal. Para usufruir desse benefício a empregada deverá avisar a empregadora com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas.

Parágrafo segundo

Na hipótese de acordo entre gestantes, parturientes e seus respectivos empregadores relativo ao período de estabilidade provisória e auxílio maternidade poderão seus contratos de trabalho ser rescindidos.

Décima terceira – Garantia de emprego ou salário – Aposentando

Ao empregado que comprovar antecipadamente estar a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria comum de 35 (trinta e cinco) anos e que conte com um mínimo de 05 (cinco) anos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se. A garantia de emprego ou salário cessa automaticamente findos os 12 (doze) meses.

Parágrafo primeiro

Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 10 (dez) anos na atual empresa, a garantia fica elevada para 24 (vinte e quatro) meses.

Parágrafo segundo

Esta garantia é extensiva também aos casos especiais de aposentadoria (especial ou por tempo de serviço convertido, em que o empregado possua tempo de serviço enquadrado nas hipóteses previstas nos Decretos nº 356/91 e 357/91). Para que o empregado com enquadramento nestes casos possa usufruir dessa garantia, deverá efetivar notificação à empregadora, acompanhado de cópias dos comprovantes e demonstrativos das conversões de tempo de serviço, fixando as datas de início e fim da garantia.

Parágrafo terceiro

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

Décima quarta – Regime de compensação

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração normal de 08 (oito) horas diárias, até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas aos sábados, inclusive em atividades insalubres, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, ressalvada, quando se tratar de empregado

menor, a existência de autorização de médico da empresa ou do Sindicato dos Trabalhadores.

Parágrafo primeiro

Por não desejarem os empregados voltar a trabalhar normalmente aos sábados, 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

Ratificam as partes a integridade e plena validade dos regimes de compensação do sábado pactuados nos últimos 05 (cinco) anos, nos termos do disposto no parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo terceiro

A faculdade outorgada às empresas, nesta cláusula, restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação. Estabelecido este regime, não poderá suprimi-lo sem a concordância prévia do empregado, salvo se decorrer de imposição legal.

Décima quinta – Jornada Intercalada/Compensação

Quanto houver uma jornada de trabalho intercalada entre sábado ou domingo e um feriado, as empresas poderão exigir dos empregados integrantes dos seus quadros funcionais a compensação desta jornada em sábado anterior ou em outros dias da semana.

Décima sexta – Regime especial de compensação de horas de trabalho

Em função da marcante sazonalidade da atividade econômica, instituem as partes jornada flexível de trabalho, inclusive em atividades insalubres, com um regime especial de compensação de horas de trabalho, nos termos do art. 59, §§ 2º e 3º, da CLT, para regular a compensação entre o crédito e o débito de horas trabalhadas além e aquém da jornada normal, regime esse que objetiva desonerar as empresas e os produtos sazonais por elas produzidos, dando-lhes, assim, maior competitividade para fazer face à economia globalizada.

Parágrafo primeiro – Critérios e parâmetros

Ajustam as partes como critérios e parâmetros gerais para o regime especial de compensação de horas de trabalho os constantes do quadro anexo a esta Convenção, ora designado como Anexo I, o qual, devidamente rubricado pelas partes convenientes, fica fazendo parte integrante deste instrumento, como se nele inteiramente transcrito estivesse.

Parágrafo segundo – Implantação

Assim sendo, as empresas representadas pelo Sindicato Patronal poderão, a qualquer tempo, na vigência deste instrumento, adotar efetivamente uma jornada flexível de trabalho que se enquadre dentro desses mesmos critérios e parâmetros, implantando o regime especial de compensação de horas de que trata esta cláusula e o Anexo I, ficando assegurado aos Sindicatos Profissionais e Patronal, acompanharem a execução deste regime.

Décima sétima – Troca de turno

O empregado em serviço noturno permanente poderá, mediante acordo escrito, passar a trabalhar em turno diurno, com supressão do respectivo adicional e da redução da hora noturna.

Décima oitava – Intervalo para refeições

As empresas que mantiverem refeitórios com fornecimento de refeições a seus empregados, poderão reduzir o horário a elas destinado para 30 (trinta) minutos, ficando este intervalo integrado na jornada normal de trabalho e, conseqüentemente, remunerado, dispensada a marcação desse intervalo no cartão ponto.

Décima nona – Marcação do ponto / tolerância / dispensa

A marcação do ponto até 10 (dez) minutos antes do início da jornada e até 10 (dez) minutos após o seu término não será considerada tempo de serviço ou à disposição do empregador, por não ser tempo trabalhado, não podendo ser computado para fins de apuração de horas extraordinárias.

Parágrafo único

Fica facultado à empresa a dispensa da marcação do ponto nos intervalos para alimentação e repouso de seus empregados, nos termos da Portaria Ministerial do Trabalho nº Portaria nº 3.626, de 13/11/91.

Vigésima – 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 estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido e os exames se realizem em horário total ou parcialmente conflitante com seu turno de trabalho. O empregado, para gozar desse benefício, deverá avisar o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, obrigado, ainda, a comprovar posteriormente o fato.

Vigésima primeira – Atestados médicos

Nas empresas que mantenham serviço médico e odontológico organizado ou contratado, somente terão validade, para justificar faltas ao serviço por doença do empregado, os atestados desses médicos e dentistas e os fornecidos pelos médicos e dentistas do Sindicato dos Trabalhadores, ou por ele contratados e credenciados, por aqueles visados, com exclusão de quaisquer outros.

Parágrafo primeiro

Havendo divergência, os médicos e dentistas da empresa e do sindicato que houverem discordado indicarão, de comum acordo, um terceiro médico ou dentista como árbitro, que dará decisão definitiva e que deverá ser acatada pelas partes.

Parágrafo segundo

Os casos de acidente no trabalho serão sempre atendidos pelos médicos da empresa, e, se for o caso, pelo serviço médico do SUS.

Parágrafo terceiro

As empresas que não dispuserem de serviço médico e dentário validarão os atestados do SUS e do Sindicato dos Trabalhadores.

Parágrafo quarto

Os atestados do SUS, ressalvado o disposto no parágrafo primeiro, terão validade nos casos de hospitalização e de real emergência médica, desde que visados por médico do sindicato ou da empresa.

Vigésima segunda – Recibos de pagamento

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

Parágrafo único

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

Vigésima terceira – Anotação na CTPS

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados suas corretas funções, de acordo com a legislação e normas regulamentares e técnicas em vigor.

Vigésima quarta – Anotações de faltas

As empresas não poderão anotar nas Carteiras de Trabalho de seus empregados os dias de falta ao serviço por doença e os respectivos atestados médicos.

Vigésima quinta – Início de férias

As férias não poderão ter início nas sextas-feiras, às vésperas de Natal e Ano Novo, ou em dia que antecede os “feriadões”.

Vigésima sexta – Gratificação natalina – Férias

Para os empregados que requeiram até 10 (dez) dias antes do início das férias, as empresas concederão com estas o adiantamento da gratificação natalina (13º salário) previsto na Lei nº 4.749. Para os que não requererem no

prazo previsto nesta cláusula o adiantamento será efetivado até o quinto dia após o retorno do empregado das férias gozadas.

Parágrafo primeiro

Quando as férias forem gozadas no mês de dezembro, o pagamento da gratificação natalina deverá ser feito junto com o pagamento das férias, desde que o término destas ultrapassem a data limite – 20 de dezembro – para quitação integral da referida gratificação.

Parágrafo segundo

No caso de férias coletivas não haverá a antecipação prevista nesta cláusula (*caput* e parágrafo primeiro).

Vigésima sétima – Gratificação natalina/auxílio doença

Fica assegurado o pagamento da gratificação natalina (13º salário) aos empregados que permaneçam em gozo do auxílio doença pelo INSS por período igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

Vigésima oitava – Empregado admitido / substituto

Ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

A situação salarial do empregado substituto reger-se-á pelo disposto na Súmula 159, do Tribunal Superior do Trabalho.

Vigésima 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 uniforme e seus acessórios quando exigirem 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 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 inadequados. 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.

Trigésima – Medidas de prevenção de acidentes

Os empregados serão instruídos e treinados sobre os riscos de acidente do trabalho, as condições agressivas à saúde e as medidas de proteção relativos às operações específicas que realizam.

Parágrafo único

Os membros da CIPA receberão, por ocasião de sua posse, um manual de atividades e legislação relativa à Higiene e Segurança do Trabalho, o qual será atualizado sempre que necessário.

Trigésima primeira – Eleições da CIPA

A eleição que indicará os membros componentes da CIPA será realizada através de escrutínio secreto, na sede das empresas, sempre acompanhada por um Dirigente Sindical indicado pela entidade sindical obreira. Para tanto, as empresas comunicarão à entidade sindical profissional, por escrito, a data da eleição, no período previsto na legislação que regula a matéria.

Trigésima segunda – Aviso prévio – Redução de horário

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

Trigésima terceira – Pagamento de verbas rescisórias

As empresas quando concederem aviso prévio a seus empregados, deverão pagar-lhes as parcelas decorrentes da rescisão do contrato, no prazo legal, sob pena de pagar uma multa correspondente aos seus salários pelo prazo excedente. Não haverá este pagamento:

a) se a demissão do empregado for efetivada sob acusação de falta grave, ainda que venha a ser julgada improcedente ou não provada em reclamação judicial;

b) se o empregado não comparecer no local, dia e hora designados ou, comparecendo, se negar a receber as importâncias que lhe forem oferecidas;

c) mesmo que, em reclamação judicial, a empresa seja condenada a pagar diferenças ou importâncias maiores que as oferecidas;

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

Trigésima quarta – Homologação de rescisão contratual

O recibo de quitação, relativo às rescisões de contrato de trabalho dos empregados, inclusive com menos de um ano de serviço na mesma empresa, só terá validade mediante a assistência da respectiva entidade sindical da categoria profissional.

Parágrafo primeiro

Para aquelas empresas que são sediadas em municípios em que não há sede ou sub-sede do sindicato profissional e tampouco sub-delegacias do Ministério do Trabalho e Emprego, as assistências às rescisões contratuais poderão ser realizadas na forma do § 3º do art. 477 da CLT, desde que previamente comunicado o sindicato profissional da rescisão de contrato, comprometendo-se o empregador, nesta hipótese, a enviar cópia do termo de rescisão do contrato de trabalho ao sindicato profissional.

Parágrafo segundo

Em caso de despedidas por justa causa, fica sem efeito à faculdade prevista no parágrafo primeiro, devendo a assistência ser realizada obrigatoriamente perante o sindicato dos trabalhadores.

Trigésima quinta – Fornecimento da RSC

Quando da rescisão do contrato de trabalho, desde que requerida pelo empregado, a empresa fornecerá a este a RSC - Relação dos Salários de Contribuição, conforme formulário do INSS, devidamente preenchido.

Trigésima sexta – Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)

As empresas deverão apresentar no ato de assistência da rescisão contratual de seus empregados, o recibo assinado pelo trabalhador comprovando que lhe foi entregue cópia do Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP.

Trigésima sétima – Notificação de demissão

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

Trigésima oitava – Multa por dispensa

Para efeito de cominação estabelecida no artigo 9º da Lei nº 7.238/84, será considerada a data de dispensa do empregado demitido sem justa causa a data correspondente ao termo final do aviso prévio, independentemente de ter sido dispensado o trabalho em seu curso ou de ter ele sido indenizado.

Trigésima nona – Autorização de descontos nos salários

As empresas somente poderão efetuar desconto nos salários de seus empregados quando expressamente autorizadas por estes, por escrito, e quando se referirem a despesas oriundas da utilização de: convênios de assistência médica, odontológica, hospitalar, laboratorial, farmacêutica, com clínicas ou casas de saúde, para empregados e dependentes, transporte e refeição, convênios mantidos pela empresa ou pela associação ou clube de funcionários com estabelecimentos comerciais, convênios com livrarias, funerárias, parcelamento de seguro de veículos, serviços ou aquisição de bens junto à associação ou clube de funcionários, compras no próprio estabelecimento ou em supermercados, fornecimento de ranchos e compras

intermediadas pelo SESI e/ou sacola econômica fornecida pela entidade sindical obreira, bem como mensalidade de clube ou associação, seguro de vida em grupo e/ou de acidentes pessoais, aluguel, habitação, fotocópias e telefonemas efetuados na empresa.

Quadragésima – Descontos autorizados

As empresas ficam obrigadas a proceder o desconto das mensalidades dos associados do Sindicato dos Trabalhadores, desde que por este relacionados, ou qualquer desconto aprovado pela categoria, na folha de pagamento, desde que, em qualquer caso, não haja oposição expressa do empregado, recolhendo referidas importâncias à respectiva entidade sindical profissional 48 (quarenta e oito) horas após efetuado o desconto. A guia de pagamento deverá estar obrigatoriamente acompanhada de uma relação nominal contendo o valor total do desconto.

Parágrafo único

O não recolhimento das importâncias antes referidas, na data apazada, acarretará às empresas uma multa no valor da quantia descontada dos empregados, acrescida de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, além da atualização monetária pelo valor da UFIR.

Quadragésima primeira – Desconto assistencial

As empresas sediadas no município de Alegrete, sendo este representado pelo **Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Santiago, conforme processo de extensão de base nº 46.000.0021.87/2008-42**, descontarão de todos os integrantes da categoria, beneficiados ou não por esta Convenção, as importâncias equivalentes a 01 (um) dia de salário, já reajustado, no mês de julho de 2009; 01 (um) dia de salário, já reajustado, no mês de novembro de 2009; e 01 (um) dia de salário, já reajustado, no mês de janeiro de 2010. Para os demais meses do ano será descontado 1,5% (um e meio por cento) do piso da categoria de cada trabalhador, devendo as importâncias descontadas serem recolhidas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores respectivo até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto

Parágrafo primeiro

Os descontos previstos nesta cláusula ficam subordinados à não oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa até 10 (dez) dias antes do primeiro pagamento reajustado.

Parágrafo segundo

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

Parágrafo terceiro

O não recolhimento das importâncias antes referidas, nas datas apazadas, acarretará às empresas uma multa no valor da quantia descontada

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

Quadragésima segunda – Contribuição patronal

As empresas, de acordo com deliberação da Assembléia Geral do Sindicato da categoria econômica, recolherão, em favor do Sindicato da Indústria de Máquinas e Implementos Agrícolas no Rio Grande do Sul, o valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por empregado existente em 01/05/2009, em três parcelas, nos valores de R\$ 8,00, R\$ 8,00 e R\$ 9,00, sendo a primeira devida até 01/08/2009, a segunda em 01/09/2009 e a terceira em 01/10/2009, contra apresentação da competente guia de recolhimento pelo Sindicato Patronal.

Quadragésima terceira – Vigência

Esta Convenção vigorará pelo prazo de um ano, com início em 01/05/2009 e término em 30/04/2010.

Quadragésima quarta – Revisão

A prorrogação ou revisão parcial ou total destes dispositivos somente poderá ser objeto de negociação dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao término desta Convenção.

Quadragésima quinta – Casos omissos

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

Quadragésima sexta – Solução de divergências

As divergências surgidas entre os convenientes pela aplicação dos dispositivos desta Convenção e/ou decorrentes de casos omissos, serão obrigatoriamente resolvidos pela Justiça do Trabalho.

Quadragésima sétima – Afixação de cópias

Cópias autênticas desta Convenção serão obrigatoriamente afixadas de modo visível, na sede das entidades convenientes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 03 (três) dias da data do depósito de 01 (uma) via da Convenção na Superintendência Regional do Trabalho.

Quadragésima oitava – Forma

Esta Convenção é lavrada em 03 (três) vias de igual teor e forma, das quais as duas primeiras ficarão com os sindicatos convenientes e a terceira será encaminhada a depósito na Superintendência Regional do Trabalho.

E, assim, por estarem justos e convencidos, firmam o este instrumento, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Porto Alegre, 03 de julho de 2009.

Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos, Mecânicos, Material Elétrico,
Eletrônico e Implementos Agrícolas do Estado do Rio Grande do Sul

Júlio Helton Medeiros da Silva
CPF 205.285.820-20
Vice-Presidente da Federação dos Trabalhadores

Juliana Da Rold Krob Di Lorenzo
OAB/RS 40.856
Procuradora da Federação dos
Trabalhadores

Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Agrícolas no Rio Grande
do Sul

Cláudio Affonso Amoretti Bier
CPF 121.887.190-34
Presidente do Sindicato Patronal

Thiago Guedes
OAB/RS 36.754
Procurador do Sindicato Patronal

Arlí Ernani M. da Silva
OAB/RS 36.671
Procurador do Sindicato Patronal

ANEXO I

À Convenção Coletiva de Trabalho firmada em 03/07/2009 entre a Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos, Mecânicos, Material Elétrico, Eletrônico e Implementos Agrícolas do Estado do Rio Grande do Sul e o Sindicato das Indústrias de Máquinas e Implementos Agrícolas no Rio Grande do Sul

Regime especial de compensação de jornada/horas de trabalho – Critérios

Jornada normal de trabalho	44 horas semanais
Prorrogação	Até o limite máximo de 54 horas semanais
Horas trabalhadas da 45 ^a até a 54 ^a	Computadas a favor do empregado
Redução	Até o limite mínimo de 24 horas semanais
Horas não trabalhadas da 24 ^a a 44 ^a	Computadas a favor da empresa
Pagamento do salário na prorrogação	Pagamento normal das 44 horas semanais, sem pagamento de horas extraordinárias
Pagamento do salário na redução	Pagamento normal das 44 horas semanais
Jornada flexível	Caráter individual ou coletivo, abrangendo a empresa, ou um determinado departamento ou setor
Prazo de comunicação da alteração da jornada ao empregado e seu Sindicato	No dia anterior ao da alteração
Horas excedentes a 54 ^a na semana	Pagas como extras
Periodicidade do sistema	Anual
Mês de apuração do saldo da compensação de horas	Abril
Saldo positivo	Pago em dinheiro
Saldo negativo	Zerado
Dispensa do empregado	Empresa quita créditos / absorve débitos na rescisão
Pedido de demissão	Empresa quita créditos / absorve débitos na rescisão
Falta injustificada	Descontar as horas
Férias e gratificação natalina (13 ^o salário)	Não sofrem influência do sistema
Adicional noturno	Não sofre influência do sistema
Domingos e feriados	Não podem ser utilizados
Sábados	Para os que compensam o sábado, podem ser utilizados até 2 por mês
Setores de empresas que operem em turnos e trabalhem 6 dias por semana	Não podem utilizar o regime especial de compensação de horas