

PROC/DRT-EN Nº  
40217 - 002891/2006-96

---

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

---

**2005 / 2006**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que celebram de um lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE**, e de outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MOSSORÓ E ZONA OESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE**, na forma que se segue:

---

**DAS PARTES**

---

**1. DOS CONVENENTES**

São partes na presente Convenção Coletiva de Trabalho, representando a categoria econômica, o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Rio Grande do Norte, com sede à Avenida Senador Salgado Filho nº. 2860 - 1º andar - Natal/RN; e, representando a categoria profissional, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Mossoró e Zona Oeste do Estado do Rio Grande do Norte, com sede à Rua Camilo Figueiredo nº. 13, Ilha de Santa Luzia, nesta cidade de Mossoró, neste ato devidamente representados por seus presidentes no final assinados, autorizados pelas Assembléias Gerais de cada categoria para promoverem, a negociação coletiva do ano de 2005, nos termos do artigo 612 da CLT.

**2. ENQUADRAMENTO SINDICAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os trabalhadores com atividades nas indústrias metalúrgicas, mecânicas, e de material elétrico e das empresas de manutenção e montagem industrial de Mossoró, Alto do Rodrigues, Carnaubais, Guamaré, Assu, Campo Grande, Felipe Guerra, Ipanguaçu, Janduis, São Rafael, Upanema, Baraúnas, Grossos, Macau, Pendências, Apodi, Caraúbas, Governador Dix-Sept Rosado, Itaú, Paraú, Severiano Melo, Serra do Mel, Areia Branca, Itajá, Triunfo, Tibau e Porto do Mangue.

---

## DO REAJUSTE DOS SALÁRIOS

---

### 3. REPOSIÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional serão reajustados em 1º de novembro de 2005, no percentual de 08,00 % (oito por cento), aplicado sobre os salários praticados no mês de novembro de 2004.

**§ único:** As diferenças salariais resultantes da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, compreendendo os meses de novembro, dezembro, 13º salário de 2005, e janeiro, fevereiro e março de 2006, serão quitadas em no máximo três parcelas nas folhas de pagamento dos meses de abril, maio e junho de 2006.

### 4. PISO SALARIAL

Ficam fixados os seguintes pisos salariais para os integrantes da categoria profissional, a partir de 1º/11/2005:

- a) **Não qualificado:** R\$ 327,00 (trezentos e vinte e sete reais) mensais;
- b) **Auxiliar de profissional:** R\$ 349,72 (trezentos e quarenta e nove reais e setenta e dois centavos) mensais;
- c) **Profissional:** R\$ 463,36 (quatrocentos e sessenta e três reais e trinta e seis centavos) mensais;

**§ 1º:** Para os trabalhadores contratados para prestarem serviço junto à Petrobrás nas funções de **encanador, soldador 6g, soldador rx, soldador tig, soldador de gasoduto e oleoduto**, quando devidamente registrado na CTPS, fica fixado piso salarial de 699,42 (seiscentos e noventa e nove reais e quarenta e dois centavos).

**§ 2º:** As diferenças salariais resultantes da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, compreendendo os meses de novembro, dezembro, 13º salário de 2005, e janeiro, fevereiro e março de 2006, serão quitadas em no máximo três parcelas nas folhas de pagamento dos meses de abril, maio e junho de 2006.

---

## DOS PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

---

### 5. GRATIFICAÇÃO NATALINA

As empresas pagarão 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina do exercício civil de 2006, até o 15º (décimo quinto) dia anterior ao pagamento do salário de novembro de 2006, independentemente do prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

### 6. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento dos salários dos empregados será realizado imediatamente ao término da jornada de trabalho, limitado ao máximo de 01 (uma) hora para a sua conclusão, ficando ainda as empresas obrigadas a efetuarem o mesmo da seguinte forma:

§ 1º.: O pagamento mensal deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente a prestação dos serviços;

§ 2º.: O pagamento semanal deverá ser efetuado no último dia útil da semana;

§ 3º.: Quando em cheque, o pagamento deverá ser efetuado no 4º (quarto) dia útil do mês subsequente, após o horário do expediente bancário.

### 7. MORA SALARIAL

Estabelece-se multa de 2% (dois por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário a partir do 5º (quinto) dia do vencimento, até 20 (vinte) dias e de 0,1% (zero vírgula um por cento) por dia de atraso no período subsequente.

§ 1º.: A mora prevista no "caput" desta cláusula, somente será devida aos salários incontroversos, assim entendidos, aqueles cujo direito ao recebimento não esteja a depender de decisão judicial.

§ 2º.: A mora prevista no "caput" desta cláusula, será igualmente aplicada no caso de não pagamento do 13º salário e da remuneração das férias nos prazos definidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho.



## 8. ENVELOPE DE PAGAMENTO

O pagamento do salário mensal; será feitos mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

---

## DAS GARANTIAS NO CONTRATO DE TRABALHO

---

## 9. QUESTÕES DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA

Necessitando o empregado ausentar-se para tratar de interesse pessoal junto a órgãos do Ministro do Trabalho ou da Previdência Social, em que seja imprescindível a sua presença, tais como: expedição de 2ª (segunda) via de CTPS, cédula de identidade, PIS, CPF e Título de Eleitor, serão abonadas as horas de ausência, limitada a 04 (quatro) horas por quadrimestre, devendo a empresa ser avisada até 24 (vinte e quatro) horas antes, ficando o empregado obrigado à apresentação do comprovante respectivo que motivou a sua ausência.

## 10. LOCAL PARA REFEIÇÕES

A empresa que não dispuser de refeitório, destinará local em condições de higiene para que os empregados possam fazer as refeições.

## 11. ALIMENTAÇÃO

As empresas que oferecem aos seus empregados serviços de alimentação; preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente poderão reajustar os preços na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

§ 1º.: Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições também o serão, na mesma proporção.

§ 2º.: Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação, poderá reajustar os preços até então praticados, dependendo dos aumentos gerais de salários e desde que mediante



entendimento específico com o sindicato representativo da categoria profissional.

**§ 3º.:** Ficam excluídas do “caput” e parágrafo primeiro desta cláusula, as empresas credenciadas no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, prevista na Lei nº. 6321/76.

## **12. FORNECIMENTO DE MATERIAL DE HIGIENE**

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados, quando necessário para uso na empresa, produtos adequados a higiene pessoal a saber: sabão, papel higiênico e desengraxantes.

## **13. EMPREGADOS ESTUDANTES**

Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 a 61 da CLT.

## **14. FORNECIMENTO DE LENTE DE GRÁU PARA O E.P.I.**

As empresas se comprometem a fornecer lente de grau para os óculos de proteção individual aos empregados que comprovem a necessidade de uso, através de receita médica.

**§ único:** A aplicação do “caput” desta cláusula será para deficiências visuais para perto e a partir de 1,5 (um vírgula cinco) graus.

## **15. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA DO READMITIDO**

É vedado o contrato de experiência para os trabalhadores, qualificados ou não, desde que já tenham trabalhado naquela empresa por mais de 90 (noventa) dias, e venham a ser readmitidos na mesma função.

## **16. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência fica suspenso durante o afastamento do empregado por benefício ou auxílio acidente concedidos pela Previdência Social, prorrogando-se seu termo final por período idêntico ao prazo restante do contrato de experiência no momento do afastamento.



## **17. GARANTIA DO PRÉ-APOSENTADO**

Desde que solicitado por escrito, aos empregados que contando com mais de 07 (sete) anos de serviço na empresa, estejam a menos de 12 (doze) meses para o implemento da aposentadoria, por idade ou por tempo de serviço, ser-lhes-á garantido o emprego pelo aludido período, salvo cometimento de justa causa, devidamente comprovada.

## **18. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

O empregado em gozo de auxílio acidente do trabalho, pela previdência social, a partir do 16º (décimo sexto) dia do afastamento, receberá da empresa uma quantia que somada ao valor do benefício previdenciário atinja o valor do seu salário contratual integral, vigente à época, desde que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte) dias e limitada a uma única vez durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## **19. TOLERÂNCIA A ATRASO**

As empresas se comprometem a tolerar, desde que não habitualmente, até 30 (trinta) minutos de atraso, somados na semana, sem perda do repouso semanal remunerado do empregado.

§ 1º.: Caso o empregado atrase habitualmente, comprovado pelo cartão de ponto, durante o período de um mês, perderá o direito de que trata o "caput" da presente cláusula.

§ 2º.: Caso o empregado chegue atrasado ao serviço e o empregador permitir seu trabalho nesse dia, fica vedado o desconto da importância relativa ao dia de trabalho, ao repouso semanal remunerado e feriado correspondente.

## **20. EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS**

As empresas ficam obrigadas a realizarem os exames médicos periódicos necessários, dentro do horário de trabalho do empregado, sob pena de pagamento como horas extras, do tempo despendido para a realização de tais exames.



## 21. DIÁRIAS DE VIAGENS

As despesas de viagem a serviço da empresa, incluídas a passagem, hospedagem e alimentação, correrão por conta do empregador.

## 22. TRANSPORTE DE ACIDENTADOS

As empresas garantirão aos empregados veículos para o transporte de acidentados no trabalho, ou aos que no horário de trabalho, necessitem de urgente atendimento médico hospitalar.

**§ único:** Caso o acidentado não fique hospitalizado, o empregador fornecer-lhe-á condução até sua residência.

## 23. ALISTAMENTO MILITAR

A partir do conhecimento pelo empregador da incorporação de seu empregado no serviço militar obrigatório, este terá garantia de emprego até 90 (noventa) dias após a baixa do referido serviço.

## 24. QUITAÇÃO

As empresas pagarão as despesas de locomoção, alimentação e hospedagem, esta última quando houver atraso imputado à empresa, efetuadas pelos empregados que forem convocados para acerto de contas fora da localidade onde prestem seus serviços, desde que o deslocamento ultrapasse a 30 (trinta) quilômetros rodoviários.

## 25. FORNECIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA APOSENTADORIA

A documentação exigida pelo INSS será fornecida pelas empresas, quando solicitada pelo empregado, nos seguintes prazos:

- a) 03 (três) dias úteis, para fins de auxílio doença;
- b) 05 (cinco) dias úteis, no caso de aposentadoria.

**§ 1º:** Para os empregados que estejam a menos de 25 (vinte e cinco) meses para sua aposentadoria e que tenham desenvolvido atividades perigosas e ou insalubres, as empresas anexarão à rescisão contratual o histórico funcional, para fins de aposentadoria especial em formulário do

INSS, desde que o mesmo seja entregue a empresa até 03 (três) dias após a comunicação da dispensa.

§ 2º.: Desde que solicitado pelo ex-empregado a empresa fornecerá devidamente preenchido o atestado de afastamento e salários - AAS - , para fins de benefícios previdenciários.

## **26. REUNIÕES**

Quando o empregado tiver que participar de reunião por exigência do empregador, o horário de sua realização deverá ser dentro da jornada diária de trabalho, sob pena de caracterização de hora extraordinária à disposição, com exceção para os ocupantes de cargos de chefia e gerência.

## **27. QUADRO DE AVISO**

As empresas, mediante prévia comunicação verbal ou escrita, permitirão a fixação em quadro de aviso, de comunicados de interesse exclusivo e geral da categoria profissional, constante de papel timbrado e subscrito por dirigente sindical ou delegado representante.

## **28. CRACHÁS DE IDENTIFICAÇÃO**

As empresas que exigirem a identificação dos empregados através de crachás, em casos de esquecimento ou extravio, fornecerão crachá provisório para aquele dia.

## **29. COMPENSAÇÃO DE DIAS**

Desde que haja interesse da maioria simples dos empregados e das empresas, estas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados com feriados, fim de semana, carnaval, festas juninas e festas de fim de ano, desde que tal fato seja comunicado ao Sindicato Profissional com antecedência mínima de 05 (cinco) dias.

## **30. JORNADA DO TRABALHO**

Para cumprimento do disposto no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, as partes reconhecem como válida a adoção, pelas empresas representadas pelo sindicato patronal, de qualquer das seguintes alternativas de horários de trabalho abaixo:





§ 1º.: Funcionamento da semana com 44 (quarenta e quatro) horas, sendo 08 (oito) horas de trabalho diário de segunda à sexta-feira e 04 (quatro) horas de trabalho no sábado;

§ 2º.: Funcionamento da semana com 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, de segunda à sexta-feira, sem expediente aos sábados, compensando-se as horas de sábado, durante os demais dias da semana;

§ 3º.: As empresas que não adotarem nenhuma das alternativas acima, farão acordos com seus empregados para fixarem a jornada a ser adotada, mediante assistência do sindicato profissional;

§ 4º.: A adoção do regime previsto no parágrafo segundo, não implicará na necessidade da existência de acordos de compensação de horário de trabalho com os empregados, valendo o presente instrumento para todos os efeitos legais, especialmente para o disposto no parágrafo segundo do artigo 61 da CLT;

§ 5º.: Ficam excluídas do cumprimento das jornadas aqui previstas, as empresas que adotarem os regimes de trabalho previstos em legislação específica, e especialmente a Lei nº. 5.811 de outubro de 1.972.

### **31. CRECHES**

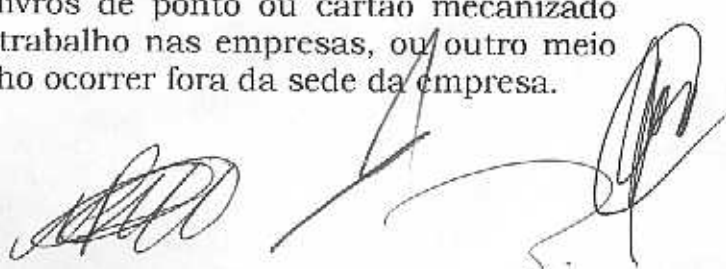
Enquanto não existirem creches distritais, as empresas com mais de 10 (dez) empregadas, se comprometem a credenciá-las, mediante convênio, junto às creches localizadas em locais próximos ao da execução do trabalho, que permitam deixar, sob segurança e assistência, durante o horário de trabalho, os filhos com até 01 (um) ano de idade.

### **32. CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Todos os contratos de trabalho devem ser escritos, ficando o empregador obrigado a fornecer cópia do mesmo ao empregado, sob pena de não prevalecer contra o empregado as cláusulas que lhe forem desfavoráveis.

### **33. CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO**

É obrigatória a utilização de livros de ponto ou cartão mecanizado para o efetivo controle do horário de trabalho nas empresas, ou outro meio de registro e controle, quando o trabalho ocorrer fora da sede da empresa.





### **34. UNIFORMES**

As empresas que exigirem o uso de uniformes padronizados de seus empregados, deverão fornecer gratuitamente 03 (três) uniformes por ano, a cada empregado. Em caso de rescisão contratual, o empregado deverá devolver o uniforme em qualquer estado de conservação em que se encontre, bem como quando do fornecimento da outra unidade, sob pena de ter que ressarcir a empresa a preço de custo o uniforme não devolvido.

### **35. VALE TRANSPORTE**

A empresa fica obrigada a fornecer vale transporte gratuitamente, para o deslocamento dos trabalhadores quando estiverem a serviço da empresa aos domingos, feriados e dias já compensados.

### **36. CURSOS E CERTIFICADOS**

Quando o trabalhador participar de eventos promovidos direta ou indiretamente pela empresa, como cursos de aperfeiçoamento profissional, qualidade no trabalho, relações humanas e cursos para novas áreas de trabalho, fica a empresa obrigada a fornecer certificado ao término do curso, desde que o mesmo seja fornecido pela instituição promotora do evento.

### **37. INTERRUPTÃO DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho, por responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

### **38. GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até 05 (cinco) meses após o parto.

### **39. REAJUSTE SALARIAL NO AVISO PRÉVIO**

O reajuste salarial coletivo, espontâneo ou por força de acordo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia ao empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra o seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.



---

## DOS ADICIONAIS DE SALÁRIOS

---

### 40. QÜINQÜÊNIO

Os empregados enquadrados na presente Convenção Coletiva de Trabalho receberão qüinqüênio de 5% (cinco por cento) sobre o salário nominal retroagindo a contagem do tempo de serviço ao período de admissão.

---

## DAS RESCISÕES E HOMOLOGAÇÕES

---

### 41. HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões de contrato de trabalho serão feitas preferencialmente no sindicato profissional.

### 42. CARTA DE APRESENTAÇÃO

No ato da homologação, às empresas darão carta de apresentação ao empregado, cujo contrato de trabalho foi rescindido sem justa causa, e desde que solicitado pelo mesmo.

### 43. COMPROVANTE DE RECOLHIMENTO DO FGTS

No ato da homologação da rescisão contratual ficam as empresas obrigadas a apresentarem os comprovantes dos recolhimentos do FGTS dos últimos 06 (seis) meses.

### 44. RESCISÃO NA FALTA GRAVE

No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, o empregador deverá informar ao empregado, por escrito, a falta grave cometida, sob pena de não poder alegá-la posteriormente em juízo.



---

## DO AVISO PRÉVIO

---

### 45. AVISO PRÉVIO

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

**§ único:** O "caput" desta cláusula só será aplicado no caso de aviso prévio trabalhado.

---

## DAS AUSÊNCIAS E ABONOS

---

### 46. AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, nos seguintes casos:

I - Até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;

II - Até 03 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - Por 05 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV - Por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - Até (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de alistamento eleitoral, nos termos da lei respectiva;

VI - No período do tempo de serviço em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do artigo 65 da lei n.º 4.375, de 17 de agosto de 1.964 (Lei do Serviço Militar);

VII - Por 01 (um) dia, na ocasião das eleições para renovação da diretoria do sindicato profissional, para os integrantes de juntas coletoras de votos, limitado a 01 (um) trabalhador por empresa;

VIII - Por 02 (dois) dias, na ocasião das eleições para renovação da diretoria do sindicato profissional, para os integrantes de juntas apuradoras de votos, limitado a 01 (um) trabalhador por empresa.



#### **47. ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

As empresas integrantes da categoria econômica abonarão as faltas ao serviço dos seus empregados estudantes, nos dias de provas escolares obrigatórias, curriculares ou exame vestibular, destinadas à avaliação do aproveitamento para efeito de aprovação ou ingresso em faculdades, ou quando realizadas por estabelecimentos de ensino, inclusive profissionalizantes, reconhecidos ou autorizados pelo Ministério da Educação, em horário coincidente com o trabalho, desde que avisem à empresa, por escrito 48 (quarenta e oito) hora antes.

---

### **DAS FÉRIAS**

---

#### **48. INÍCIO DAS FÉRIAS**

As férias dos empregados, individuais ou coletivas, não terão seu início em sábados, domingos, feriados ou em dias já compensados, devendo seu pagamento ser efetuado até o segundo dia imediatamente anterior ao da concessão.

#### **49. FÉRIAS PARA CASAMENTO**

Fica assegurado ao empregado gozar suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, fazendo tal comunicação ao empregador com até 30 (trinta) dias de antecedência e que sejam atendidas as conveniências da empresa.

#### **50. COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS**

A concessão das férias será comunicada ao empregado por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunicação, recebendo contra-recibo.

---

### **DAS GARANTIAS SINDICAIS**

---

#### **51. RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Para fins de controle da categoria profissional e melhor desempenho de suas atribuições sindicais, as empresas remeterão à entidade sindical profissional a relação dos trabalhadores abrangidos pelo desconto da



contribuição sindical anual, taxa assistencial e da mensalidade sindical, até o 8º (oitavo) dia útil após efetuado o desconto.

## **52. MORA NO ATRASO DO REPASSE DAS CONTRIBUIÇÕES**

### **SINDICAIS**

Fica acordado que, para o caso de atraso no repasse da Contribuição Sindical Anual, Taxa Assistencial e Mensalidade Sindical por parte das empresas, estas ficam obrigadas ao pagamento corrigido monetariamente pela variação da TR, aplicada desde o vencimento até a data do efetivo pagamento.

**§ 1º:** Concomitantemente com o disposto no “caput” desta cláusula, será devida uma multa de 1,0% (um por cento) e 2,0% (dois por cento), quando o atraso ocorrer respectivamente, no primeiro e segundo mês. A partir do terceiro mês, a multa devida será de 3,0% (três por cento).

**§ 2º:** A multa prevista no parágrafo primeiro desta cláusula será aplicada sobre o valor corrigido, na forma do que dispõe o “caput”, também desta cláusula.

## **53. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES E DELEGADOS DE BASE**

Todo dirigente sindical, delegado de base ou representante dos trabalhadores, eleitos regularmente em assembleia da categoria profissional para participar de encontros de trabalhadores de âmbito municipal, estadual, nacional ou internacional ou para exercer atividades sindicais, terão abonadas suas faltas, até o limite de 20 (vinte) dias úteis, por ano, sucessivos ou intercalados, sem prejuízo da remuneração, até o limite de 15 dias, inclusive do repouso semanal, férias, FGTS e demais direitos.

**§ 1º:** Os delegados de base ou representantes dos trabalhadores, serão liberados na proporção de 01 (um) empregado por empresa. Nas empresas com mais de 100 (cem) empregados, serão liberados na proporção de 01 (um) empregado para cada grupo de 100 (cem) empregados.

**§ 2º:** As empresas que tenham empregado em disponibilidade remunerada nos termos do pactuado na presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigadas ao cumprimento de apenas 50% (cinquenta por cento) do “caput” e parágrafo primeiro desta cláusula. Ocorrendo resultado fracionário da divisão, considerar-se-á a parte inteira seguinte.



#### 54. DISPONIBILIDADE REMUNERADA

Ficam liberados de suas atividades laborais, 02 (dois) membros da diretoria do sindicato profissional, ficando a disposição do mencionado sindicato, limitado a 01 (um) empregado por empresa com mais de 40 (quarenta) empregados, garantida a remuneração integral.

**§ único:** Entende-se por remuneração integral, toda retribuição de caráter pecuniário a que tenha direito o empregado, de natureza direta e indireta, as férias, o 13º salário, o repouso semanal remunerado e o FGTS.

#### 55. ELEIÇÕES SINDICAIS

Durante o processo eleitoral para renovação da direção do sindicato profissional, delegados representantes e delegados de base, as empresas permitirão a instalação de urnas coletoras de votos nas suas dependências, para o livre exercício do direito de voto pelos empregados.

#### 56. BANCO DE DESEMPREGADOS

O Sindicato Laboral se compromete a criar e manter atualizado, um banco de dados denominado "Banco de Desempregados", que terá como objetivo cadastrar os trabalhadores desempregados da categoria.

**§ único:** As empresas integrantes da categoria econômica se comprometem a consulta ao "Banco de Desempregados" para a contratação de trabalhadores a serem incorporados em seu quadro funcional.

#### 57. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL ANUAL

Por determinação da Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional, e em decorrência do que dispõe o artigo 8º., inciso IV da Constituição Federal, será feito em folha de pagamento, o desconto referente a 01 (um) dia de trabalho do empregado, no mês de março de 2006, pela empresa empregadora e depositado na conta nº. 851-6 da Caixa Econômica Federal, agência 560, até o 8º dia do mês de abril de 2006.

**§ único:** Fica acordado entre as partes que persistindo a contribuição sindical prevista em lei (artigos 578 e 582 da CLT), o disposto no "caput" da presente cláusula tornar-se-á nulo de pleno direito.



## 58. VERBA ASSISTENCIAL

Por determinação da Assembléia Geral Extraordinária da categoria profissional, as empresas descontarão em folha de pagamento 4% (quatro por cento) do salário base dos seus empregados associados ao sindicato, a título de verba assistencial, incidente sobre o salário do mês em que a presente Convenção Coletiva de Trabalho for registrada e arquivada na DRTE/RN, obrigando-se efetuar o depósito na conta n°. 17.306-1 do Banco do Brasil, agência 0036-1, até o 5º (quinto) dia subsequente ao do desconto, remetendo comprovante do depósito ao Sindicato Profissional, ou efetuar o pagamento em sua tesouraria.

§ 1º.: Fica garantido a todos os empregados da categoria profissional no prazo de 10 (dez) dias a contar do registro e arquivo na DRTE/RN da presente Convenção Coletiva de Trabalho, apresentar perante o sindicato profissional sua oposição ao desconto estabelecido no "caput". Para as empresas que tenham dirigentes sindicais, esta oposição, redigida e assinada pelo interessado, poderá ser entregue ao dirigente sindical na empresa, mediante contra recibo, ou a aquele dirigente que o sindicato profissional autorizar.

§ 2º.: Nos 05 (cinco) dias subsequentes ao prazo previsto no parágrafo primeiro, o sindicato profissional deverá remeter às empresas documento informando os empregados que se opuserem ao desconto estabelecido no "caput" desta cláusula.

§ 3º.: Fica acordado que no mês do desconto da verba assistencial não será descontada a mensalidade sindical.

§ 4º.: Fica acordado entre as partes que caso venha a ocorrer a qualquer tempo alguma medida judicial visando a anulação total ou parcial da presente cláusula e que implique na devolução dos valores cujo desconto ora é convencionado, tal ônus será de única e exclusiva responsabilidade do Sindicato da Categoria Profissional, beneficiário da referida contribuição.

## 59. MENSALIDADE SINDICAL

Desde que expressamente autorizado por documento hábil, as empresas descontarão de seus empregados o percentual de 2% (dois por cento) do salário base a favor do sindicato da categoria profissional, conforme determinação da Assembléia Geral Extraordinária da Categoria, depositando o valor em conta corrente a ser fornecida pela entidade sindical, até o 8º (oitavo) dia do mês subsequente ao desconto, remetendo o comprovante do depósito ao sindicato profissional, até 5 (cinco) dias após.





**§ único:** As empresas se comprometem a comunicar ao sindicato profissional o valor da mensalidade sindical um dia antes do seu vencimento.

---

## DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

---

### 60. MULTA

Fica estipulada multa de 01 (um) maior piso salarial da categoria à cada descumprimento de qualquer cláusula desta Convenção Coletiva de Trabalho pelo empregador ou sindicato profissional, revertendo-se referida multa em favor do sindicato da categoria prejudicada.

### 61. COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

Fica garantido aos trabalhadores integrantes da comissão de negociação, sem prejuízo da remuneração, inclusive do repouso semanal remunerado, férias, FGTS e demais direitos; limitado a 1 (um) empregado por empresa, a liberação no trabalho para participar da discussão da próxima Convenção Coletiva de Trabalho.

### 62. PROCESSO DE RENOVAÇÃO, DENÚNCIA, REVISÃO E PRORROGAÇÃO

O processo de renovação, denúncia, revisão e prorrogação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, será feito de acordo com o artigo 615, com observação da imperatividade do artigo 616, ambos da CLT.

### 63. AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Fica reconhecida a legitimidade processual das entidades sindicais acordantes, perante a Justiça do Trabalho para ajuizamento de ação de cumprimento em relação a qualquer uma das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, e desde que respeitadas as disposições do Enunciado nº. 310 do Colendo TST.



#### **64. PAUTA DE REIVINDICAÇÕES**

Fica recomendado ao sindicato dos trabalhadores a apresentação ao sindicato patronal e vice-versa, de suas pautas de reivindicações até 30 (trinta) dias antes da data base.

#### **65. APRENDIZAGEM E FORMAÇÃO DA MULHER**

Para aprendizagem, formação e desenvolvimento para o trabalho da mulher, as entidades sindicais aqui convenientes envidarão esforços neste sentido junto ao SENAI, solicitando-lhe, igualmente, instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino.

#### **66. ATESTADOS MÉDICOS**

Os atestados fornecidos por médicos e odontólogos da Previdência Social serão aceitos pelas empresas, ainda que possuam serviços médicos e odontológicos. Devem ser visados pelo médico e odontólogo da empresa, caso o mesmo esteja em serviço no momento da apresentação, podendo o referido ato de visar ser feito a posteriori, quando o médico ou odontólogo não estiver (em) em serviço.

#### **67. ACIDENTE DO TRABALHO**

Em caso de acidente do trabalho, o empregador comunicará imediatamente à família do acidentado ou ao sindicato profissional aqui acordante, fornecendo o nome e endereço do hospital onde se encontra o empregado.

**§ único:** Na ocorrência do acidente com mutilação ou fatal de trajeto, a comunicação ao sindicato profissional deverá ser feita no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

## 68. DATA BASE

Fica mantida a data base da categoria, tendo como termo inicial de vigência o dia 01 de novembro.

## 69. PRAZO DE VIGÊNCIA

A vigência das Cláusulas 3 (três) e 4 (quatro) da presente Convenção Coletiva de Trabalho será de 12 (doze) meses, com início em 01 de novembro de 2005 e término em 31 de outubro de 2006, sendo que as demais Cláusulas terão vigência até 31 de outubro de 2007.

## 70. REGISTRO E ARQUIVO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho entrará em vigor na data do seu registro e arquivamento na DRTE/RN - Delegacia Regional de Trabalho e Emprego, retroagindo seus efeitos a 1º (primeiro) de novembro de 2005.



**FRANCISCO VILMAR PEREIRA**

Presidente do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Rio Grande do Norte.




**MARCOS PAULO MEDEIROS DA CUNHA**

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Mossoró e Zona Oeste do Estado do Rio Grande do Norte.



**Sergio Marino Bordini**

Advogado OAB/RN 200/A



**Antonio Pedro da Costa**

Advogado OAB/RN 1785

MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO  
Delegacia Regional do Trabalho - RN  
Termo de Registro

Registrado às fls. 75 do Livro 14 de Acordo e  
Convenções Coletivas de trabalho, e arquivado nesta DRT/RN  
em conformidade com o disposto no art. 614 da CLT e/o art.  
12 III, do Regimento interno desta Regional.  
DRT/RN, Natal, 02 de MAIO de 2006

  
Claudio Gabriel de Macedo Junior  
Chefe da SERET/DRT/RN

EM BRANCO

Recebido em 02/05/06  
Marcos Paulo medeiros da Cunha