

Ilma. Sra. Dra. Delegada Regional do Trabalho.
Delegacia Regional do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul.



SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE BORRACHA DE GRAVATAÍ,

e

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE BORRACHA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL,


por seus respectivos Presidentes, vêm, respeitosamente, à presença de V. Sa., requerer o depósito, registro e arquivamento, na forma do art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho, do incluso instrumento de **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.**

E. Deferimento.

São Leopoldo, 19 de setembro de 2003.



Moacir dos Santos Bitencourt
Presidente do Primeiro Convenente



Geraldo R. R. da Fonseca
Presidente do Segundo Convenente



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2003

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE BORRACHA DE GRAVATAÍ

e

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE BORRACHA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

estabelecem entre si a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as cláusulas que seguem:

CLAUSULAMENTO

01 — MAJORAÇÃO SALARIAL

Mantida a data-base em 1º de setembro, os empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Borracha de Gravataí e com atuação nas empresas enquadradas na categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias de Artefatos de Borracha no Estado do Rio Grande do Sul, terão seus salários, resultantes do estabelecido na cláusula nº 01 da convenção coletiva de trabalho firmada para vigorar a partir de 1º.09.2002 e protocolada junto à Delegacia Regional do Trabalho e Emprego sob o nº 46218.021859/02-88, majorados da seguinte maneira:

a — Em 1º.09.2003, majoração de 12% (doze por cento), limitado, o valor desta, a um aumento máximo de R\$121,00 (cento e vinte e um reais) mensais ou R\$0,55 (cinquenta e cinco centavos) por hora; e

b — Em até 1º.11.2003, majoração de 18% (dezoito por cento), limitado, o valor desta, a um aumento máximo de R\$180,40 (cento e oitenta reais e quarenta centavos) mensais ou R\$0,82 (oitenta e dois centavos) por hora, com a automática compensação da melhoria de que trata a alínea antecedente.

01.1 — Os empregados admitidos após 1º.09.2002 receberão idêntica majoração salarial, conforme estabelecido nas alíneas "a" e "b" do "caput", limitada, porém, ao valor salário de empregado mais antigo na empresa e exercente da mesma função, sendo que, na hipótese de não existir paradigma, a majoração salarial será realizada na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço.

01.2 — Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.09.2002, não se compensando as definidas como incomensuráveis pela antiga Instrução Normativa nº 4/1993 do Tribunal Superior do Trabalho.

01.3 — Não haverá a incidência da majoração ora estipulada sobre remuneração de ordem variável, isto é, prêmios e comissões.



Fl. 2

01.4 — Os salários resultantes do ora estabelecido serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior.

01.5 — Em hipótese alguma, decorrente do antes clausulado, poderá o salário de empregado mais novo na empresa, independentemente de cargo ou função, ultrapassar o de mais antigo.

01.6 — Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial pactuada foi estabelecida de forma transacional.

01.7 — O salário a ser tomado por base, quando da revisão da presente, prevista para ocorrer em 1º.09.2004, será o resultante do estabelecido na alínea "b" do "caput" desta cláusula ou em sua subcláusula nº 01.1, conforme for o caso.

01.8 — É facultado às empresas anteciparem, no todo ou em parte, a concessão da melhoria salarial prevista para ocorrer em 1º.11.2003.

01.9 — Na data em que completarem a concessão da majoração salarial estabelecida nesta cláusula, as empresas deverão anotar essa circunstância na ficha de registro e na CTPS do trabalhador, para fins de incidências de majorações salariais coercitivas futuras.

02 — SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido um "salário normativo", a partir de 1º.09.2003, nos seguintes valores:

a — R\$1,57 (um real e cinqüenta e sete centavos) por hora, a vigorar no mês seguinte àquele em que o empregado completar 30 (trinta) dias de serviço na empresa; e

b — R\$1,70 (um real e setenta centavos) por hora, a vigorar no mês seguinte àquele em que o empregado completar 90 (noventa) dias de serviço na empresa

02.1 — Este salário normativo não será considerado, para nenhum efeito, nem mesmo para fins de cálculo do adicional de insalubridade, como salário profissional ou como substitutivo do salário mínimo legal.

02.2 — Este salário normativo será corrigido sempre que houver majoração geral e coercitiva de salários, na mesma proporção, não o sendo, porém, por ocasião daquela prevista na cláusula nº 01, acima, para ocorrer em 1º.11.2003, porque os valores ora pactuados já contemplam a totalidade da majoração salarial prevista na cláusula citada.

03 — PAGAMENTO DE DIFERENÇAS

Se, em razão da data da assinatura desta convenção, não for possível às empresas efetuarem o pagamento das melhorias remuneratórias decorrentes do estabelecido nas cláusulas nº 01 e 02 da presente, na folha de pagamento de salários do mês de setembro/2003, poderão pagá-las na folha de pagamento do mês de outubro/2003, devendo, porém, estimá-las e antecipá-las mediante "vale".

04 — ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O "Adicional por Tempo de Serviço — ATS", instituído nos autos do Processo TRT-RVDC nº 94.26286-0, é mantido em 2,0% (dois por cento), a incidir sobre a remuneração mensal do empregado beneficiado, sendo integralmente ratificadas as condições então estabelecidas para seu pagamento.

04.1 — A vantagem será devida a partir do dia primeiro do mês seguinte ao que o empregado completar 5 (cinco) anos de efetivo serviço, ou múltiplos de 5 (cinco) anos.



04.2 — Na apuração do tempo de serviço serão computados todos os períodos trabalhados na mesma empresa, ainda que descontínuos, não se computando os períodos de suspensão do contrato de trabalho.

04.3 — A vantagem é limitada a um máximo de 5 (cinco) quinquênios e ao valor que servir de base para o desconto da contribuição previdenciária, o qual, para efeitos do estabelecido nesta cláusula, deve ser entendido como "remuneração mensal".

05 — PAGAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento dos salários deverá ser efetivado dentro do horário normal de trabalho, ressalvadas situações mais favoráveis aos empregados. O pagamento de salários mediante cheques, se ocorrer em sexta-feira ou véspera de feriado, deverá ser efetivado até as 12:00 horas.

06 — RECIBOS DE SALÁRIOS

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.

06.1 — A redução da hora noturna e o adicional noturno poderão ser pagos sob o mesmo título.

07 — ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

Até o 15º (décimo quinto) dia posterior ao pagamento de salários, as empresas deverão conceder um adiantamento salarial aos empregados, no valor mínimo de 40% (quarenta por cento) do salário básico mensal vigente no mês anterior, limitado ao valor que corresponda aos salários já vencidos no mês.

08 — DESCONTOS AUTORIZADOS

As empresas somente poderão efetuar descontos nos salários de seus empregados quando expressamente autorizados e quando se referirem a associações, fundações, cooperativas, clubes, seguros, previdência privada, transporte, refeições, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos e convênios com médicos, dentistas, clínicas, ópticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, lojas e supermercados, bem como pelo fornecimento de ranchos e compras intermediadas pelo SESI.

08.1 — O somatório dos descontos realizados com base no previsto no "caput" desta cláusula não poderá exceder a 70% (setenta por cento) do salário-base do empregado no mês.

09 — ATRASOS DE HORÁRIO — REPOUSO SEMANAL

As empresas não efetuarão o desconto relativo aos repousos semanais, nos casos de afastamentos do empregado ao trabalho, quando inferior a 2 (duas) horas mensais e quando estes afastamentos decorram de real necessidade, devidamente justificadas e comprovadas.

10 — COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO SEMANAL

Estabelecem as partes, com inteiro conhecimento de causa, para as empresas que já o mantenham ou venham a manter, o regime de supressão, parcial ou total, do trabalho em 1 (um) dia da semana, com o conseqüente trabalho nos demais 5 (cinco) dias, sob a forma de compensação, observando-se o limite diário de 10 (dez) horas, tudo na forma do contido nos arts. 59, § 1º e 413, inc. I, da CLT.

10.1 — Por ser do interesse de ambas as categorias a manutenção do regime de compensação de horários para supressão do trabalho aos sábados, os Sindicatos convenientes o estabelecem para vigorar mesmo em atividades insalubres e independentemente de autorização administrativa, ajustando, tam-

bém, que a realização de horas extraordinárias, mesmo que de modo habitual ou aos sábados, não caracteriza ou invalida esse regime horário.

10.2 — A faculdade outorgada às empresas restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação de horário. Uma vez estabelecido, não poderão suprimi-lo sem a concordância prévia do empregado, salvo se decorrer de imposição legal.

10.3 — A revogação do contido nesta cláusula, por seu caráter de estipulação permanente, somente poderá ocorrer em decorrência de expressa disposição em revisões de dissídio coletivo, convenções ou acordos coletivos ou sentenças normativas.

11 — COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO INTERSEMANAL

No regime horário em que não ocorra compensação de horas de trabalho como previsto na cláusula anterior e desde que observado o limite constitucional de 8 (oito) horas diárias, poderá haver compensação de uma semana para outra, trabalhando-se em uma semana 5 (cinco) dias de oito horas e em outra 6 (seis) dias de oito horas, isto é, uma semana de 40:00 horas e outra de 48:00 horas, no máximo, visando a que os empregados gozem de folga alternada sábado sim e o seguinte não.

12 — COMPENSAÇÃO ESPECIAL

As empresas poderão flexibilizar a jornada de trabalho de seus empregados, nas seguintes condições:

a — as empresas, quando necessário, poderão exigir prestação de serviços além da jornada normal de trabalho, sem que estas horas prestadas sejam consideradas como extras, observado o limite mensal de 40 (quarenta) horas excedentes;

b — a exigência de prestação de serviços além da jornada normal de trabalho não poderá ultrapassar a 2 (duas) horas diárias, ou a 10 (dez) horas no total diário, e será cumprida de segundas a sábados, limitado o trabalho aos sábados à metade dos ocorrentes no mês;

c — em contrapartida à exigência desta prestação de serviços, as empresas concederão folgas compensatórias aos empregados, comunicadas com antecedência mínima de 5 (cinco) dias;

d — quando da decisão de implantação do sistema, as empresas comunicarão ao Sindicato Profissional com antecedência mínima de 7 (sete) dias corridos;

e — o prazo de duração do ora pactuado será o da vigência desta convenção, devendo as eventuais diferenças a favor do empregado ser pagas em rubrica destacada na folha de pagamento do mês de setembro de 2003, facultado às empresas, porém, a possibilidade de estabelecerem com seus empregados a periodicidade que melhor consulte os seus interesses, inclusive com a instituição de mais de um período, cuja soma não poderá ultrapassar a vigência deste convenção;

f — o cancelamento do ora acordado poderá ser feito a qualquer momento, mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados, devendo ser pagas como horas extraordinárias as horas excedentes e ainda não compensadas;

g — a jornada flexível poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas;

h — na execução do ora pactuado as empresas levarão em conta as situações excepcionais de empregados estudantes e de empregadas com filhos em idade inferior a sete (07) anos.

13 — COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO PARA GOZO DE FOLGAS

Poderá haver a supressão do trabalho em determinado dia ou dias mediante compensação com trabalho

em outro ou outros dias, ou com supressão de trabalho e salário, com vista a alargamento de períodos de repouso semanais ou de feriados, inclusive com troca de feriados, bem como por ocasiões especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

13.1 — Para a adoção da faculdade ora estabelecida deverá haver:

a — requerimento, endereçado à empregadora, por pelo menos 75% (setenta e cinco por cento) do número total de empregados em atividades na empresa;

b — a concordância expressa da empregadora, aposta no mesmo documento.

13.2 — No próprio requerimento de compensação, serão estipuladas as condições para a sua efetivação.

13.3 — Estabelecida a compensação, o dia, ou os dias, destinado a descanso será considerado como domingo ou feriado e o dia, ou os dias, destinados a trabalho compensado será considerado como dia de trabalho normal.

13.4 — Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de aplicação, pela empresa, de sanções disciplinares.

14 — REMUNERAÇÃO DE FERIADOS

Em decorrência da adoção do regime horário estabelecido na cláusula nº 10, as empresas pagarão os feriados que ocorrerem de segundas a sextas-feiras, como 07:20 (07,33) horas normais ou como mais um repouso semanal e quando ocorrerem feriados em sábados, pagarão ditos feriados, como 07:20 (07,33) horas extraordinárias, com adicional de 50%.

15 — INTERVALOS ENTRETORNOS

Tendo em vista ser do interesse dos trabalhadores antecipar o término da jornada, para disporem de mais tempo para dedicarem-se a atividades pessoais, e desde que eles não estejam sujeitos a regime de compensação de horário, as empresas que mantiverem refeitório com fornecimento de refeições a seus empregados poderão reduzir o horário a elas destinado para até 30 (trinta) minutos, sendo tal período considerado como intervalo não remunerado, salvo situação preexistente mais favorável ao empregado.

16 — CARTÃO PONTO

Visando a comodidade dos trabalhadores, as empresas poderão permitir a marcação do ponto até 10 (dez) minutos antes do horário previsto para início da jornada de trabalho e até 10 (dez) minutos após o horário previsto para seu término, sem que essas marcações antecipada e posterior do ponto possam servir de base para alegação de serviço extraordinário.

17 — AVISO PRÉVIO — COMUNICAÇÃO DE DISPENSA DO CUMPRIMENTO

Na rescisão de iniciativa de empregadora, quando o empregado estiver dispensado de trabalhar no curso do aviso prévio, essa dispensa deverá constar expressamente da comunicação de aviso prévio.

18 — AVISO PRÉVIO — SOLICITAÇÃO DE DISPENSA DO CUMPRIMENTO

Quando o empregado receber a comunicação de aviso prévio, na rescisão de iniciativa da empregadora, ou durante o seu cumprimento, e solicitar o seu imediato desligamento, a empregadora deverá atendê-lo, liberando-o de imediato e fazendo a anotação de saída na CTPS, cessando, em decorrência, nesta mesma data, o pagamento de salários.

19 — GRATIFICAÇÃO NATALINA — FÉRIAS

Para os empregados que requeiram, até o momento em que receberem o "aviso de férias", as empresas

concederão, juntamente com o pagamento relativo às férias, o adiantamento correspondente à primeira parcela da gratificação natalina (13º salário), adiantamento este previsto na Lei nº 4.749/65 e que dirá respeito apenas à gratificação natalina correspondente ao ano em que tiver início o gozo do período de férias.

19.1 — As empresas poderão conceder férias individuais a seus empregados, por antecipação e antes de completado o respectivo período aquisitivo, considerando-se, na hipótese, como quitado o período.

19.2 — O início de gozo de férias não poderá coincidir com sábado, domingo ou feriado.

19.3 — Desde que haja solicitação escrita do empregado e a concordância da empregadora (o que configurará a excepcionalidade de que trata o art. 134, § 1º, da CLT), as férias individuais poderão ser concedidas em 2 (dois) períodos, nenhum dos quais com duração inferior a 10 (dez) dias

20 — COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA DESPEDIDA

Quando da demissão de empregado, sob a alegação de cometimento de falta grave, a empresa deverá comunicá-lo, por escrito, desta resolução. A qualquer tempo poderá o Sindicato dos Trabalhadores solicitar que a empresa explicithe os motivos da despedida, sob pena de presunção de inexistência da alegada justa causa.

21 — RELAÇÃO DOS SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO

Quando da rescisão contratual, por qualquer motivo, as empresas ficam obrigadas a fornecer ao empregado, quando por este solicitado, relações dos salários de contribuição, conforme formulário próprio do INSS.

22 — ANOTAÇÕES DAS FUNÇÕES NA CTPS

As empresas ficam obrigadas, caso o empregado possua mais de 90 (noventa) dias de serviço e exerça função definida, a anotar dita função na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado interessado.

23 — GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO À GESTANTE

Será concedida garantia de emprego ou salário às empregadas gestantes, salvo nos casos de justa causa, contrato de experiência ou acordo para a rescisão contratual, desde o momento em que comprovem perante a empresa, unicamente mediante a apresentação de documento fornecido pelo Serviço de Pré-Natal do INSS, e até 60 (sessenta) dias após a volta da licença compulsória de proteção à maternidade.

23.1 — Esta garantia é assegurada enquanto vigente o contrato de trabalho. No caso de rescisão contratual, por iniciativa da empresa e fora dos casos explicitados no "caput", a comprovação do estado de gravidez deverá ser efetivado até trinta (30) dias após o final do prazo de aviso prévio. A comprovação posterior a esta data não gerará direito a esta garantia.

23.2 — Esta garantia poderá ser, a qualquer momento, transacionada entre as partes.

24 — GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTANDO

Aos empregados que comprovarem antecipadamente, mediante certidão fornecida pelo INSS, no máximo até o final do aviso prévio, perante a empregadora, estarem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em condições mínimas e que contem com um mínimo de 9 (nove) anos de serviço ininterruptos na atual empresa, fica garantido o emprego ou salário durante o tempo faltante para adquirir o direito à aposentadoria. Esta garantia será assegurada por uma única vez e cessará, automaticamente findo o período dos 12 (doze) meses.

24.1 — Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 18 (dezoito) anos de serviço ininterrupto na atual empresa, a garantia fica estendida para 24 (vinte e quatro) meses.

25 — EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E UNIFORME

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados os equipamentos de segurança obrigatórios, nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança, bem como deverão fornecer, também gratuitamente uniformes de serviço quando exigido o uso.

26 — PRIMEIROS SOCORROS

As empresas ficam obrigadas a manterem em suas fábricas materiais necessários ao atendimento, como "primeiros socorros", a seus empregados acidentados.

27 — BEBEDOUROS

As empresas fornecerão água potável a seus empregados através de bebedouros, conforme a legislação pertinente à matéria.

28 — CIPA

Para os efeitos do item nº 5.38.1 da NR-5, da Portaria nº 3.214/1978, fica estabelecido que as empresas comunicarão ao Sindicato dos Trabalhadores:

a — Até 5 (cinco) dias antes do pleito, a data da realização de eleições para composição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); e

b — Até 10 (dez) dias após a realização das eleições, o nome dos eleitos para composição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

29 — AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Em aditamento ao previsto no art. 473, da Consolidação das Leis do Trabalho, fica assegurado que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por um (1) dia útil no caso de falecimento de "sogro, sogra, genro ou nora", e por três (3) dias úteis consecutivos no caso de falecimento de "cônjuge ou filho(a)".

30 — AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes exclusivamente para prestação de exames finais, desde que os mesmo estejam matriculados em estabelecimentos 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 desta vantagem, deverá avisar ao empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) hora, ficando obrigado a comprovar, nas 72 (setenta e duas) horas posteriores, o fato.

30.1 — Esta garantia é extensiva à realização de 1 (um) exame vestibular.

31 — AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE

Para os empregados admitidos até 1º de setembro de 2003, que comprovem estar matriculados, e frequentando, em estabelecimento oficial ou reconhecido, curso regular de ensino, as empresas concederão um "auxílio-escolar", como a ajuda de custo, não integrável ao salário, em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de que trata a alínea "a" da cláusula nº 02, supra, cujo pagamento deverá ser efetivado em duas parcelas, cada uma no valor equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo de que trata a alínea "a" da cláusula nº 02, supra, vigente na data do pagamento, sendo



a primeira até o dia 30.11.2003 e a segunda até o dia 31.03.2004.

31.1 — Para fazer jus a vantagem de que trata esta cláusula, o empregado interessado deverá fazer simples requerimento, por escrito, à empregadora, acompanhado de certificado de matrícula e frequência.

31.2 — Os requerimentos deverão ser efetivados até 30.10.2003 e até 28.02.2004, respectivamente, sob pena de decadência.

31.3 — No caso de a empregadora já conceder vantagem semelhante a de que trata esta cláusula, se observará a que for mais benéfica aos empregados, bem como a circunstância de compensabilidade, de modo que uma não se some à outra, em nenhuma hipótese.

32 — AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará à sua esposa ou aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante a apresentação de comprovante fornecido por este órgão, importância igual a 2 (duas) vezes o valor do salário normativo de que trata a alínea "a" da cláusula nº 02, supra, vigente na data do pagamento, a título de "auxílio-funeral".

32.1 — As empresas poderão, desde logo, desobrigarem-se desta responsabilidade, instituindo e pagando integralmente seguro de vida a favor de seus empregados, com pecúlio em valor mínimo igual ao antes fixado. Neste caso, o pagamento respectivo ficará sujeito às normas e condições estabelecidas na respectiva apólice de seguro.

33 — AUXÍLIO-CRECHE

As empresas poderão optar entre a manutenção de creches, próprias ou em convênio, e o pagamento, a toda a empregada, de uma ajuda de custo mensal, não integrável ao salário, no valor de R\$60,00 (sessenta reais), por filho com idade até trinta e seis (36) meses.

33.1 — A opção, pela empresa, pelo pagamento da ajuda de custo de que trata o "caput" desta cláusula a isenta da manutenção de creches, próprias ou em convênio.

33.2 — O valor de que trata o "caput" desta cláusula será corrigido sempre que ocorrer majoração geral e coercitiva de salários, na mesma proporção, não o sendo, porém, quando houver majoração do salário mínimo legal.

33.3 — O benefício de que trata esta cláusula é devido também ao empregado do sexo masculino que, separado ou viúvo, tenha a guarda de filho(s) com idade até trinta e seis (36) meses.

34 — ABONO AO APOSENTADO

Ao empregado que conte com mais de 5 (cinco) anos ininterruptos de serviço à atual empregadora, será devido, quando do seu desligamento em razão de aposentadoria, um abono em valor equivalente ao seu último salário, limitado este benefício a um valor máximo equivalente a 5 (cinco) vezes o valor do salário normativo estabelecido na cláusula nº 02.

35 — COMUNICADOS OFICIAIS DO SINDICATO

As empresas comprometem-se a afixar em quadros de avisos, em locais de fácil acesso aos empregados, as comunicações de interesse do Sindicato dos Trabalhadores quando encaminhadas por este diretamente à direção das empresas e quando contiverem matéria não prejudicial aos interesses das mesmas.

36 — DIRIGENTES SINDICAIS — REQUISIÇÕES

As requisições de dirigente sindical, para prestar serviços ao Sindicato dos Trabalhadores, deverão ser



previamente encaminhadas à respectiva empregadora, por escrito e com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, informando o período de afastamento do empregado de suas atividades laborais junto à empresa. Na vigência desse acordo, as requisições temporárias não poderão ultrapassar 30 (trinta) dias, nem ser inferiores a 1 (um) turno de trabalho. As requisições por mais de 30 (trinta) dias e as permanentes deverão ser ajustadas, caso a caso, com a empregadora do dirigente sindical requisitado.

37 — RECEBIMENTO DO PIS

As empresas que não providenciaram no pagamento das quotas do Programa de Integração Social — PIS — aos seus empregados, no próprio local de trabalho, deverão conceder uma licença anual, de no máximo quatro horas, para que os empregados possam buscar este pagamento, ficando os mesmos obrigados a comprovar, na volta, a efetivação deste pagamento, sob pena de anulação da licença.

38 — PREENCHIMENTO DE VAGAS

As empresas, quando do preenchimento de vagas em níveis superiores, darão preferência ao remanejamento interno dos empregados em atividade.

39 — CONTRATO DE TRABALHO

Quando o contrato de trabalho for celebrado por escrito, a empresa deverá entregar ao empregado a segunda via ou cópia do instrumento contratual de trabalho.

40 — TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Para fins do estabelecido no art. 58-A da CLT, conforme redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41/2001, fica ajustado que a opção do empregado que, admitido para trabalhar carga horária normal, de-sejar passar a laborar em regime de trabalho de tempo parcial, deverá ser homologada pela respectiva entidade sindical de trabalhadores.

41 — MENSALIDADES DO SINDICATO

Na forma do estipulado na cláusula nº 08 e quando solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, as empresas deverão descontar no pagamento dos salários de seus empregados, associados ao Sindicato dos Trabalhadores, as mensalidades de sócios.

41.1 — Para efetivação do pactuado, o Sindicato dos Trabalhadores deverá enviar à empresa, sempre com uma antecedência mínima de 15 (quinze) dias, a relação dos associados e os cupons ou tickets de mensalidades, e através de pessoa credenciada, comparecer para o recebimento no segundo dia útil após a efetivação do desconto.

41.2 — É facultado ao Sindicato dos Trabalhadores estabelecer, com cada empresa, modo diverso de operacionalizar o sistema ora introduzido.

42 — CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica estabelecido que:

a) As empresas recolherão aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores, até o dia 10.10.2003, para auxiliá-lo na manutenção dos programas de assistência aos trabalhadores, sindicalizados ou não, importância equivalente a 3% (três por cento) do salário fixo mensal (220:00 horas) de cada empregado, já reajustado, limitado o valor desse recolhimento à importância de R\$36,00 (trinta e seis reais) por empregado, e devendo, o Sindicato, fornecer recibo dos valores recebidos;

b) Por expressa exigência negocial do Sindicato dos Trabalhadores, as empresas descontarão de todos os seus empregados, beneficiados pelo presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da catego-



ria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Borracha de Gravataí, na folha de pagamento de salários relativos ao mês de janeiro de 2004, quantia equivalente a 3% (três por cento) do salário fixo mensal (220:00 horas) deste mês, limitado o valor desse desconto a R\$36,00 (trinta e seis reais), devendo as importâncias descontadas serem recolhidas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores até 2 (dois) dias úteis após a efetivação do desconto.

42.1 — Conforme deliberado pelo plenário da assembléia do Sindicato dos Trabalhadores, "os trabalhadores que pretenderem apresentar oposição aos descontos deverão apresentar a mesma diretamente no sindicato, no prazo legal, caso contrários serão consideradas nulas", sendo estabelecido como prazo para apresentação das oposições o compreendido de 11 a 31 de outubro de 2003.

42.2 — O desconto de que trata a alínea "b" desta cláusula, a título assistencial, é estabelecido por decisão de assembléia geral e sob inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores.

43 — ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS

Os recolhimentos de que tratam as cláusulas nº 41 e 42, acima, deverão ser efetivados nos prazos fixados, sob pena de incidência dos mesmos encargos pertinentes ao recolhimento em atraso do FGTS.

44 — GUIAS DE RECOLHIMENTO

O Sindicato dos Trabalhadores fornecerá ao Sindicato Patronal cópias das guias dos recolhimentos que lhe forem efetuados na forma do disposto na cláusula nº 42.

45 — DIVERGÊNCIAS

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto nesta convenção serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

46 — PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

As disposições da presente convenção, findo o prazo de sua vigência, poderão ser prorrogadas por mais um ano, ou revistas total ou parcialmente, sendo indispensável, em qualquer hipótese, termo aditivo firmado pelos convenientes ou nova convenção coletiva de trabalho.

47 — DIREITOS E DEVERES

As partes convenientes, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto nesta convenção.

48 — PENALIDADES

No caso de descumprimento, por qualquer das partes, inclusive pelos empregados beneficiados, haverá a incidência da multa que houver sido especificada nas cláusulas supra.

49 — DECLARAÇÕES

As entidades convenientes declaram haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

50 — DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO

Compromete-se o primeiro conveniente (Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Borracha de Gravataí) a promover o depósito de uma via da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Ministério do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho.



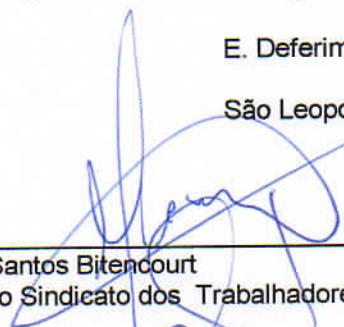
51 — VIGÊNCIA

Esta convenção terá duração de 1 (um) ano, a contar de 1º de setembro de 2003.

Por estarem justos e acertados, e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em 3 (três) vias.

E. Deferimento.

São Leopoldo, 19 de setembro de 2003.



Moacir dos Santos Bitencourt
Presidente do Sindicato dos Trabalhadores

Rubrica


Rubrica


Bruno Julio Kahle Filho — OAB/RS 21.053
Procurador do Sindicato dos Trabalhadores

Rubrica


Geraldo P. R. da Fonseca
Presidente do Sindicato Patronal

Rubrica


Edson Moraes Garcez — OAB/RS 6.331
Procurador do Sindicato Patronal

MTE/DRT/RS/SERET/SEMED

Certifico que o presente documento numerado de fls. 01 a 11, foi Registrado e Arquivado nesta DRT/RS/SERET/SEMED, em 25/09/2003 sob o protocolo n:º 46218. 020561/2003-31

Porto Alegre, 29/09/2003

Jacira Moreira Oliveira
Chefe do Setor de Mediação
MTE/DR/RS