

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2006

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE NOVO HAMBURGO**

e

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE SÃO LEOPOLDO**

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 - ABRANGÊNCIA**

Esta revisão atinge as empresas localizadas nos municípios de Estância Velha, Ivoti e Dois Irmãos e também os ex-distritos destes, ora municípios de Santa Maria do Herval, Lindolfo Collor, Presidente Lucena e Morro Reuter (em relação aos quais tramita junto ao Ministério do Trabalho e Emprego processo visando a extensão da base territorial do Sindicato dos Trabalhadores), e respectivos empregados com enquadramento no Terceiro Grupo, do Plano da Indústria, do quadro a que se refere o art. 577, da Consolidação das Leis do Trabalho, isto é, "**Indústrias da Construção e do Mobiliário**", com exceção das categorias específicas de "Indústria de Olaria e Cerâmica para Construção", de "Indústria do Cimento" e de "Indústria de Construção de Estradas", as quais estão organizadas em Sindicatos específicos.

## **02 - MAJORAÇÃO SALARIAL**

Em 1º de maio de 2006, os empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores e com atuação nas empresas enquadradas na categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal, terão seus salários, resultantes do estabelecido na cláusula nº 02 da Convenção Coletiva de Trabalho com vigência a partir de 1º.05.2005 e protocolada junto à Delegacia Regional do Trabalho sob o nº 46218.011542/2005-86, majorados em 4,5% (quatro inteiros e cinco décimo por cento).

**02.1** - Os empregados admitidos após 1º.05.2005 receberão idêntica majoração salarial, conforme estabelecido no "caput", limitada, porém, ao valor do 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, considerando-se como tal, quando for o caso, fração igual ou superior a quinze dias.

**02.2** - Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.05.2005, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

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

**02.4** - Os salários, resultantes do ora clausulado, serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior.

**02.5** - 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.

**02.6** - Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora estabelecida foi ajustada de forma transacional e quita integralmente a inflação medida no período revisando.

**02.7** - Considerando a data em que é firmado a presente convenção coletiva de trabalho, as eventuais diferenças remuneratórias decorrentes da aplicação do contido nesta cláusula e na de nº 03, abaixo, pertinentes ao mês de maio de 2006, poderão ser quitadas na folha de pagamento dos salários relativos ao mês de junho de 2006.

## **03 - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica estabelecido um salário normativo para os empregados que exerçam as funções de serviços gerais e de servente, no valor de R\$1,84 (um real e oitenta e quatro centavos) por hora, a contar da admissão, o qual será elevado para R\$1,93 (um real e noventa e três centavos) por hora, no primeiro dia do mês seguinte ao que o empregado completar 90 (noventa) dias de serviço na empresa.

**03.1** - Para os demais trabalhadores, o salário admissional será livremente estabelecido entre empregado e empregadora.

**03.2** - Estes valores de salário normativo não serão considerados, em nenhuma hipótese, "salário profissional" ou substitutivo do salário mínimo legal, nem mesmo para fins de incidência de adicional de insalubridade, assim como não serão corrigidos quando da majoração do salário mínimo legal.

#### **04 - CONTRATO DE TRABALHO - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão a seus empregados cópias dos recibos de pagamento por estes firmados, contendo a identificação da empresa e a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, bem como dos instrumentos de contrato e distrato.

**04.1** - A redução do horário noturno e o respectivo adicional salarial poderão ser pagos sob um único título.

#### **05 - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

Estabelecem as partes a plena aplicabilidade da Lei n° 9.601/1998, no que diz respeito ao contrato de trabalho por prazo determinado, observadas as seguintes normas:

**a** - na hipótese de rescisão antecipada do contrato de trabalho, ressalvada a ocorrência de justa causa, na forma dos arts. 482 e 483, da CLT, fica assegurado o direito recíproco das partes em haver uma indenização em valor equivalente a trinta (30) dias de salário, restando esclarecido que não será devido aviso prévio ou qualquer outra indenização;

**b** - as empresas deverão enviar ao Sindicato dos Trabalhadores, cópia da relação mencionada no §3º, do art. 4º, da Lei n° 9.601/1998;

**c** - o número de empregados contratados na forma dessa cláusula fica limitado nos percentuais estabelecidos no art. 3º, da Lei n° 9.601/1998;

**d** - o descumprimento do previsto nessa cláusula importará em multa no valor equivalente a 5% (cinco) por cento do salário básico, considerado na sua expressão mensal, em favor do empregado prejudicado.

**05.1** - O contrato de trabalho por prazo determinado, mesmo a título experimental, não poderá ser celebrado por prazo inferior a 15 (quinze) dias.

**05.2** - Quando da assinatura desses contratos, as empresas deverão fornecer ao empregado uma das vias, ou cópia do mesmo.

## **06 - DESCONTOS AUTORIZADOS**

As empresas ficam autorizadas a promoverem descontos em folha de pagamento de seus empregados, quando expressamente autorizadas e quando se referirem a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820, de 17.12.2003, associações, clubes, cooperativas, seguros, convênio com farmácias, clínicas, hospitais, funerárias, supermercados, lojas, compras no próprio estabelecimento, inclusive ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, transporte e alimentação, bem como compras intermediadas pelo SESI.

**06.1** - Os descontos somente poderão ser efetivados mediante expressa autorização do empregado interessado, valendo o registro no recibo de pagamento de salário como comprovante e quitação.

**06.2** - As empresas deverão promover, também, o desconto das mensalidades de sócios do Sindicato dos Trabalhadores, sob a inteira responsabilidade deste, devendo tal desconto constar, sob rubrica própria, nos recibos de pagamento de salários.

**06.3** - O somatório dos descontos realizados com base no previsto no “caput desta cláusula, não poderá exceder a 70% do salário mensal do empregado.

## **07 - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS**

As empresas deverão anotar na CTPS a função efetivamente exercida pelo empregado.

## **08 - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

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

**08.1** - O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequados dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empresa por extravio ou dano. Poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência, quando não se apresentar ao serviço com os respectivos uniformes e/ou equipamentos ou se apresentar com estes em condições de higiene ou 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.

## **09 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

Considerando:

**a** - que o regime de trabalho normal de 6 (seis) dias por semana acarreta maiores despesas e inconvenientes para os trabalhadores;

**b** - que para as empresas é indiferente o regime de 6 (seis) ou de 5 (cinco) dias de trabalho por semana, desde que satisfeita a carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;

**c** - que o Ministério do Trabalho raramente concede a autorização de que trata o art. 60, da CLT, e, quando a concede, o faz com morosidade e que, atualmente, tem cassado as autorizações antes concedidas;

**d** - a reconhecida controvérsia jurisprudencial a respeito da derrogação ou não do disposto no art. 60, da CLT, pela Constituição Federal de 1988;

Estabelecem as partes, com inteiro conhecimento de causa, para vigorar mesmo em situações consideradas insalubres, 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, § 2º, e 413, inc. I, da CLT.

**09.1** - Visando a plena eficácia do ora contratado, as partes reconhecem como derogado o disposto no art. 60, da CLT.

**09.2** - A prestação de trabalho extraordinário, ainda que de forma habitual ou aos sábados, não descharacteriza ou invalida o regime de compensação ora previsto.

**09.3** - A faculdade outorgada às empresas restringe-se ao direito de implantar ou não o regime ora previsto. Estabelecido o regime, não poderá ser suprimido sem a concordância do empregado, salvo se decorrer de imposição legal.

**09.4** - Declarada a invalidade do ora contratado ou a prevalência do art. 60, da CLT, a respectiva empresa ficará automaticamente autorizada a implantar o regime legal de 6 (seis) dias de trabalho.

**09.5** - 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.

**09.6** - Estabelecido o regime de compensação de horário nos termos da presente Cláusula, todas as horas de trabalho, que vierem a ser prestadas pelo empregado em dia de sábado, serão remuneradas como extraordinárias, ou seja, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, salvo se destinadas à compensação do trabalho que normalmente deveria ocorrer em outro dia, nos termos da cláusula nº 10, infra.

## **10 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO PARA GOZO DE FOLGAS**

Poderá haver 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 vistas ao alargamento de períodos de repouso semanal ou de feriados, inclusive com trocas de feriados, bem como por ocasião especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

**10.1** - Para a efetivação do ora estipulado, deverá haver adesão mínima de 75% (setenta e cinco por cento) dos empregados, comprovável em documento que contenha as assinaturas dos empregados.

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

## **11 - REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA**

Objetivando adequar a jornada de trabalho dos empregados às necessidades de produção e demanda de serviços, as empresas poderão adotar um sistema de compensação de horas extras, respeitadas as seguintes condições:

**11.1** - as empresas, quando necessário, poderão exigir a prestação de serviços além da jornada normal de trabalho, sem que estas horas prestadas sejam consideradas como extras. Para isso, deverão promover a sua compensação, pela correspondente diminuição ou supressão de jornada em outros dias, dentro do período correspondente a um ano, isto é, o mesmo período de vigência desta convenção coletiva de trabalho;

**11.2** - a exigência de prestação de serviços além da jornada normal de trabalho, não poderá ultrapassar os limites máximos de 2 (duas) horas diárias ou de 10 (dez) horas no total diário, e de 16 (dezesseis) horas semanais ou de 60 (sessenta) horas no total semanal;

**11.3** - eventuais horas trabalhadas pelo empregado, que excedam os limites estabelecidos no item 11.2 supra, e as que, mesmo não excedendo estes limites, não forem compensadas dentro do correspondente período de um ano, deverão ser pagas como horas extraordinárias;

**11.4** - a diminuição ou supressão da jornada de trabalho, para compensar a prestação de horas suplementares, não implicará em redução salarial;

**11.5** - quando da decisão de implantação do sistema, as empresas comunicarão ao Sindicato Profissional;

**11.6** - o prazo de duração do ora pactuado será o da vigência desta convenção;

**11.7** - o cancelamento do ora acordado poderá ser feito a qualquer momento, mediante comunica-

ção ao Sindicato Profissional e aos seus empregados, devendo ser pagas como horas extraordinárias as horas excedentes e ainda não compensadas;

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

## **12 - REGISTRO DE HORÁRIO**

Nas empresas não obrigadas a manterem registros mecânicos de ponto ou em obras de construção civil, deverá haver livro ponto ou planilha, devidamente conferidos pelo empregado por ocasião do pagamento dos salários respectivos.

**12.1** - Nas empresas em que houver marcação mecânica ou eletrônica de cartão de ponto, fica dispensada a marcação do intervalo para repouso e alimentação, devendo, porém, haver sua assinalação, conforme o disposto na Portaria n° 3.626, de 13.11.1991, do Ministério do Trabalho. No entanto, quando o empregado, por qualquer motivo, venha a não usufruir desse intervalo, deverá, então, ser registrado o horário efetivo.

## **13 - CARTÃO PONTO**

Visando um melhor aproveitamento de tempo e comodidade dos trabalhadores, fica facultada às empresas a dispensa do ponto no horário do intervalo para repouso e alimentação, observados os requisitos exigidos pela Portaria n° 3.626, de 13.11.1991, do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

**13.1** - Também visando a comodidade dos trabalhadores, as empresas poderão permitir a marcação do ponto até 10 (dez) minutos antes e após os horários previstos para início e término da jornada de trabalho, respectivamente, sem que essas marcações antecipada e posterior possa servir de base para alegação de serviço extraordinário.

**13.2** - Fica estabelecida tolerância máxima de 30 (trinta) minutos mensais, para que os empregados atrasados sejam admitidos ao trabalho, limitados a três oportunidades mensais, com até 10 (dez) minutos cada.

## **14 - GRATIFICAÇÃO NATALINA - FÉRIAS**

Quando as férias forem concedidas no mês de dezembro, o pagamento da gratificação natalina deverá ser feito junto com o das férias.

## **15 - FÉRIAS**

O início do período de gozo de férias não deverá ocorrer em dia de véspera de feriado ou fim-de-

semana. Se, todavia, isto ocorrer, o segundo dia de gozo, para efeito de contagem, será considerado o primeiro dia útil posterior ao feriado ou fim-de-semana, devendo os dias intermediários serem remunerados normalmente.

**15.1** - As empresas poderão conceder férias individuais a seus empregados, por antecipação e antes de completado o respectivo período aquisitivo, considerando-se como quitado o respectivo período gozado.

**15.2** – As férias individuais poderão ser concedidas em 2 (dois) períodos, nenhum dos quais com duração inferior a 10 (dez) dias.

## **16 - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

Quando o empregado receber a comunicação de aviso prévio, ou durante o prazo de cumprimento, e desejar afastar-se do serviço sem o cumprimento do prazo ou do seu restante, e obtiver a concordância da empregadora, deverá ser lavrado termo neste sentido e levado à homologação pelo Sindicato profissional. Ocorrendo a hipótese, o contrato será dado por encerrado no último dia trabalhado, recebendo o empregado os dias efetivamente trabalhados.

## **17 - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS PARCELAS RESCISÓRIAS**

Como modo de equacionar dúvidas e unificar procedimentos, fica definido que, quando da rescisão ou extinção de contratos de trabalho, devem ser observados os seguintes prazos, para pagamento das "parcelas rescisórias", cabendo à empresa informar ao empregado, por escrito, o dia, horário e local em que será efetuado esse pagamento:

**a** - Aviso prévio concedido pela empresa:

**a.1** - Com dispensa do cumprimento: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado;

**a.2** - Indenizado: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado;

**a.3** - Trabalhado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação ao empregado).

**b** - Aviso prévio concedido pelo empregado:

**b.1** - Trabalhado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação à empresa).

**b.2** - Com pedido de dispensa:

**b.2.1** - Não atendido: pagamento no dia seguinte ao término do contrato (31º dia, contado da data da comunicação à empresa);

**b.2.2** - Atendido: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data do pedido do empregado.

**c** - Justa causa (não há aviso prévio): pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da demissão.



**d** - Contratos por prazo determinado, inclusive de experiência:

**d.1** - Término do prazo pactuado: pagamento no dia seguinte ao término do contrato.

**d.2** - Rescisão antecipada: pagamento em 10 (dez) dias, contados da data da comunicação ao empregado ou à empresa, não podendo ocorrer em data posterior àquela em que seria efetuado o pagamento, se não houvesse a rescisão antecipada do contrato.

## **18 - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES CONTRATUAIS**

Na necessidade de homologação de rescisões contratuais, serão observados os seguintes procedimentos:

**18.1** - Na hipótese de recusar-se a homologar alguma rescisão contratual, o Sindicato dos Trabalhadores deverá informar à empresa, por escrito, sua decisão.

**18.2** - A homologação de rescisões contratuais por justa causa não implicará em admissão, pelo empregado, da falta que lhe é imputada.

**18.3** - Não comparecendo, o empregado, para receber as parcelas rescisórias, na data e hora marcados, o Sindicato dos Trabalhadores atestará, por escrito, a presença da empresa e a ausência do empregado.

## **19 - AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE**

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes, exclusivamente para a prestação de exames, desde que os mesmos estejam matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido e os exames se realizem em horário conflitante com seu turno de trabalho. O empregado, para gozar deste benefício, deverá avisar o empregador com antecedência mínima de setenta e duas (72) horas, obrigado, ainda, a comprovar posteriormente o fato.

## **20 - AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE**

Aos empregados com contrato em vigor há mais de 6 (seis) meses à época da concessão da vantagem e que comprovem estar matriculados, e freqüentando, em estabelecimento oficial ou reconhecido, em curso regular de ensino, as empresas concederão um "auxílio escolar", como ajuda de custo, não integrável ao salário, em valor equivalente a  $\frac{1}{3}$  (um terço) do salário mínimo nacional, cuja metade deverá ser paga no mês de agosto de 2006 e a parcela final no mês de março de 2007, decaindo do direito quem não requerer dentro destes meses, bastando para tal simples requerimento acompanhado de certificado de matrícula e freqüência.

**20.1** - Caso o empregado não seja estudante, a vantagem poderá ser concedida a um (1) filho do mesmo empregado, menor e que não trabalhe, que preencha os requisitos constantes no item 20 supra.

## **21 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Será concedida garantia de emprego às empregadas gestantes, salvo nos casos de justa causa, contrato de experiência ou acordo para rescisão contratual, desde a confirmação e comprovação da gestação à empresa, unicamente mediante a apresentação de documento fornecido pelo Serviço de Pré-Natal do INSS, e até cento e cinquenta (150) dias após a data do parto.

**21.1** - Essa garantia é assegurada enquanto vigente o contrato de trabalho. Em caso de rescisão contratual, por iniciativa da empresa e fora dos casos explicitados no "caput", a comprovação do estado de gravidez deverá ser efetivada em um prazo de sessenta (60) dias, ou seja, até trinta (30) dias após o término do prazo de aviso prévio de trinta (30) dias. A comprovação posterior ao término do aviso prévio não gerará direito a essa garantia, o mesmo se aplicando quanto ao salário-maternidade.

**21.2** - Esta garantia poderá ser transacionada entre as partes, desde que dita transação seja assistida ou homologada pelo Sindicato suscitante ressalvada, ainda, a transação judicial.

## **22 - CONTRATAÇÃO DE SUBEMPREGADO**

Na contratação de subemprego de mão-de-obra, as empresas deverão exigir negativa emitida pelos Sindicatos de Trabalhadores e Patronal, que comprove o recolhimento regular da Contribuição Sindical, sob pena de responder diretamente pelas contribuições não recolhidas no período.

## **23 - CANTEIROS DE OBRA**

As empresas fornecerão água potável, instalações sanitárias e material de primeiro-socorro nos canteiros de obra com mais de vinte (20) empregados.

## **24 - EMPREGADOS CONTRATADOS EM LOCALIDADES DISTANTES**

Os empregados contratados em outro Estado, ou em localidade distante mais de cem (100) quilômetros do local da prestação do serviço, terão direito a receber o valor correspondente à passagem de volta à sua localidade de origem, caso o contrato de trabalho tiver sido rescindido sem justo motivo.

## **25 - COMUNICADOS OFICIAIS DO SINDICATO**

As empresas deverão providenciar local adequado para afixação de avisos e informes de interesse do Sindicato dos Trabalhadores.

## **26 - DESCONTO ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão de todos os seus empregados integrantes da categoria profissional repre-

sentada pelo Sindicato dos Trabalhadores, sindicalizados ou não, beneficiados ou não pelo disposto nesta convenção, por expressa exigência do Sindicato dos Trabalhadores e sob a inteira responsabilidade deste, importância correspondente a 4% (quatro por cento) dos salários vigentes nos meses de julho e novembro do ano em curso, recolhendo ditas importâncias aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da realização de cada desconto, observado o disposto no antigo Precedente Normativo nº 074 do Tribunal Superior do Trabalho. Destina-se a quantia assim arrecadada à manutenção da assistência já prestada pelo Sindicato dos Trabalhadores a seus associados.

**26.1** - O Sindicato dos Trabalhadores enviará cópia das guias referentes aos recolhimentos que lhe forem efetuados, ao Sindicato Patronal.

### **27 - CONTRIBUIÇÃO COMPULSÓRIA**

As empresas recolherão aos cofres do Sindicato Patronal, a título de "contribuição especial", a título de "contribuição especial", aos cofres do Sindicato Patronal, importância equivalente a R\$45,00 (quarenta e cinco reais) por empregado registrado, na data em que deverá ocorrer cada recolhimento. Entende-se por empregado registrado aquele com contrato de trabalho em vigor nas datas em que deverá ocorrer cada recolhimento, conforme especificado no item 27.1, infra.

**27.1** - O recolhimento previsto no "caput" desta cláusula será efetuado em três parcelas no valor de R\$15,00 (quinze reais) cada, por empregado registrado, com vencimento em 30 de junho e 31 de outubro de 2006 e em 31 de janeiro de 2007, sob pena de incidência das penalidades previstas na cláusula nº 28, abaixo.

**27.2** - Esta "contribuição especial" é limitada a um máximo de R\$20.055,00 (vinte mil e cinquenta e cinco reais) e a um mínimo de R\$75,00 (setenta e cinco reais) por empresa, sendo que aquelas com menos de 2 (dois) empregados ou mesmo sem empregados, recolherão a título de contribuição especial o valor mínimo.

### **28 - ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS**

O não recolhimento no prazo fixado, das importâncias mencionadas nos itens 26 e 27 supra, acarretará a automática aplicação de multa de 10% (dez por cento) e mais juros de 1% (um por cento) ao mês, cumulativamente.

### **29 - COMPROMISSO**

O Sindicato dos Trabalhadores reconhece que os municípios integrantes de sua base territorial apresentam características distintas, isto é, que os municípios de Estância Velha, Ivoti, Dois Irmãos, Santa Maria do Herval, Lindolfo Collor, Presidente Lucena e Morro Reuter, nos quais o Sindicato Patronal tem base territorial, não apresentam as mesmas características econômicas que o município de Novo

Hamburgo, comprometendo-se, então, a não pretender revisar, através de uma mesma ação de revisão de dissídio coletivo, condições estabelecidas para vigorarem no município de Novo Hamburgo e naqueles em que o Sindicato Patronal tem base territorial e não invocar como precedente, em relação a esses municípios (Estância Velha, Ivoti, Dois Irmãos, Santa Maria do Herval, Lindolfo Collor, Presidente Lucena e Morro Reuter), condições que forem estabelecidas para vigorarem no município de Novo Hamburgo.

### **30 - DIVERGÊNCIAS**

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

### **31 - 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.

### **32 - DIREITOS E DEVERES**

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

### **33 - PENALIDADES**

No caso de descumprimento, por qualquer das partes, inclusive pelos empregados beneficiados, de alguma das disposições contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, haverá a incidência da multa que houver sido especificada nos itens supra.

### **34 - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO**

Compromete-se o primeiro conveniente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Novo Hamburgo) a promover o depósito de 1 (uma) via da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Ministério do Trabalho no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o artigo 614, da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **35 - DECLARAÇÃO DE REGULARIDADE**

Os Sindicatos convenientes declaram, para prevenir responsabilidades, haver observado todas as prescrições legais e as contidas em seus respectivos estatutos, pertinentes à celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

### **36 - VIGÊNCIA**

A presente convenção coletiva de trabalho vigorará, observado o disposto na cláusula nº 36 da Convenção Coletiva anterior, de 1º de maio de 2006 até 30 de abril de 2007.

Por estarem justos e acertados, e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenentes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

São Leopoldo, de junho de 2006.

#### **REPRESENTANTE LEGAL DO SINDICATO DE TRABALHADORES CONVENENTE**

---

NOME Nelson Neldo Michel - Presidente  
CPF/MF 287.565.500-06

---

RUBRICA

#### **PROCURADOR DO SINDICATO DE TRABALHADORES CONVENENTE**

---

NOME Gilberto L. Pelizzoli - OAB/RS 25.451  
CPF/MF 340.038.000-87

---

RUBRICA

#### **REPRESENTANTE LEGAL DO SINDICATO PATRONAL CONVENENTE**

---

NOME José Antonio Weissheimer - Presidente  
CPF/MF 393.186.480-49

---

RUBRICA

#### **PROCURADOR DO SINDICATO PATRONAL CONVENENTE**

---

NOME Cláudio Roberto de Moraes Garcez - OAB/RS 28.340  
CPF/MF 460.759.760-00

---

RUBRICA

**Convenção Coletiva de Trabalho 2006**