

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2003

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE SÃO LEOPOLDO,
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE SÃO SEBASTIÃO DO CAÍ,
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE SAPIRANGA E CAMPO BOM**

e

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

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

CLAUSULAMENTO

01 - ABRANGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho abrange e atinge os trabalhadores integrantes da categoria profissional representada pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE SÃO LEOPOLDO, pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE SÃO SEBASTIÃO DO CAÍ e pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE SAPIRANGA E CAMPO BOM, empregados em empresas integrantes da categoria econômica representada pelo SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE SÃO LEOPOLDO, localizadas nos municípios de São Leopoldo, São Sebastião do Caí, Portão, Bom Princípio, Capela de Santana, São José do Hortêncio, São Vendelino, Sapiranga, Nova Hartz, Ararica e Campo Bom.

01.1 - As empresas que realizem obras em mais de uma localidade, observarão, em relação aos empregados contratados na obra, as disposições normativas, inclusive relativas a reajustes salariais e desconto assistencial, pertinentes à localidade onde a obra encontra-se situada. Os empregados que, em face da natureza das atividades desenvolvidas, prestem serviços em obras situadas em mais de uma localidade, serão considerados como empregados da matriz, para efeito de aplicação das disposições normativas, inclusive no que respeita a reajustes salariais e desconto assistencial.

02 - MAJORAÇÃO SALARIAL

Em 1º de janeiro de 2003, os empregados, integrantes da categoria profissional representada pelos sindicatos de trabalhadores convenientes e com atuação nas empresas enquadradas na categoria econômica

representada pelo sindicato patronal conveniente, terão concedida majoração salarial, incidente sobre os salários de 1º de janeiro de 2002 e resultantes do estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho protocolada junto à Delegacia Regional do Trabalho sob o nº 46218.002826/2002-39, de 15% (quinze por cento) para a parcela dos salários de até R\$792,00 (setecentos e noventa e dois reais) por mês ou R\$3,60 (três reais e sessenta centavos) por hora e, na parcela que exceder este limite, de 10% (dez por cento), ou seja, 15% (quinze por cento) para os salários de até R\$792,00 (setecentos e noventa e dois reais) por mês ou R\$3,60 (três reais e sessenta centavos) por hora e, para os salários superiores a este limite um reajustamento de 10% (dez por cento) acrescido do valor fixo de R\$39,60 (trinta e nove reais e sessenta centavos) no salário mensal ou de R\$0,18 no salário por hora.

02.1 - Os empregados admitidos a partir 1º.01.2002 terão seus respectivos salários admissionais majorados na mesma proporção do salário de exercente do mesmo cargo ou função, de modo a que reste sempre preservada a hierarquia salarial; em se tratando de empregado sem paradigma ou de empresa constituída e em funcionamento após 1º.01.2002, o salário admissional será reajustado à razão de 1/12 (um doze avos) da majoração salarial estabelecida no "caput" desta cláusula, multiplicado pelo número de meses ou fração superior a 15 (quinze) dias transcorridos desde a admissão.

02.2 - Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.01.2002, não se compensando as definidas como incomensuráveis pela Instrução Normativa nº 4/1993, 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 estabelecido serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior, no salário fixado por mês, e, no fixado por hora, haverá o desprezo da casa posterior à unidade de centavo.

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 pactuada foi estabelecida de forma transacional, restando quitada a inflação ocorrida entre 1º.01.2002 e 31.12.2002.

02.7 - O salário que servirá de base para a revisão a ocorrer em 1º de janeiro de 2004 será o resultante do estabelecido no "caput" ou no item 02.1, supra, conforme for o caso.

02.8 - Considerando a data em que está sendo firmada a presente Convenção Coletiva de Trabalho, a diferença remuneratória decorrentes do nela estabelecido poderá ser satisfeita juntamente com a folha de pagamento do mês de fevereiro de 2003.

03 - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido um "salário normativo" no valor de R\$1,22 (um real e vinte e dois centavos) por hora, a vigorar no mês seguinte ao que o empregado completar 60 (sessenta) dias de serviço na empresa.

03.1 - Aos empregados que exerçam as funções a seguir discriminadas, é fixado salário normativo nos valores adiante especificados, a vigorar a partir da data de admissão:

a - Para os exercentes da função de "Servente de Construção Civil", R\$1,29 (um real e vinte e nove centavos) por hora;

b - Para os exercentes das funções de "Condutor de Caminhão Basculante", "Operador de Máquinas Rodoviárias", "Auxiliar de Marceneiro" e "Montador de Rede", R\$1,44 (um real e quarenta e quatro centavos) por hora;

c - Para os exercentes das funções de "Pedreiro Oficial", "Ferreiro Oficial", "Carpinteiro Oficial", "Eletricista Oficial", "Eletricista de Rede", "Operador de Guindauto" e "Pintor Oficial", R\$1,84 (um real e oitenta e quatro centavos) por hora;

d - Para os exercentes da função de "Marceneiro Oficial", R\$2,23 (dois reais e vinte e três centavos) por hora;

03.2 - Estes salários 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 - TAREFEIROS

As empresas pagarão a seus empregados "tarefeiros" as horas em que, por culpa delas, esses não puderem executar suas tarefas, pagamento esse que será feito de acordo com a média de tarefas realizadas no mês em relação às horas efetivamente trabalhadas.

04.1 - Na ocorrência da hipótese e sempre que houver determinação da empresa, o empregado deverá executar serviços relacionados ou assemelhados à sua função contratual.

05 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS - ADIANTAMENTOS

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.

05.1 - O pagamento de salários, quando efetuado em sextas-feiras ou em vésperas de feriados, deverá sê-lo em moeda corrente nacional.

05.2 - As empresas deverão conceder um adiantamento quinzenal dos salários aos empregados mensa-listas.

06 - 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 - a empregadora que se beneficiar do disposto no inciso II, do art. 2°, da Lei n° 9.601/1998, deverá complementar os depósitos do FGTS em mais 1% (um por cento) em cada mês de duração do contrato de trabalho, sendo que o saque será possibilitado por ocasião do seu término;

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

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

e - 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.

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

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

07 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão validade aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais contratados pelo Sindicato dos Trabalhadores, enquanto vigorar o convênio com o INSS.

07.1 - Nas empresas que mantiverem serviço médico, próprio ou em convênio, caberá a este serviço, exclusivamente, o abono de ausências ao trabalho por motivo de moléstia.

07.2 - É estabelecida a proibição de as empresas efetuarem anotações relativamente a atestados médicos e odontológicos nas CTPSs de seus empregados.

08 - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

As empresas que optarem pelo regime de compensação total ou parcial dos sábados, poderão ultrapassar a duração normal de 8 (oito) horas diárias, até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras; no tocante a menores, deverá haver autorização médica, de profissional contratado pela empresa, por médico credenciado através de convênio mantido pela empresa ou por médico credenciado pelo INSS, podendo inclusive, na falta destes, a autorização ser dada por médico da entidade sindical, cujas despesas serão custeadas pela empresa interessada.

08.1 - Além daquela prevista no "caput", poderão as empresas promover a compensação de horas prestadas em mais de quarenta e quatro horas por semana, pela correspondente diminuição ou supressão da jornada em outros dias, dentro do período correspondente a cada ano do calendário civil, tudo na forma do § 2º, observado o disposto no § 3º, ambos do art. 59, da CLT, com a redação conferida pela Medida Provisória 2.164-41/2001.

a - O sistema de compensação de horário previsto no item 08.1, supra, entrará em vigor no mínimo 5 (cinco) dias depois de a proposta da empregadora ser aprovada por 2/3 (dois terços) dos empregados atingidos.

b - No caso de necessidade de modificação do sistema de compensação proposto pela empregadora, deverá ela comunicar aos empregados atingidos com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e somente será implementada se aprovada por 2/3 (dois terços) dos mesmos, ou, em se tratando de alteração que diga respeito a trabalhadores individualmente considerados, se houver a concordância destes.

c - O prazo de vigência do sistema de compensação de horário previsto no item 08.1, supra, não poderá exceder o do presente acordo, admitida, porém, dentro do mesmo período, a pactuação de sucessivas compensações de duração inferior. Em caso de pactuação de sucessivas compensações, as horas compreendidas na vigência de uma, sejam elas de trabalho excedente ou de supressão de labor, poderão ser compensadas com as horas compreendidas em outra, dentro da vigência do presente acordo.

08.2 - Em adequação ao estipulado no "caput", fica estabelecido que os feriados que ocorrerem de segundas a sextas-feiras, assim como os atestados médicos e odontológicos apresentados pelo empregado de segundas a sextas-feiras, serão pagos na base das horas que seriam trabalhadas; em compensação, os feriados que ocorrem aos sábados, assim como atestados médicos ou odontológicos relativos a sábados, não gerarão qualquer direito pecuniário ao empregado, de forma que o empregado com frequência integral na semana tenha direito a receber, sempre, o equivalente a quarenta e quatro (44) horas.

08.3 - 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 descharacteriza ou invalida esse regime horário.

08.4 - 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 - 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.

09.1 - Para a efetivação do ora estipulado, deverá haver adesão mínima de 70% (setenta por cento) dos empregados, comprovável em documento que contenha as assinaturas dos empregados.

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

10 - MARCAÇÃO DO PONTO

Visando a comodidade dos trabalhadores as empresas poderão permitir a marcação do ponto até dez (10) minutos antes e depois dos horários previstos para início e fim de cada turno de trabalho, sem que tal possa ser considerado como tempo à disposição ou justificar a alegação de serviço extraordinário.

11 - PRIMEIROS SOCORROS

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

12 - 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 e que dirá respeito apenas à gratificação natalina correspondente ao ano em que tiver início o gozo do período de férias.

13 - FÉRIAS

O início de gozo de férias não poderá coincidir com sábado, domingo ou feriado, mas, caso se dê de terça-feira a sexta-feira, as horas já trabalhadas na semana, para compensar a supressão do trabalho no sábado, serão pagas como horas extras, com adicional de 50%, salvo se reduzidas da carga horária cumprida pelo empregado na semana as horas que deveria trabalhar para compensar a supressão do trabalho no sábado.

13.1 - 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.

13.2 - Será assegurado o direito à percepção do valor de férias proporcionais, sem o terço constitucional, ao empregado que pedir demissão e contar com mais de seis meses de emprego.

14 - VALE-TRANSPORTE

As empresas, a seu exclusivo critério, poderão reduzir o percentual da participação do empregado no custeio do vale-transporte até a zero, ou substituir a concessão de vale-transporte pela implantação de

sistema que proporcione o deslocamento gratuito para o empregado, no trajeto residência-empresa e vice-versa, nos moldes do disposto no art. 4º, do Decreto nº 95.247/1987.

14.1 - Fica esclarecido que, de acordo com o disposto na Lei nº 7.418/1985 e no Decreto nº 95.247/1987, o valor correspondente ao transporte fornecido gratuitamente ao empregado, ou custeado parcial ou integralmente pela empresa, não integrará sua remuneração para qualquer efeito.

14.2 - Declaram as partes, com pleno conhecimento de causa, que nenhuma das empresas que integram a categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal está situada em local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular.

15 - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DA JORNADA

Fica assegurado ao empregado, quando receber a comunicação de aviso prévio, o direito de escolher a forma de redução do horário de trabalho durante o respectivo prazo, isto é, se no início ou fim do expediente, ou, ainda, em dias corridos.

16 - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO

Se o empregado, no curso do aviso prévio concedido pela empregadora, solicitar o seu imediato desligamento, a empresa deverá atendê-lo, cessando, no momento, o contrato de trabalho e o pagamento dos dias restantes do pré-aviso.

17 - RESCISÃO CONTRATUAL - RECIBO

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, independentemente do tempo de vigência, as empresas fornecerão aos empregados a segunda via, ou cópia, do recibo de quitação e, em se tratando de empregado menor de 18 anos ou analfabeto, a quitação deverá ser assistida e homologada pelo Sindicato dos Trabalhadores.

17.1 - Quando notificadas pelo Sindicato dos Trabalhadores, as empresas deverão fornecer-lhe, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, cópias dos recibos de quitação.

18 - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA DESPEDIDA

Sempre que for solicitado, por escrito, pelo empregado demitido sob a alegação de cometimento de falta grave ou pelo Sindicato dos Trabalhadores, as empresas deverão informar-lhe, também por escrito, os motivos que ensejaram a demissão.

19 - 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:

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 - Com 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.

19.1 - Quando o pagamento das parcelas rescisórias for efetivado após as 14 (quatorze) horas, às sextas-feiras, deverá sê-lo em moeda corrente.

20 - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As homologações de rescisões de contratos de trabalho de empregados, que contem com mais de 1 (um) ano de tempo de serviço, serão procedidas preferentemente pelo Sindicato dos Trabalhadores.

20.1 - Na hipótese de recusa em homologar alguma rescisão contratual, o Sindicato dos Trabalhadores deverá informar à empresa, por escrito, sua decisão.

20.2 - Não comparecendo, o empregado, para receber as parcelas rescisórias, no dia e hora marcados, o Sindicato dos Trabalhadores atestará, por escrito, a presença da empresa e a ausência do empregado.

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

20.4 - No ato da assistência homologatória a empresa deverá apresentar todos os documentos para a conferência dos cálculos rescisórios, bem como os comprovantes de pagamento das Contribuições Sindical e Assistencial, do último ano, dos dois Sindicatos (Patronal e de Trabalhadores).

21 - EMPREGADOS CONTRATADOS EM OUTRAS LOCALIDADES

Fica assegurado ao empregado contratado em outra localidade e que tenha tido a passagem de vinda paga pela empregadora, o direito de receber a passagem de volta a sua localidade de origem, caso o contrato de trabalho seja rescindido sem justo motivo, por iniciativa da empregadora.

22 - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

Quando o trabalhador for transferido de local de trabalho, qualquer acréscimo na despesa de passagem deverá ser indenizado pela empregadora.

23 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação e comprovação da gravidez à empresa e até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

23.1 - A comprovação da gravidez deverá ocorrer enquanto vigente o contrato de trabalho ou, no máximo, até 60 (sessenta) dias após a comunicação da despedida. A comprovação após este prazo não gerará efeitos.

23.2 - Esta garantia poderá ser transacionada entre as partes, desde que judicialmente ou com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores ou do Ministério do Trabalho.

24 - AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE

As empresas abonarão as ausências do empregado estudante em dia de realização de exames escolares, no turno da manhã ou da tarde, ou seja, no turno em que ocorrer o exame, desde que matriculados em escola oficial ou reconhecida, mediante comunicação ao empregador com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e comprovação nas posteriores 48 (quarenta e oito) horas.

25 - 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 1 (um) dia útil no caso de falecimento de "sogro, sogra, genro ou nora".

26 - AVISOS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES

As empresas deverão reservar local adequado e acessível aos empregados, em cada estabelecimento, para afixação de convocações ou avisos de interesse do Sindicato dos Trabalhadores.

27 - MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

Conforme facultado pela Portaria MTb/SSST n° 8/1996, os limites estabelecidos em seu item n° 7.3.1.1 são ampliados para até 50 (cinquenta) empregados, nas empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o quadro I da NR-4, e para até 20 (vinte) empregados, nas empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro citado.

28 - DESCONTOS AUTORIZADOS

As empresas ficam autorizadas a promoverem descontos em folha de pagamento de seus empregados, quando expressamente autorizados e quando se referirem a 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.

28.1 - 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.

28.2 - A revogação da autorização de desconto inerente a "seguros" poderá ser efetivada, também, mediante comunicação enviada à empregadora através do Sindicato dos Trabalhadores.

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

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

29 - 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 pelo sindicato dos trabalhadores.

30 - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará à sua esposa e, na falta desta, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante apresentação do comprovante fornecido por este órgão, o valor de R\$630,00 (seiscentos e trinta reais) a título de *auxílio funeral*.

30.1 - O *auxílio funeral* previsto nesta cláusula terá o valor de R\$945,00 (novecentos e quarenta e cinco reais), na hipótese de morte decorrente de acidente do trabalho, exceto os de trajeto.

30.2 - Ficam excluídas desta obrigação as empresas que mantenham ou venham a manter seguro de vida para seus empregados, cuja parcela subsidiada do prêmio assegure indenização em valor igual ou superior aos ora estabelecidos.

30.3 - Na falta de designação do(s) beneficiário(s) pela Previdência Social, o *auxílio funeral* será pago ao(s) dependente(s) constante(s) na ficha de registro do empregado.

31. - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Aos empregados que estejam matriculados e freqüentando estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, em curso regular, as empresas concederão uma ajuda de custo semestral, não integrável ao salário, em valor equivalente a 1/4 (um quarto) do menor salário normativo em cada vez, a ser paga até 31 de março de 2003 e 31 de outubro de 2003, relativas ao primeiro e segundo semestres do ano civil, respectivamente.

31.1 - Para fazer jus à vantagem prevista no "caput" desta cláusula, o empregado interessado deverá, até 15 de março de 2003 e 15 de outubro de 2003, respectivamente, apresentar à empresa documento comprobatório da efetivação da matrícula ou equivalente, bem como comprovante de freqüência, com relação ao auxílio educação a ser pago em 31 de outubro de 2003.

32 - AÇÃO CONJUNTA DAS ENTIDADES CONVENIENTES

As entidades convenientes se comprometem a promover ação conjunta, junto às Prefeituras Municipais e Órgãos Públicos locais, situados na base territorial de cada entidade, com o objetivo de que passem a exigir, na contratação de empresas de construção civil ou em concorrências ou licitações, a prova de quitação das contribuições sindicais.

33 - DESCONTO ASSISTENCIAL

As empresas, observado o antigo Precedente Normativo nº 74 do TST, descontarão de todos os seus empregados, integrantes das categorias profissionais representadas pelos Sindicatos dos Trabalhadores, associados ou não, a favor e sob a inteira responsabilidade destes, importância equivalente a 3% (três por cento) do salário (220 horas) do mês de fevereiro de 2003, 3% (três por cento) do salário (220 horas) do mês de julho de 2003 e 3% (três por cento) do salário (220 horas) do mês de outubro de 2003, limitado o valor de cada um desses descontos a um máximo de R\$20,00 (vinte reais).

33.1 - Os recolhimentos deverão ser efetuados aos respectivos Sindicatos de Trabalhadores no prazo de 5 (cinco) dias após a efetivação de cada desconto, mediante relação em que conste o nome dos empregados e respectiva quantia descontada.

33.2 - Os Sindicatos de Trabalhadores enviarão ao Sindicato Patronal cópias das guias dos recolhimentos que lhes forem efetuados ou relação discriminada, contendo o nome das empresas e respectivas importâncias recolhidas.

34 - CONTRIBUIÇÃO COMPULSÓRIA

As empresas recolherão, a título de "contribuição compulsória", aos cofres do Sindicato Patronal, impor-

tância equivalente a R\$36,00 (trinta e seis reais) por empregado registrado. Entende-se por empregado registrado aquele com contrato de trabalho em vigor nas datas em que deverá ocorrer cada recolhimento, conforme especificado no item 34.1, infra.

34.1 - O recolhimento previsto no "caput" desta cláusula será efetuado em três parcelas, no valor de R\$12,00 (doze reais) cada, por empregado registrado, com vencimento em 28 de fevereiro, 30 de junho e 31 de outubro de 2003.

34.2 - Esta "contribuição compulsória" é limitada a um máximo de R\$16.400,00 (dezesesseis mil e quatrocentos reais) e a um mínimo de R\$ 60,00 (sessenta reais) por empresa. As empresas com menos de 2 (dois) empregados ou mesmo sem empregados, recolherão a título de contribuição compulsória o valor de R\$60,00 (sessenta reais).

35 - ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS

O não recolhimento no prazo fixado, das importâncias mencionadas nas cláusulas 33 e 34, acarretará a automática aplicação de multa de 5% (cinco por cento) e mais juros de 1% (um por cento) ao mês, cumulativamente.

36 - DIVERGÊNCIAS

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

37 - 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.

38 - DIREITOS E DEVERES

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

39 - 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 nas cláusulas supra.

40 - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO

Compromete-se o primeiro conveniente (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de São Leopoldo) 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.

41 - VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência por 1 (um) ano, a contar de 1º de janeiro 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.**

São Leopoldo, de fevereiro de 2003.

Denildo José Pinheiro
Presidente do STICM de São Leopoldo

Rubrica

Lauro Teixeira Branco
Presidente do STICM de São Sebastião do Caí

Rubrica

Volmar José Schütz
Presidente do STICM de Sapiranga e Campo Bom

Rubrica

Paulo Dutra dos Reis - OAB/RS 40.088
Procurador do STICM de São Sebastião do Caí

Rubrica

Hugo Scipião Ferreira Júnior
Presidente do Sindicato Patronal

Rubrica

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

Rubrica