

Ilmo. Sr. Dr. Delegado Regional do Trabalho.
Delegacia Regional do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul.

**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**

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

E. deferimento.

São Leopoldo, de julho de 2002.

Nelson Neldo Michel - Presidente do Sindicato dos Trabalhadores
nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Novo Hamburgo

Hugo Scipião Ferreira Júnior - Presidente do Sindicato das
Indústrias da Construção e do Mobiliário de São Leopoldo

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

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 arts. 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, Dois Irmãos, Santa Maria do Herval, Lindolfo Collor, Presidente Lucena e Morro Reuter, 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 Ólaria 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

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.05.2001 e registrada junto à Delegacia Regional do Trabalho sob o nº 46218.013270, majorados em 10% (dez por cento), a partir de 1º.05.2002.

02.1 - Os empregados admitidos após 1º.05.2001 receberão idêntica majoração salarial, conforme estabelecido no item 02 supra, 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.05.2001, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela Instrução nº 04/93, 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 o presente Acordo Intersindical, as eventuais diferenças salariais, decorrentes da aplicação do contido no "caput" desta Cláusula, pertinentes aos meses de maio e junho de 2002, poderão ser quitadas na folha de pagamento dos salários relativos ao mês de julho de 2002, ou mais tardar na de agosto de 2002, sem qualquer ônus para as empresas.

03 - SALÁRIO NORMATIVO

Dada as peculiaridades da região abrangida, fica perfeitamente esclarecido que a categoria profissional não tem salário normativo estipulado na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

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 - a empregadora que se beneficiar do disposto no inciso II, do art. 2º, 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 §3º, do art. 4º, da Lei n° 9.601/1998;

d - o número de empregados contratados na forma dessa cláusula fica limitado nos percentuais estabelecidos no art. 3º, 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.

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 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 item 06 supra, 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 descaracteriza 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 do item 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 (dezesesseis) 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 comunicação 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 - INTERVALOS INTERTURNOS

As empresas que mantiverem refeitório com fornecimento de refeições a seus empregados poderão reduzir o horário a elas destinado para 30 (trinta) minutos, desde que não haja oposição do empregado. Esses 30 (trinta) minutos destinados à refeição serão considerados como intervalos não remunerados.

15 - 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.

16 - 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.

16.1 - 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.

17 - 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.

18 - 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.

19 - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES CONTRATUAIS

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

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

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

19.3 - 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.

20 - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS

Quando da rescisão contratual, por qualquer motivo, as empresas ficam obrigadas a fornecer ao empregado, quando por este solicitado, o "Atestado de Afastamento e Salários", conforme formulário próprio do INSS.

21 - 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.

22 - AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE

Aos empregados admitidos até 1º de maio de 2002 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 uma única parcela em valor equivalente a R\$61,00 (sessenta e um reais), cujo pagamento deverá ocorrer entre 1º de fevereiro de 2003 e 31 de março de 2003, decaindo do direito quem não requerer neste prazo, bastando para tal simples requerimento acompanhado de certificado de matrícula e freqüência.

22.1 - 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 22 supra.

23 - 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.

23.1 - 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.

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

24 - CONTRATAÇÃO DE SUB-EMPREITEIRO

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

25 - 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.

26 - 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.

27 - COMUNICADOS OFICIAIS DO SINDICATO

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

28 - DESCONTO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão de todos os seus empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, sindicalizados ou não, beneficiados ou não pelo disposto nesta revisão, importância correspondente a 4% (quatro por cento) dos salários vigentes nos meses de julho ou agosto 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 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.

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

29 - CONTRIBUIÇÃO COMPULSÓRIA

As empresas recolherão aos cofres do Sindicato Patronal, a título de *contribuição compulsória*, conforme deliberação da respectiva Assembléia Geral Extraordinária, importância de R\$ 33,00 (trinta e três reais) por empregado, a ser recolhida em três parcelas de R\$ 11,00 (onze reais) por empregado registrado nas datas em que deverá ocorrer o recolhimento de cada parcela, as quais terão vencimento em 28.08.2002, 30.09.2002 e 31.10.2002, respectivamente, respeitados como limites máximo e mínimo do valor da contribuição as importâncias de R\$ 16.400,00 (dezesesseis mil e quatrocentos reais) e de R\$ 60,00 (sessenta reais) por empresa, respectivamente, sendo que as empresas com menos de dois empregados ou mesmo sem empregado algum recolherão a importância de R\$ 60,00 (sessenta reais).

29.1 – Ficam dispensadas do primeiro e do segundo recolhimentos previstos no “caput” as empresas que os realizaram nos prazos estabelecidos pela Assembléia que instituiu a contribuição.

30 - ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS

O não recolhimento no prazo fixado, das importâncias mencionadas nos itens 28 e 29 supra, acarretará a automática aplicação de multa de 10% (dez por cento) e mais juros de 1% (um por cento) ao mês, cumulativamente.

31 - 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.

32 - DIVERGÊNCIAS

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

33 - 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.

34 - DIREITOS E DEVERES

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

35 - 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.

36 - 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.

37 - 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.

38 - VIGÊNCIA

A presente Convenção terá vigência por 1 (um) ano, a contar de 1º de maio de 2002.

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

E. Deferimento.

São Leopoldo, de julho de 2002.

Nelson Neldo Michel - Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Novo Hamburgo

Rubrica

Gilberto L. Pelizzoli - OAB/RS 25.451 – Procurador do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Novo Hamburgo

Rubrica

Hugo Scipião Ferreira Júnior – Presidente do Sindicato das Indústrias da Construção e do Mobiliário de São Leopoldo

Rubrica

Edson Morais Garcez - OAB/RS 6.331 - Procurador do Sindicato das Indústrias da Construção e do Mobiliário de São Leopoldo

Rubrica