

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2014**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000195/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/02/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR003927/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.002125/2014-33  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/02/2014

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E DO MOBILIARIO DE SAO LEOPOLDO, CNPJ n. 88.368.592/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JULIO CEZAR STEFFEN;

E

FEDERACAO DOS TRAB INDUST CONST MOBIL ESTADO RIO G SUL, CNPJ n. 92.963.974/0001-99, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AROLDO PINTO DA SILVA GARCIA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissionais compreendidos no 3º grupo Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Plano na CNTI**, com abrangência territorial em **Lindolfo Collor/RS, Morro Reuter/RS, Presidente Lucena/RS e Santa Maria do Herval/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica estabelecido um salário normativo admissional, exercente de qualquer função, no valor de R\$3,83 (três reais e oitenta e três centavos) por hora, na admissão.

**03.1** - Aos empregados que exerçam as funções a seguir discriminadas, é garantido um salário normativo nos valores e condições adiante especificadas:

a - Para os exercentes da função de "Servente de Construção Civil", no valor de R\$3,95 (três reais e noventa e cinco centavos) por hora, a contar da admissão.

b - Para os exercentes das funções de "Pedreiro Oficial", "Ferreiro Oficial", "Carpinteiro Oficial", "Eletricista Oficial", "Eletricista de Rede", "Operador de Guindauto", "Pintor Oficial", "Marmoreiro Oficial" e "Oficial de Serraria", no valor de R\$4,89 (quatro reais e oitenta e nove centavos) por hora, a contar da admissão.

c - Para os exercentes das funções de "Marceneiro Oficial" e "Esquadreiro Oficial", R\$6,00 (seis reais) por hora, a contar da admissão.

**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.

**03.3** - Ao Aprendiz, cotista do SENAI, contratados nos termos do Decreto nº 5.598, de 1º.12.2005, com vistas a dirimir eventuais controvérsias, é assegurado um salário normativo no valor de R\$3,38 (três reais e trinta e oito centavos) por hora.

**03.3.1** - O salário mensal será resultante da multiplicação do valor da hora pela quantidade de horas ajustadas no contrato do aprendiz, incluindo as horas destinadas ao aprendizado teórico e as horas correspondentes ao repouso remunerado.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - MAJORAÇÃO SALARIAL**

Em 1º de janeiro de 2014, os empregados, integrantes da categoria profissional representada pela Federação dos Trabalhadores e com atuação nas empresas enquadradas na categoria econômica representada pelo Sindicato Patronal, terão seus salários, resultantes do estabelecido na cláusula 4ª (quarta) da Convenção Coletiva de Trabalho com vigência a partir de 1º.01.2013, protocolada junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego sob o nº 46218.002144/2013-89 e registrada sob o nº RS000263/2013, majorados em 7,50% (sete inteiros e cinquenta centésimos por cento).

**04.1** - Os empregados admitidos após 1º.01.2013 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 15 (quinze) dias.

**04.2** - Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.01.2013, inclusive, salvo as não compensáveis, definidas como tal pela antiga Instrução nº 04/1993, do Tribunal Superior do Trabalho.

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

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

**04.5** - 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.

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

**04.7** - As eventuais diferenças remuneratórias decorrentes da aplicação do contido nesta cláusula e na de nº 03, acima, deverão ser satisfeitas juntamente com a folha de pagamento do mês de janeiro de 2014, ou mais tardar na de fevereiro de 2014, sem quaisquer ônus às empresas.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

As empresas ficam autorizadas a promover 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.

**05.1** - 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.

**05.2** - As empresas deverão promover, também, o desconto das mensalidades de sócios da Federação dos Trabalhadores, sob a inteira responsabilidade desta, devendo tal desconto constar, sob rubrica própria, nos recibos de pagamento de salários.

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

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXTA - 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 frequentando, 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 1/3 (um terço) do salário mínimo nacional, em 2 (duas) parcelas, com vencimentos em 31.07.2014 e 28.11.2014, decaindo do direito quem não requerer dentro destes meses, bastando para tal simples requerimento acompanhado de certificado de matrícula e frequência.

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

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 (31° 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 (31° 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 (31° 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.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA OITAVA - EMPREGADOS CONTRATADOS EM LOCALIDADES DISTANTES**

Os empregados contratados em outro Estado, ou em localidade distante mais de 100 (cem) 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.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA NONA - 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 pela Federação dos Trabalhadores. Ocorrendo a hipótese, o contrato será dado por encerrado no último dia trabalhado, recebendo o empregado os dias efetivamente trabalhados.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

**CLÁUSULA DÉCIMA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO**

Estabelecem as partes a plena aplicabilidade da Lei nº 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 30 (trinta) dias de salário, restando esclarecido que não será devido aviso prévio ou qualquer outra indenização;

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

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

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

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

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CTPS**

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

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE****CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 5 (cinco) meses após a data do parto.

**OUTRAS NORMAS DE PESSOAL****CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

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

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA****CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

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

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

**14.3** - 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.

**14.4** - 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.

**14.5** - 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.

**14.6** - 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 15, infra.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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, bem como por ocasiões especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

**15.1** - 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.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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:

**16.1** - 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;

**16.2** - 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;

**16.3** - eventuais horas trabalhadas pelo empregado, que excedam os limites estabelecidos no item 16.2 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;

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

**16.5** - quando da decisão de implantação do sistema, as empresas comunicarão à Federação dos Trabalhadores;

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

**16.7** - o cancelamento do ora acordado poderá ser feito a qualquer momento, mediante comunicação à Federação de Trabalhadores e aos seus empregados, devendo ser pagas como horas extraordinárias as horas excedentes e ainda não compensadas;

**16.8** - 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.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTERVALO INTRAJORNADA - REDUÇÃO**

A Federação dos Trabalhadores, ciente de que a redução do horário destinado às refeições para até 30 (trinta) minutos é vantajosa para os empregados, por possibilitar-lhes encerrarem mais cedo a jornada laboral, manifesta-se, desde já, à disposição das empresas interessadas, nos termos da Portaria MTE nº 1.095, de 19.05.10 (DOU de 20.05.10), para intermediar negociação para a sua implantação.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REGISTRO DE HORÁRIO**

Nas empresas não obrigadas a manter 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTÃO PONTO**

Visando a comodidade dos trabalhadores, as empresas poderão permitir a marcação do ponto até 5 (cinco) minutos antes e após os horários previstos para início e término da jornada de trabalho, respectivamente, sem que essas marcações, antecipada e posterior, possam servir de base para alegação de serviço extraordinário.

**19.1** - 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.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 72 (setenta e duas) horas, obrigado, ainda, a comprovar posteriormente o fato.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS - INÍCIO E GRATIFICAÇÃO NATALINA**

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.

**21.1** - 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.

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

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CANTEIROS DE OBRA**

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

### **UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**23.1** - 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.

## **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SESMT COMUM E SIPAT COMUNITÁRIA**

As empresas de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município, ou em municípios limítrofes, cujos estabelecimentos se enquadrem no Quadro II da NR-4, poderão constituir Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT COMUM, organizados pelo Sindicato Patronal correspondente ou pelas próprias empresas, tudo em consonância com o disposto no item 4.14.3 da NR-4, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78, com redação alterada pela Portaria MTE n. 17, de 01 de agosto de 2007.

**24.01.** Por analogia ao previsto no caput, as empresas poderão realizar e participar de Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho - SIPAT COMUNITÁRIA, organizada pelo Sindicato Patronal, com a participação opcional do Sindicato dos Trabalhadores, tudo conforme art. 8º da CLT e item 5.51 da NR-5, aprovada pela Portaria MT n. 3.214/78 e com o respaldo do contido nos itens 5.4, 5.5 e 5.48, da mesma NR.

**24.02.** O SESMT COMUM previsto no caput, assim como a SIPAT Comunitária descrita no item supra, deverão ter seu funcionamento avaliado anualmente, por Comissão Composta de representantes das empresas, prestadores de serviços indicados pelo Sindicato Patronal e opcionalmente, pelo Sindicato de Trabalhadores, caso seja do seu interesse, sendo que seu relatório anual deverá ser depositado junto à Gerência Regional do Trabalho e Emprego/MTE.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão de todos os seus empregados integrantes da categoria profissional representada pela Federação dos Trabalhadores, federados ou não, beneficiados ou não pelo disposto nesta convenção, por expressa exigência da Federação dos Trabalhadores e sob a inteira responsabilidade daquela, importância correspondente a 4% (quatro por cento) dos salários vigentes nos meses de abril, julho e novembro de 2014, recolhendo ditas importâncias aos cofres da Federação 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 pela Federação dos Trabalhadores a seus associados.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL**

As empresas integrantes da categoria econômica, associadas ou não, recolherão, a título de "contribuição especial", aos cofres do Sindicato Patronal, importância equivalente a R\$68,00 (sessenta e oito 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 26.1, infra.

**26.1.** O recolhimento previsto no "caput" desta cláusula será efetuado em três parcelas, sendo as duas primeiras no valor de R\$ 23,00 (vinte e três reais) e a última no valor de R\$ 22,00 (vinte e dois reais), por empregado registrado, com vencimento em 31 de março, 30 de junho e 31 de setembro de 2013.

**26.2.** Esta "contribuição especial" é limitada a um máximo de R\$ 30.162,44 (trinta mil, cento e sessenta e dois reais e quarenta e quatro centavos) e a um mínimo de R\$ 113,19 (cento e treze reais e dezenove centavos) por empresa, sendo que aquelas com menos de 2 (dois) empregados ou mesmo sem empregados, recolherão a título de contribuição especial o valor mínimo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS**

O não recolhimento no prazo fixado, das importâncias mencionadas nos itens 24 e 25 supra, acarretará a automática aplicação de multa de 10% (dez por cento) e mais juros de 1% (um por cento) ao mês, cumulativamente.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES CONTRATUAIS**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATAÇÃO DE SUBEMPREGADO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMUNICADOS OFICIAIS DO SINDICATO**

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

### **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITOS E DEVERES**



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

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIVERGÊNCIAS**

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

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO**

Compromete-se o primeiro Conveniente (Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado do Rio Grande do Sul) a promover o depósito do requerimento de registro (Sistema Mediador) da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência 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 e o art. 6º da IN/MTE nº 11, de 24 de março de 2009.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DECLARAÇÃO DE REGULARIDADE**

Os 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.

**JULIO CEZAR STEFFEN  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO E DO MOBILIARIO DE SAO LEOPOLDO**

**AROLDO PINTO DA SILVA GARCIA  
PRESIDENTE**

**FEDERACAO DOS TRAB INDUST CONST MOBIL ESTADO RIO G SUL**