

ENTIDADE SINDICAL DE TRABALHADORES CONVENENTE

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE BORRACHA DE SÃO LEOPOLDO, CNPJ: 96.757.984/0001-29, autorizado pela assembléia geral da categoria, realizada em 21 de julho de 2007, no município de São Leopoldo (RS), representado, neste ato, por seu presidente, Sr. Alexandre Éderson dos Santos, CPF nº 628.697.870-49, e por seu procurador, advogado Moacir dos Santos Bitencourt, OAB/RS 32.857 e CPF nº 298.660.060-34,

ENTIDADE SINDICAL PATRONAL CONVENENTE

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE BORRACHA NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ: 92.952.290/0001-91, autorizado pela assembléia geral da categoria, realizada em 06 de setembro de 2007, no município de São Leopoldo (RS), representado, neste ato, por seu presidente, Sr. Geraldo Pinto Rodrigues da Fonseca, CPF nº 072.022.297-49, e por seu procurador, advogado Edson Morais Garcez, OAB/RS 6.331 e CPF nº 006.933.750-00.

Nos termos do disposto no art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 06, de 2007, da Secretaria de Relações do Trabalho, requerem o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Para tanto, apresentam 6 (seis) vias originais do instrumento a ser registrado e arquivado.

São Leopoldo, RS, de setembro de 2007.

Alexandre Éderson dos Santos – Presidente
REPRESENTANTE DO SINDICATO DE TRABALHADORES

Rubrica

Moacir dos Santos Bitencourt
PROCURADOR DO SINDICATO DE TRABALHADORES

Rubrica

Geraldo Pinto Rodrigues da Fonseca - Presidente
REPRESENTANTE DO SINDICATO PATRONAL

Rubrica

Edson Morais Garcez
PROCURADOR DO SINDICATO PATRONAL

Rubrica

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE BORRACHA DE SÃO LEOPOLDO

E

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

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

CLAUSULAMENTO

01. ABRANGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho abrange e atinge os trabalhadores integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Borracha de São Leopoldo, empregados em empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo Sindicato das Indústrias de Artefatos de Borracha no Estado do Rio Grande do Sul, localizadas no Estado do Rio Grande do Sul, **com exceção** dos municípios representados pelos seguintes Sindicatos de Trabalhadores e suas respectivas bases territoriais:

- a)** Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Borracha de Santa Cruz do Sul (base territorial de Santa Cruz do Sul, Candelária, Gramado Xavier, Herveiras, Pantano Grande, Passo do Sobrado, Rio Pardo, Sinimbu, Vale do Sol, Venâncio Aires e Vera Cruz);
- b)** Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Borracha da Região Nordeste do Rio Grande do Sul (base territorial de Caxias do Sul);
- c)** Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Borracha de Gravataí (base territorial de Gravataí, Porto Alegre, Cachoeirinha, Alvorada, Viamão, Glorinha, Santo Antônio da Patrulha e Osório);
- d)** Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Artefatos de Borracha de Nova Prata e Região (base territorial de Nova Prata, Bento Gonçalves, Farroupilha, Garibaldi e Veranópolis);
- e)** Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Borracha de Novo Hamburgo e Região (base territorial de Campo Bom, Estância Velha e Novo Hamburgo).

02. MAJORAÇÃO SALARIAL

Em 1º de setembro de 2007, os empregados, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Borracha de São Leopoldo e com atuação nas empresas enquadradas na categoria econômica representada pelo Sindicato das Indústrias de Artefatos de Borracha no Estado do Rio Grande do Sul, terão seus salários, resultantes do estabelecido na cláusula nº 01 da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada junto à Delegacia Regional do Trabalho sob o nº 46218.014860/2006-80, majorados em 5,5% (cinco inteiros e cinco décimos por cento), limitado, o valor desta melhoria, a um aumento máximo de R\$83,60 (oitenta e três reais e sessenta centavos) mensais ou R\$0,38 (trinta e oito centavos) por hora.

02.1. Os empregados admitidos após 1º.09.2006 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.

02.2. Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.09.2006, não se compensando as definidas como incompensáveis pela antiga 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.

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

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

02.7. O salário a ser tomado por base, quando da revisão da presente, prevista para ocorrer em 1º.09.2008, será o resultante do estabelecido no "caput" desta cláusula ou em sua subcláusula nº 02.1, conforme for o caso.

03. SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido um "salário normativo", a partir de 1º.09.2007, no valor de R\$2,26 (dois reais e vinte e seis centavos) por hora, a vigorar no mês seguinte àquele em que o empregado completar 90 (noventa) dias de serviço na empresa.

03.1. Ao aprendiz, cotista do SENAI, contratado nos termos do Decreto nº 5.598, de 1º.12.2005, é assegurado um salário normativo no valor de R\$ 1,81 (um real e oitenta e um centavos) por hora.

03.1.1. 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.

03.2. Estes salários normativos não serão considerados, para nenhum efeito, nem mesmo para fins de cálculo do adicional de insalubridade, como salário profissional ou como substitutivo do salário mínimo legal.

03.2. Estes salários normativos serão corrigidos sempre que houver majoração geral e coercitiva de salários, na mesma proporção.

04. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O "Adicional por Tempo de Serviço — ATS", instituído nos autos do Processo TRT-RVDC nº 347/90, é mantido em 2,0% (dois por cento), a incidir sobre a remuneração mensal do empregado beneficiado, sendo integralmente ratificadas as condições então estabelecidas para seu pagamento.

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

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

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

05. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

06. RECIBOS DE SALÁRIOS

As empresas fornecerão aos seus empregados cópias dos recibos, contendo a identificação da empresa e a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados.

06.1. A redução da hora noturna e o adicional noturno poderão ser pagos sob o mesmo título, bem como o descanso semanal remunerado sobre o adicional noturno.

06.2. Em título diverso do item anterior, o adicional noturno e o descanso semanal remunerado sobre o adicional noturno, poderão ser pagos sob o mesmo título.

06.3. Os pagamentos efetuados através de depósito nas contas bancárias dos empregados dispensam as assinaturas nos recibos.

07. ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

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

07.1. Caso o empregado não queira receber o adiantamento quinzenal, deverá manifestar esta intenção, por escrito e homologada pelo Sindicato de Trabalhadores, até 10 dias antes da data prevista para o pagamento.

08. DESCONTOS AUTORIZADOS

As empresas somente poderão efetuar descontos nos salários de seus empregados quando expressamente autorizados e quando se referirem a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820/03 de 17.12.2003, associações, fundações, cooperativas, clubes, seguros, previdência privada, transporte, refeições, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos e convênios com médicos, dentistas, clínicas, ópticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, lojas e supermercados, bem como pelo fornecimento de ranchos e compras intermediadas pelo SESI.

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

09. ATRASOS DE HORÁRIO — REPOUSO SEMANAL

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

10. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO SEMANAL

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

10.1. Por ser do interesse de ambas as categorias a manutenção do regime de compensação de horários para supressão do trabalho aos sábados, os Sindicatos convenientes o estabelecem para vigorar mesmo em atividades insalubres e independentemente de autorização administrativa, ajustando, também, que a realização de horas extraordinárias, mesmo que de modo habitual ou aos sábados, não descaracteriza ou invalida esse regime horário.

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

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

10.4. Nas jornadas mistas de trabalho entre horário noturno e diurno, a semana poderá iniciar no domingo à noite, desde que a maior parte da jornada se situe na segunda-feira.

11. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO INTERSEMANAL

No regime horário em que não ocorra compensação de horas de trabalho como previsto na cláusula anterior e desde que observado o limite constitucional de 8 (oito) horas diárias, poderá haver compensação de uma semana para outra, trabalhando-se em uma semana 5 (cinco) dias de oito horas e em outra 6 (seis) dias de oito horas,

isto é, uma semana de 40:00 horas e outra de 48:00 horas, no máximo, visando a que os empregados gozem de folga alternada fim de semana sim e o seguinte não.

12. COMPENSAÇÃO ESPECIAL

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

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

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

c) em contrapartida à exigência desta prestação de serviços, as empresas concederão folgas compensatórias aos empregados, comunicadas com antecedência mínima de 3 (três) dias;

d) quando da decisão de implantação do sistema, as empresas comunicarão ao Sindicato Profissional com antecedência mínima de 3 (três) dias corridos;

e) o prazo de duração do ora pactuado será o da vigência desta convenção, devendo as eventuais diferenças a favor do empregado serem pagas em rubrica destacada na folha de pagamento do mês de setembro de 2008, facultado às empresas, porém, a possibilidade de estabelecerem com seus empregados a periodicidade que melhor consulte os seus interesses, inclusive com a instituição de mais de um período, cuja soma não poderá ultrapassar a vigência deste convenção;

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

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

h) na execução do ora pactuado as empresas levarão em conta as situações excepcionais de empregados estudantes e de empregadas com filhos em idade inferior a 7 (sete) anos.

13) COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO PARA GOZO DE FOLGAS

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

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

a) requerimento, endereçado à empregadora, ou abaixo-assinado, por pelo menos 75% (setenta e cinco por cento) do número total de empregados em atividades no setor em que ocorrer a compensação ou do número total de empregados em atividade na empresa, caso a compensação abranja todos os empregados;

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

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

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

13.4. Estabelecida a compensação, ficarão os discordantes minoritários obrigados a cumpri-la, sob pena de aplicação, pela empresa, de sanções disciplinares, sendo considerada como falta injustificada.

13.5. A empresa deverá encaminhar cópia do Acordo ao Sindicato dos Trabalhadores.

14. REMUNERAÇÃO DE FERIADOS

Na vigência do regime de compensação de horário pela supressão do trabalho aos sábados, os feriados que ocorrerem:

a) de segunda a sexta-feira, serão remunerados como mais um repouso (07:20 horas = 7,33 horas);

b) no sábado, serão remunerados como horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento), facultado às empresas, ao invés de remunerarem as horas de feriado como extras, suprimir 07:20 horas (= 7,33 horas) da carga horária semanal, mediante redução da jornada em um ou mais dias.

14.1. Na vigência do regime de compensação intersemanal, independentemente do dia da semana em que ocorram os feriados, deverão ser pagas as horas que deveriam ser trabalhadas na semana em que ocorrer o feriado (40:00 horas ou 48:00 horas).

15. INTERVALOS INTRAJORNADA

Na forma prevista no parágrafo 3º, do art. 71, da Consolidação das Leis do Trabalho, e como facultado pelo contido na Portaria MTE nº 42, de 28.03.2007 (DOU 30.03.2007), poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, desde que:

a) a empresa interessada atenda as exigências concernentes à organização de refeitórios, com fornecimento de refeições;

b) que a carga horária normal e contratual de trabalho não ultrapasse a oito horas por dia;

15.1. A redução do intervalo deverá ser estabelecida em "Acordo Coletivo de Trabalho", complementar à esta Convenção Coletiva de Trabalho, firmado obrigatoriamente, entre o Sindicato dos Trabalhadores e a empresa interessada, com a assistência do respectivo Sindicato Patronal, o qual deverá conter, além do previsto no artigo 613, da Consolidação das Leis do Trabalho:

a) a especificação do(s) estabelecimento(s) em que será implantada, bem como, e se for o caso, para determinada Seção, Setor, Linha de Produção ou Serviço;

b) a necessidade e conveniência da redução;

c) a especificação dos horários de trabalho e dos intervalos para refeições;

- d) as garantias oferecidas pela empregadora em relação às condições de repouso e da alimentação;
- e) o tempo de duração do intervalo;
- f) os casos de cessação da redução e os procedimentos à readequação dos horários e suas conseqüências;
- g) expressa proibição da possibilidade de indenização ou supressão do intervalo;
- h) impossibilidade de intervalo inferior a trinta (30) minutos.

15.2. O Sindicato dos Trabalhadores, quando solicitado pela empresa interessada ou pelos empregados da mesma, não poderá se negar a intermediar a implantação da redução de intervalo intrajornada, e, também, não poderá condicionar à inclusão de disposições ou vantagens não inerentes à redução de intervalo.

16. CARTÃO PONTO

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

16.1. As empresas possibilitarão para seus empregados a consulta do espelho do cartão ponto do mês anterior, através de papel ou por meio eletrônico. Em face da obrigação retro mencionada, quando os registros de horário forem efetuados por meio eletrônico, fica dispensada a assinatura do empregado no cartão ponto.

17. AVISO PRÉVIO — COMUNICAÇÃO DE DISPENSA DO CUMPRIMENTO

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

18. AVISO PRÉVIO — SOLICITAÇÃO DE DISPENSA DO CUMPRIMENTO

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

19. GRATIFICAÇÃO NATALINA — FÉRIAS

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

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

19.2. O início de gozo de férias não poderá ocorrer em dia de véspera de fim de semana ou feriado.

a) Se, todavia, o início do período de gozo de férias ocorrer em véspera de fim de

semana ou feriado, o segundo dia de gozo, para efeito de contagem, será considerado o primeiro dia útil posterior a esse feriado e devendo os dias intermediários ser remunerados normalmente.

b) Caso o início do período de gozo de férias 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, todas com adicional de 50% (cinquenta por cento).

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

19.4. É assegurado o direito de férias proporcionais ao empregado que, ao solicitar demissão, contar com mais de 14 (quatorze) dias e menos de 1 (um) ano de emprego.

20. COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA DESPEDIDA

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

21. ANOTAÇÕES DAS FUNÇÕES NA CTPS

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

22. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO À GESTANTE

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

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

23. GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTANDO

Aos empregados que comprovarem antecipadamente, no máximo até o final do aviso prévio, perante a empregadora, mediante recibo, estarem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por idade, de 60 (sessenta) anos para mulheres e 65 (sessenta e cinco) anos para homens e por tempo de contribuição em condições mínimas, e que contem com um mínimo de 9 (nove) anos de serviço ininterruptos na atual empresa, fica garantido o emprego ou salário durante o tempo faltante para adquirir o direito à aposentadoria. Esta garantia será assegurada por uma única vez e cessará, automaticamente findo o período dos 12 (doze) meses.

23.1. Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 18 (dezoito) anos de serviço ininterrupto na atual empresa, a garantia fica estendida

para 24 (vinte e quatro) meses.

24. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E UNIFORME

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

25. PRIMEIROS SOCORROS

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

26. BEBEDOUROS

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

27. CIPA

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

- a)** Até 5 (cinco) dias antes do pleito, a data da realização de eleições para composição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); e
- b)** Até 10 (dez) dias após a realização das eleições, o nome dos eleitos para composição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

28. 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", e por 3 (três) dias úteis consecutivos no caso de falecimento de "cônjuge ou filho(a)".

29. AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes exclusivamente para prestação de exames finais, desde que os mesmo estejam matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecidos, e os exames se realizem em horário, total ou parcialmente, conflitante com seu turno de trabalho. O empregado, para gozar desta vantagem, deverá avisar ao empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) hora, ficando obrigado a comprovar, nas 72 (setenta e duas) horas posteriores, o fato.

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

30. AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE

Para os empregados admitidos até 1º de setembro de 2007, que comprovem estar matriculados, e freqüentando, em estabelecimento oficial ou reconhecido, curso regular de ensino, as empresas concederão um "auxílio-escolar", como a ajuda de custo, não integrável ao salário, em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de que trata a cláusula nº 03, supra, cujo pagamento deverá ser efetivado em duas parcelas, cada uma no valor equivalente a 25% (vinte e cinco por

cento) do salário normativo vigente na data do pagamento, sendo a primeira até o dia 30.11.2007 e a segunda até o dia 31.03.2008.

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

30.2. Os requerimentos deverão ser efetivados até 30.10.2007 e até 28.02.2008, respectivamente, sob pena de decadência.

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

31. AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará à sua esposa ou aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante a apresentação de comprovante fornecido por este órgão, importância igual a 2 (duas) vezes o valor do salário normativo de que trata a cláusula nº 03, supra, vigente na data do pagamento, a título de "auxílio-funeral".

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

32. AUXÍLIO-CRECHE

As empresas enquadradas na hipótese de que trata o art. 389, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, poderão optar entre a manutenção de creches, próprias ou em convênio, e o pagamento, a toda a empregada, de uma ajuda de custo mensal, não integrável ao salário, no valor de R\$75,00 (setenta e cinco reais), por filho com idade até 36 (trinta e seis) meses.

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

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

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

33. ABONO AO APOSENTADO

Ao empregado que conte com mais de 5 (cinco) anos ininterruptos de serviço à atual empregadora, será devido, quando do seu desligamento em razão de aposentadoria, um abono em valor equivalente ao seu último salário, limitado este benefício a um valor máximo equivalente a 5 (cinco) vezes o valor do salário normativo estabelecido na cláusula nº 03.

34. COMUNICADOS OFICIAIS DO SINDICATO

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

35. DIRIGENTES SINDICAIS — REQUISIÇÕES

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

36. RECEBIMENTO DO PIS

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

37. PREENCHIMENTO DE VAGAS

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

38. CONTRATO DE TRABALHO

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

39. 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, desejar passar a laborar em regime de trabalho de tempo parcial, deverá ser homologada pela respectiva entidade sindical de trabalhadores.

40. MENSALIDADES DO SINDICATO

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

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

40.2. É facultado ao Sindicato dos Trabalhadores estabelecer, com cada empresa,

modo diverso de operacionalizar o sistema ora introduzido.

41. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Fica estabelecido que:

a) As empresas recolherão aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores, até o dia 10.10.2007, para auxiliá-lo na manutenção dos programas de assistência aos trabalhadores, sindicalizados ou não, importância equivalente a 4% (quatro por cento) do salário fixo mensal (220:00 horas) de cada empregado, já reajustado, limitado o valor desse recolhimento à importância de R\$46,80 (quarenta e seis reais e oitenta e centavos) por empregado, e devendo, o sindicato, fornecer recibo dos valores recebidos.

b) Por expressa exigência negocial do Sindicato dos Trabalhadores e sob sua inteira responsabilidade, as empresas descontarão de todos os seus empregados, beneficiados pelo presente convenção coletiva de trabalho, integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Borracha de São Leopoldo, na folha de pagamento de salários relativos ao mês de outubro de 2007, quantia equivalente a 2% (dois por cento) do salário fixo mensal (220:00 horas) deste mês e mais 2% (dois por cento) do salário fixo mensal (220:00 horas) de dezembro de 2007, limitado o valor de cada um dos descontos a R\$23,40 (vinte e três reais e quarenta centavos), devendo as importâncias descontadas serem recolhidas aos cofres do Sindicato dos Trabalhadores até 2 (dois) dias úteis após a efetivação do desconto, acompanhado de relação nominal dos contribuintes e respectivos valores descontados e recolhidos.

41.1. Conforme deliberado pelo plenário da assembléia do Sindicato dos Trabalhadores, quanto ao desconto previsto para ocorrer nos meses de outubro e dezembro de 2007 *"a oposição ao desconto somente terá validade, caso entregue pelo próprio trabalhador, diretamente no sindicato ou nas sub sedes, sendo apresentada em três vias, ficando uma com o sindicato, uma com o trabalhador e outra a ser entregue pelo trabalhador ao seu empregador, sendo observado o prazo de entrega em tempo hábil para a realização de folha de pagamento"*, sendo o prazo para entrega de eventuais oposições estabelecido até 11 de outubro de 2007.

41.2. As empresas poderão optar pelo recolhimento, total ou parcial, dos valores constantes no item 'b', supra, aos cofres do Sindicato de Trabalhadores, sem efetuar o desconto respectivo na folha de pagamento dos seus empregados, ou efetuar o desconto proporcionalmente à sua contribuição, e o farão sob o título de Contribuição Assistencial.

41.3. Caso o Sindicato dos Trabalhadores discorde dos valores recolhidos conforme o disposto nesta cláusula, deverá informar detalhadamente o motivo da discordância ao sindicato Patronal no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da data dos recolhimentos das contribuições assistenciais. Não havendo manifestação por escrito neste prazo, serão consideradas cumpridas as obrigações previstas.

42. CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL PATRONAL

Conforme deliberado em Assembléia Geral, as empresas recolherão aos cofres do Sindicato Patronal as seguintes quantias mensais, conforme o número de empregados existente, consoante guia de recolhimento ao FGTS no último dia do mês anterior ao do vencimento de cada parcela:

a) empresas com até 100 (cem) empregados: valor equivalente a R\$4,35 (quatro reais e trinta e cinco centavos) por empregado;

b) empresas com 101 (cento e um) a 300 (trezentos) empregados: valor equivalente a R\$3,95 (três reais e noventa e cinco centavos) por empregado;

c) empresas com 301 (trezentos e um) a 500 (quinhentos) empregados: valor equivalente a R\$3,60 (três reais e sessenta centavos) por empregado;

d) empresas com 501 (quinhentos e um) a 700 (setecentos) empregados: valor equivalente a R\$3,05 (três reais e cinco centavos) por empregado;

e) empresas com mais de 701 (setecentos e um) empregados: valor equivalente a R\$2,65 (dois reais e sessenta e cinco centavos) por empregado.

42.1. As quantias deverão ser recolhidas até o primeiro dia útil de cada mês.

43. ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS

Os recolhimentos de que tratam as cláusulas nº 40, 41 e 42, acima, deverão ser efetivados nos prazos fixados, sob pena de incidência dos mesmos encargos pertinentes ao recolhimento em atraso do FGTS.

44. GUIAS DE RECOLHIMENTO

O Sindicato dos Trabalhadores fornecerá ao Sindicato Patronal cópias das guias dos recolhimentos que lhe forem efetuados na forma do disposto na cláusula nº 41.

45. DIVERGÊNCIAS

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

46. PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO

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

47. DIREITOS E DEVERES

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

48. PENALIDADES

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

49. DECLARAÇÕES

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

50. DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO

Compromete-se o primeiro conveniente (Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de

Artefatos de Borracha de São Leopoldo), a promover o depósito de uma via da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Ministério do Trabalho e Emprego no Estado do Rio Grande do Sul, consoante dispõe o art. 614, da Consolidação das Leis do Trabalho.

51. VIGÊNCIA

Esta convenção terá duração de 1 (um) ano, a contar de 1º de setembro de 2007.

Por estarem justos e acertados, e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em 6 (seis) vias.

E. Deferimento.

São Leopoldo, de setembro de 2007.

Alexandre Éderson dos Santos – Presidente - C.P.F. 628.697.870-49
REPRESENTANTE DO SINDICATO DE TRABALHADORES

Rubrica

Moacir dos Santos Bitencourt - OAB/RS 32.857 - C.P.F. 298.660.060-34
PROCURADOR DO SINDICATO DE TRABALHADORES

Rubrica

Geraldo P. Rodrigues da Fonseca – Presidente – C.P.F. 072.022.297-49
REPRESENTANTE DO SINDICATO PATRONAL

Rubrica

Edson Morais Garcez - OAB/RS 6.331- C.P.F. 006.933.750-00
PROCURADOR DO SINDICATO PATRONAL

Rubrica