

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000945/2009  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/08/2009  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR039117/2009  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.012149/2009-33  
**DATA DO PROTOCOLO:** 19/08/2009

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DA CONST E DO MOB DE CANELA, CNPJ n. 89.574.453/0001-35, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO MACIEL ALVES, CPF n. 330.968.560-87;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS IND MAD SER CARP TAN ESQ MARC MOV MAD COMP LAM AGLOM CHAP FIB MAD DO ESTADO DO RGS, CNPJ n. 87.815.437/0001-61, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). EDEMIR GIACOMO ZATTI, CPF n. 004.256.800-53; 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 1º de maio de 2009 a 30 de abril de 2010 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores nas indústrias de serrarias, carpintarias, tanoarias, esquadrias, marcenarias, móveis, madeiras compensadas e laminadas, aglomerados e chapas de fibras de madeira**, com abrangência territorial em **Bom Jesus/RS, Canela/RS, Capão da Canoa/RS, Igrejinha/RS, Imbé/RS, Itati/RS, Jaquirana/RS, Maquiné/RS, Nova Petrópolis/RS, Osório/RS, Parobé/RS, Picada Café/RS, Riozinho/RS, Rolante/RS, São Francisco de Paula/RS, São José dos Ausentes/RS, Taquara/RS, Terra de Areia/RS, Tramandaí/RS, Três Coroas/RS e Xangri-lá/RS.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO MÍNIMO**

Aos empregados admitidos após a data base e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente convenção, excetuados aqueles admitidos em contrato de experiência, fica assegurado um salário normativo mínimo de R\$ 510,40 (quinhentos e dez reais e quarenta centavos) mensais, ou R\$ 2,32 (dois reais e trinta e dois

centavos) por hora, a partir do mês de maio de 2009.

O salário normativo mínimo só se tornará real após o decurso e cumprimento de eventual contrato de experiência que, unicamente para esse efeito, ficará limitado ao prazo máximo de 90 (noventa) dias.

Enquanto contrato de experiência, que para unicamente esse efeito de salário normativo deverá no máximo ser de 90 (noventa) dias, os empregados terão um salário de **ingresso** para prova de 473,00 (quatrocentos e setenta e três reais) mensais, ou R\$ 2,15 (dois reais e quinze centavos) por hora, a partir do mês de maio de 2009.

O salário normativo mínimo e o de ingresso para prova não serão considerados salários profissionais ou substitutivos do salário mínimo legal.

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO PROFISSIONAL**

Para os empregados que possuam as funções de Operados de Centro de Usinagem com Comando Numérico (CBO 7214-05); Operador de Centro de Usinagem de Madeira/CNC (CBO 7735-05); Operador de Torno Automático (usinagem de madeira) (CBO 7733-45); Operador de Torno com Comando Numérico (CBO 7214-30); Operador de Trator Florestal (CBO 6420-15), fica assegurado um salário profissional de R\$ 701,80 (setecentos e um reais e oitenta centavos) mensais, ou R\$ 3,19 (três reais e dezenove centavos) por hora.

**Piso salarial Para Marcenarias e Esquadrias** - Ficam assegurados os seguintes pisos salariais:

No período de até 45 dias da admissão, será de R\$ 492,80 (quatrocentos e noventa e dois reais e oitenta centavos) por mês( piso admissional), equivalente a 2,24/h.

Após 45 dias da admissão, fica assegurado um salário de R\$ 534,60 (quinhentos e trinta e quatro reais e sessenta centavos) por mês, equivalente a 2,43/h.

Ao oficial marceneiro, fica assegurado a partir 01/05/2009 um piso salarial de R\$ 855,80(oitocentos e cinquenta e cinco reais e oitenta centavos) por mês, equivalente a 3,89/h.

Ao oficial esquadreiro, fica assegurado a partir de 01/05/2009 um piso salarial de R\$ 855,80 (oitocentos e cinquenta e cinco reais e oitenta centavos) por mês, equivalente a 3,89/h.

Ficam excluídos os municípios de Canela, São Francisco de Paula e Nova Petrópolis, em virtude de Convenção coletiva de Trabalho celebrado com o Sindicato das Indústrias do Mobiliário da Região das Hortênsias.

Ficam excluídos o municípios de Capão da Canoa, Osório, Terra de Areia, Tramandaí, Xangrilá, Imbé e Itati, em virtude de Convenção Coletiva celebrado com o Sindicato da Indústria da Marcenaria do Estado do Rio Grande do Sul.

A presente cláusula não poderá gerar qualquer tipo de equiparação salarial para efeitos

trabalhistas, valendo, única e exclusivamente, para a hipótese do trabalhador que exerce em tempo integral as funções acima definidas.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - VARIAÇÃO SALARIAL**

As empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 01 de maio de 2008 uma variação salarial, para efeito da revisão de convenção coletiva, correspondente ao percentual de 6,00% (seis por cento), a incidir sobre os salários resultantes do procedimento coletivo anterior (01/05/2008).

#### **CLÁUSULA SEXTA - PROPORCIONALIDADE**

Os empregados admitidos entre 01 de maio de 2008 e 30 de abril de 2009 terão seus salários alterados pelo único critério da tabela de escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data da presente revisão (01 de maio de 2009), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

**TABELA DE PROPORCIONALIDADE**

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Maio/2008	6,00%	Novembro/2008	2,96%
Junho/2008	5,49%	Dezembro/2008	2,46%
Julho/2008	4,98%	Janeiro/2009	1,96%
Agosto/2008	4,47%	Fevereiro/2009	1,47%
Setembro/2008	3,96%	Março/2009	0,98%
Outubro/2008	3,46%	Abril/2009	0,49%

Em hipótese alguma resultante da variação proporcional supra poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, exercente de mesmo cargo ou função. Da mesma forma não poderá empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele.

Ficam excluídos da aplicação da tabela de proporcionalidade prevista neste item os empregados em contrato de experiência de até 90 (noventa) dias.

#### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO**

Com a concessão das variações mencionadas na cláusula de variação salarial fica integralmente cumprida pelas empresas integrantes da categoria econômica toda a legislação aplicável até 01 de maio de 2009, ficando estipulado que o salário dos empregados vinculados as empresas pertencentes ao sindicato econômico são

legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria situada em 01 de maio de 2009 e o salário resultante da aplicação dos percentuais formarão base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

#### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES PERÍODO REVISANDO**

Caso as empresas não consigam aplicar os percentuais e valores acordados na folha do mês de MAIO de 2009, as diferenças eventualmente existentes em decorrência das aplicações dos percentuais acordados, serão satisfeitas juntamente com a folha de pagamento do mês de Junho de 2009, ficando os salários dos empregados, com a presente transação, considerados atualizados e compostos.

Quaisquer aumentos concedidos entre 1º de maio de 2008 e 30 de abril de 2009, poderão ser utilizados para compensação com os mesmos, de vez que os percentuais de aumento ora concedidos incorporam todos os reajustes salariais do período revisando, zerando quaisquer índices inflacionários até 01 de maio de 2009.

#### **CLÁUSULA NONA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS**

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos na clausula de variação salarial, praticados a partir de 1º de maio de 2009 e na vigência da presente poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo, inclusive futuro, de natureza legal ou não, de feitió revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO NATALINA**

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho pagarão aos seus empregados vítimas de acidente de trabalho no local do labor, as parcelas percentuais correspondentes a gratificação natalina não cobertas pela Previdência Social, em virtude da aplicabilidade do art. 54, inciso II, da Consolidação das Leis da Previdência Social.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As primeiras 50 (cinquenta) horas extras no mês serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento). As horas extras que excederem de 50 (cinquenta) mensais, serão remuneradas com o adicional de 75% (setenta e cinco por cento), ressalvados os horários especiais (vigias, digitadores, caldeiristas, telefonistas, agentes funerários etc.).

## **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

As empresas concederão aos seus empregados, a partir da data base (01/05/2009), que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, uma remuneração adicional de 4% (quatro por cento) sobre o salário base mensal, sob a forma de adicional por tempo de serviço, por quinquênio de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador.

## **Auxílio Educação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AJUDA DE CUSTO EDUCACIONAL**

Será concedida uma ajuda educacional pelas empresas, equivalente a uma autorização de compras de material escolar, no mês de fevereiro de 2010, no valor máximo de R\$ 35,22 (trinta e cinco reais e vinte e dois centavos);

- a ajuda educacional aqui prevista será concedida ao trabalhador estudante ou que tenha filho em idade escolar e que o solicitem de forma escrita;
- somente será paga a ajuda educacional aqui estabelecida ao trabalhador estudante ou filho que esteja matriculado em instituição de ensino oficial até a 8ª série do primeiro grau, ou que tenham filhos matriculados nas mesmas condições.
- para a obtenção deste benefício, deverá o trabalhador apresentar a comprovação de matrícula em estabelecimento de ensino.
- os empregados deverão ainda comprovar perante a empresa, a sua aprovação, ou de seu dependente legal, como tal aquele que esteja cadastrados para fins da Previdência Social, caso tenha cursado série do ensino oficial no ano anterior à data de pagamento da ajuda educacional aqui prevista;
- poderá ser substituída a comprovação da aprovação acima referida pelo certificado de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano anterior à data de pagamento desta ajuda;
- mediante o atendimento integral dos critérios acima previstos, será concedida uma ajuda educacional pelas empresas, que de qualquer modo ainda não o concedam, ao trabalhador estudante ou seu filho em idade escolar, matriculados até a 8ª (oitava) série do primeiro grau, sempre respeitando o limite de 01 (um) benefício por empregado, sem falar em integração ao salário para qualquer fim.
- ficam isentas do pagamento desta ajuda as empresas que mantêm fundações e que já destinam doações deste gênero em montante anual igual ou superior à ajuda de custo acima estabelecida, por beneficiário acima especificado.

## **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXILIO-FUNERAL**

Em caso de falecimento de empregado em decorrência de acidente de trabalho na vigência do contrato de trabalho, as empresas pagarão diretamente aos seus

dependentes um auxílio no valor de 01 (um) salário normativo, vigente na data do óbito.

Em caso de falecimento de dependentes de empregados seus, as empresas concederão um auxílio de meio (0,5) salário normativo da categoria vigente na época do falecimento.

As empresas que mantenham seguro de vida ou que concedam benefícios de qualquer outra forma para seus empregados em valor igual ou superior ao do auxílio aqui estipulado, ficam dispensadas do seu pagamento correndo por sua conta, porém, o pagamento do pecúlio mínimo ou seu prêmio.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

As empresas fornecerão cópia do contrato de trabalho aos seus empregados quando o mesmo for firmado por escrito.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

Aos empregados abrangidos pela presente convenção acorrerá a dispensa do cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, no todo ou em parte, com a imediata anotação da data da saída na CTPS do empregado e sem prejuízo das verbas rescisórias, quando e após o empregado demitido houver comprovado já ter obtido novo emprego, fazendo o empregado jus ao salário dos dias trabalhados.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Conforme uso, costume e tradição de convenções anteriores, serão permitidos em folha de pagamento os descontos previstos no art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho e outros já contidos no ordenamento vigente, como de seguro de vida em grupo, vale-farmácia, fornecimento de cesta de alimentos do SESI ou subvencionada pela própria empresa, vale-supermercado e outros, devendo sempre haver autorização expressa do empregado. Qualquer reivindicação relativa a esta cláusula poderá ser feita através de ação de cumprimento de sentença normativa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RECIBOS DE PAGAMENTOS - FORNECIMENTOS**

As empresas, independente do número de empregados, deverão fornecer quando do pagamento dos salários de seus empregados, envelopes de pagamento com demonstrativo das parcelas pagas e descontadas.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO - APOSENTANDO**

Aos empregados que estiverem a 12 (doze) meses de sua possível aposentadoria, por idade ou tempo de serviço, terão neste período garantia de emprego condicionada a:  
Tenham uma efetividade mínima de 08 (oito) anos ininterruptos na empresa;  
Comuniquem o início do período de 12 (doze) meses, em forma de ofício assinado por si, assistido pelo Sindicato Profissional em duas vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa;  
A garantia aqui estabelecida cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa;

A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;

O empregado que receber aviso prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

As empresas poderão, em situações de necessidades, flexibilizar a jornada de trabalho de seus empregados, com a participação do Sindicato dos Trabalhadores;

As empresas poderão optar pela supressão dos dias não trabalhados ou pela compensação em outra oportunidade, ratificados os horários adotados pela empresa como de duração normal de trabalho, sem que as horas destinadas a esta compensação sejam consideradas como extras;

A jornada flexível poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris, ou

ainda em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas;

No caso de pedido de demissão pelo empregado será descontado do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa;

No caso de dispensa do empregado pelo empregador, não haverá quaisquer descontos de eventuais horas pagas e não compensadas;

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO**

Confirmado uso e costume já estabelecido, respeitado ainda, o número de horas de trabalho contratual e semanal poderão as empresas componentes da categoria econômica representadas pelo sindicato econômico, ultrapassar a duração a normal de trabalho, em qualquer atividade, inclusive mulheres e menores (art. 59, “caput”, 374 e 413 da CLT) até o máximo legal permitido, visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, garantindo o repouso semanal remunerado de um dia, independentemente de feriados. A faculdade outorgada às empresas por esta cláusula se restringe ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação. Estabelecido o regime, não poderá este ser alterado ou suprimido sem prévia concordância do empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DA JORNADA DE TRABALHO**

Ratificada a compensação de horário semanal prevista na cláusula de compensação de horário supra, as empresas poderão adotar a compensação extraordinária da jornada de trabalho (sistema de débito e crédito de horas de trabalho), pelo período de 12 (doze) meses, nos termos da legislação vigente, observada a jornada diária máxima de 10 (dez) horas e assegurado o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT.

A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário mensal do empregado.

Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da eventual jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas suplementares não compensadas, calculadas com o adicional de lei e na forma do § 3º, do art. 59, da CLT, com a redação adotada pelo art. 6º, da Lei nº 9.601/98.

No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado serão descontados do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa.

Na hipótese de demissão por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas.

Em qualquer hipótese, a compensação somente poderá ser feita no máximo durante 02 (duas) horas diárias de segunda a sexta-feira, ou aos sábados, sempre assegurando-se um sábado livre por mês, de preferência aquele após o pagamento mensal, ressalvadas

as previsões do art. 61 da CLT.

As empresas comunicarão, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas a dispensa do trabalho para efeitos de compensação, exceção feita às previsões do art. 61 da CLT.

Para a implantação da compensação extraordinária da jornada de trabalho, nos termos desta cláusula, a Empresa deverá implementar o registro de horário de seus empregados, quer de forma manual, mecânica ou eletrônica.

A hora suplementar não compensada ingressará na folha de pagamento do mês onde ocorrer o término do prazo de compensação.

A prestação de horas suplementares para efeitos da compensação extraordinária da jornada de trabalho aqui prevista somente será exigida do empregado estudante quando não atingir o seu horário de aulas.

As empresas darão atenção especial às empregadas que tenham filhos em creches e para as empregadas gestantes, além dos empregados matriculados em cursos profissionalizantes.

O cancelamento desta jornada flexível poderá ser feito a qualquer momento mediante comunicação ao Sindicato Profissional e aos empregados;

A compensação extraordinária aqui prevista poderá ser adotada em toda a empresa, em unidades fabris ou em linhas de atividades, de conformidade com a conveniência das empresas;

A compensação extraordinária da jornada de trabalho aqui prevista não implicará em prejuízos aos empregados relativos a décimo-terceiro salário, férias e repouso semanais remunerados.

Será nula a presente compensação extraordinária na hipótese de descumprimento de qualquer dos itens anteriores.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FERIADÕES**

Sempre que ocorrer a hipótese de um dia útil entre feriados ou dias de repouso, as empresas ficam autorizadas a promover a compensação das horas deste dia em outras datas de acordo com a conveniência do trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PRÉVIA PARA PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Para os efeitos do disposto no art. 60 consolidado, entendem-se cumpridas as formalidades ali previstas desde que haja exame e atestado correspondente de Médico do Trabalho devidamente habilitado junto ao MTb, definindo as condições em que o trabalho a ser prorrogado deverá ser exercido.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS - INÍCIO DO PERÍODO**

As férias que forem concedidas aos integrantes da Categoria Profissional não poderão iniciar sextas-feiras, sábados, domingos e feriados.

### **Licença Remunerada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA REMUNERADA**

As empresas concederão por ocasião do casamento de empregados seus, uma licença remunerada de 03 (três) dias úteis após o dia do casamento, mediante comprovação antecipada de no mínimo 07 (sete) dias antes do matrimônio.

### **Licença Maternidade**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO - GESTANTE**

É assegurado às empregadas gestantes nas empresas abrangidas pela presente convenção, durante a vigência da mesma, uma licença maternidade de até 150 (cento e cinquenta dias) dias após o nascimento, mediante apresentação de atestado médico.

A empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico, deverá apresentar-se à empregadora para ser readmitida, se for o caso, até o prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados da data da concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular, entendendo-se a garantia inexistente se não efetivada a apresentação no prazo máximo antes previsto.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Enquanto vigorar convênio com o INSS, as empresas reconhecerão validade a atestados médicos e odontológicos para justificar faltas ao serviço, desde que expedidos por profissionais contratados pelo sindicato profissional e dentro dos convênios firmados pelo mesmo com o INSS e desde que contenham o CID (Código Internacional de Doenças) e com o visto de médico credenciado pela Empresa.

### **Relações Sindicais**

#### **Representante Sindical**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REPRESENTANTES SINDICAIS**

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a homologação dos recibos de quitação relativos as rescisões de Contrato de trabalho, após efetivação igual ou superior a seis (06) meses, deverão ser procedidas pelo Sindicato Profissional, desde que o mesmo mantenha um representante sindical, eleito por assembléia dos empregados das respectivas empresas, na base territorial, ou perante a autoridade competente, nos termos da legislação específica.

A obrigação da homologação pelo Sindicato Profissional só se concretizará após a ciência inequívoca do local destinada as homologações e da designação do nome do representante do Sindicato Profissional que procederá as homologações.

O representante acima referido terá, igualmente, a função de coordenar as atividades dos empregados relativamente a aquisição de cestas básicas que, desde já, estão autorizados os descontos relativos às mesmas, bem como para atividades em geral e não terá direito a qualquer estabilidade após o término de vigência da presente convenção coletiva de trabalho.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO AO SINDICATO ECONÔMICO**

As empresas abrangidas pela presente convenção e que não tenham empregados em seu quadro funcional, contribuirão em favor do Sindicato Econômico, às suas próprias expensas, com três parcelas de R\$ 62,00 (sessenta e dois reais). Cada uma e por empresa com recolhimento até o dia 20.06.08, 20.08.09 e 20.10.09

As empresas abrangidas pela presente convenção e que tenham de 01 (hum) até 05 (cinco) empregados em seu quadro funcional, contribuirão em favor do Sindicato Econômico, às suas próprias expensas, com três parcelas de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) cada uma e por empresa com recolhimento até o dia 20.06.09, 20.08.09 e 20.10.09

As empresas abrangidas pela presente convenção e que tenham mais de 05 (cinco) empregados em seu quadro funcional, contribuirão em favor do Sindicato Econômico, às suas próprias expensas, com três parcelas de R\$ 15,40 (quinze reais e quarenta centavos) da seguinte forma:

1ª Parcela: R\$ 15,40 (quinze reais e quarenta centavos), por empregado constante na folha de pagamento do mês de maio de 2009, com recolhimento até 20 de junho de 2009;

2ª Parcela: R\$ 15,40 (quinze reais e quarenta centavos), por empregado constante da folha de pagamento do mês de julho de 2009, com recolhimento até 20 de agosto de 2009;

3ª Parcela: R\$ 15,40 (quinze reais e quarenta centavos), por empregado constante da folha de pagamento do mês de setembro de 2009, com recolhimento até 20 de outubro de 2009.

O não recolhimento nas condições e prazos acima estipulados, acarretará, além da

obrigação do valor sem desconto, uma multa de 5% (cinco por cento) acrescido de juros legais e correção monetária na forma da lei.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL**

O desconto a título da contribuição a favor do sindicato profissional para custeio da estrutura sindical será realizado pelas empresas de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, tendo como base o percentual aprovado na respectiva assembléia do sindicato profissional, até o décimo dia do mês subsequente ao mês do respectivo desconto, recolhendo ditas importâncias aos cofres do Sindicato dos trabalhadores mediante guias fornecidas pelo mesmo através do seu endereço eletrônico na rede mundial de computadores.

O não cumprimento da obrigação ora pactuada em seus valores e vencimentos respectivos, implicará o pagamento de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor em mora, acrescido a juros de mora de 1% (um por cento) por mês de atraso e correção monetária igual a da correção dos débitos trabalhistas (FACDT).

Os descontos acima ajustados subordinam-se a não oposição do trabalhador que haverá de ser manifestada individualmente, não se admitindo abaixo assinados ou manifestações por interposta pessoa, junto ao Sindicato Profissional ou seus representantes, em até 10 (dez) dias antes do primeiro vencimento.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EXIGIBILIDADE DE CLÁUSULAS PREVISTAS NA PRESENTE CONVENÇÃO**

Fica convencionado que as cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão exigíveis após a sua assinatura e depósito no órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego e/ou a partir das datas previstas para pagamento.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências decorrentes da aplicação das normas aqui previstas serão dirimidas, exclusivamente, pela Justiça do Trabalho, vedadas greves com base na presente Convenção Coletiva do Trabalho e até nova data base.

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INÍCIO DE CUMPRIMENTO**

Os Sindicatos envolvidos obrigam-se a proceder ao depósito dos termos da presente

Convenção Coletiva do Trabalho no órgão local do Ministério do Trabalho e proceder a devida publicidade

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMINAÇÕES**

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as eventuais infringências e/ou infrações terão as cominações legais com previsão específica.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORMA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é formalizada em quatro (3) vias de igual teor e forma e uma só finalidade

PEDRO MACIEL ALVES

Presidente

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DA CONST E DO MOB DE CANELA

EDEMIR GIACOMO ZATTI

Membro de Diretoria Colegiada

SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS IND MAD SER CARP TAN ESQ MARC  
MOV MAD COMP LAM AGLOM CHAP FIB MAD DO ESTADO DO RGS

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .