

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS004138/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/09/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR055957/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.208598/2025-01
DATA DO PROTOCOLO: 22/09/2025

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

SINDICATO DA INDUSTRIA DE ARTEFATOS DE BORRACHA NO RS, CNPJ n. 92.952.290/0001-91, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). SERGIO LUIZ FERANDIN;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE ARTEFATOS DE BOR, CNPJ n. 08.854.801/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VALDEMIR ANTONIO MARINI;

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 setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores na indústria de artefatos de borracha**, com abrangência territorial em **Bento Gonçalves/RS, Farroupilha/RS, Garibaldi/RS, Nova Prata/RS e Veranópolis/RS**.

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

Fica estabelecido um "salário normativo" no valor de R\$9,29 (nove reais e vinte e nove centavos) por hora, a vigorar no mês seguinte àquele em que o empregado completar 120 (cento e vinte) dias de serviço na empresa.

03.1. Como forma de evitar dúvidas, ao aprendiz, cotista do SENAI, contratado nos termos do Decreto nº 5.598, de 1º.12.2005, é assegurado um salário normativo admissional no valor de R\$7,20 (sete reais e vinte centavos) por hora. Este salário normativo não poderá, em qualquer época, ser inferior ao salário mínimo nacional.

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.

03.3. O valor do salário normativo previsto no "caput" somente será corrigido por meio de nova Convenção Coletiva de Trabalho.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - MAJORAÇÃO SALARIAL

Os empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Borracha de Nova Prata e Região 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, localizadas nos municípios discriminados na Cláusula Segunda, terão a parcela de seus salários mensais de 1º de setembro de 2024, resultantes do estabelecido na Cláusula Quarta da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE/RS – sob o número 10264.208253/2024-68 e registrada sob o número RS003378/2024, majorados, em 1º de setembro de 2025, na base de 5,20% (cinco inteiros e vinte centésimos por cento), a incidir sobre a parcela de até R\$5.940,00 (cinco mil novecentos e quarenta reais) dos salários mensais, equivalente a R\$27,00 (vinte e sete reais) por hora, o que corresponde a uma majoração máxima de R\$308,00 (trezentos e oito reais) no salário mensal e de R\$1,40 (um real e quarenta centavos) no salário por hora.

04.1. Os salários superiores à parcela fixada serão corrigidos em cada ocasião com o acréscimo do valor fixo antes fixado.

04.2. Os empregados admitidos após 1º.09.2024 receberão majoração salarial na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, contados da data de admissão e até o início de vigência desta Convenção, de acordo com a tabela a seguir:

Data de admissão	Meses/avos	Índice (%)	Limite (R\$/Mês)
até 16/09/2024	12	5,200%	308,00
17/09/2024 a 17/10/2024	11	4,766%	282,33
18/10/2024 a 16/11/2024	10	4,333%	256,67
17/11/2024 a 17/12/2024	9	3,900%	231,00
18/12/2024 a 17/01/2025	8	3,466%	205,33
18/01/2025 a 15/02/2025	7	3,033%	179,67
16/02/2025 a 17/03/2025	6	2,600%	154,00
18/03/2025 a 16/04/2025	5	2,166%	128,33
17/04/2025 a 17/05/2025	4	1,733%	102,67
18/05/2025 a 16/06/2025	3	1,300%	77,00
17/06/2025 a 16/07/2025	2	0,866%	51,33
17/07/2025 a 17/08/2025	1	0,433%	25,67

04.3. Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.09.2024, não se compensando as definidas como incompatíveis pela antiga Instrução Normativa nº 4/1993 do Tribunal Superior do Trabalho.

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

04.5. Os salários resultantes do ora estabelecido serão arredondados, se for o caso, para a unidade de centavo de real imediatamente superior.

04.6. 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.

04.7. Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial pactuada foi estabelecida de forma transaccional.

04.8. O salário a ser tomado por base, quando da revisão da presente, prevista para ocorrer em 1º.09.2026, será o resultante do estabelecido no “caput” ou em sua subcláusula nº 04.2, conforme for o caso.

04.9. As diferenças remuneratórias decorrentes do estabelecido nesta Convenção deverão ser satisfeitas na folha de pagamento do mês de setembro de 2025, sem quaisquer acréscimos ou penalidades.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - 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 às 12:00 horas.

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

05.1.1. 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.

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

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

05.2. 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.

05.2.1. Caso o empregado não queira receber o adiantamento quinzenal, deverá manifestar esta intenção, por escrito ao empregador, até 10 dias antes da data prevista para o pagamento.

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA SEXTA - ATRASOS DE HORÁRIO - REPOUSO SEMANAL

As empresas não efetuarão o desconto relativo aos repousos 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.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 e gastos 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.

07.1. 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, salvo o desconto da parcela correspondente a empréstimo consignado que exceder este limite, e, ainda, situações imprevisíveis no momento da contratação e definição da margem consignável, tais como, exemplificadamente, pensão alimentícia, coparticipação e inclusão de novo dependente em plano ou programa de saúde.

CLÁUSULA OITAVA - TRANSPORTE

As empresas poderão descontar de seus empregados, a título de vale-transporte, importância inferior a 6% (seis por cento) dos salários desses, ou mesmo nada descontar, sem que tal procedimento caracterize o fornecimento de salário-utilidade, uma vez que a legislação pertinente à matéria estabelece apenas o valor máximo que pode ser descontado.

08.1 – O Sindicato dos Trabalhadores reconhece que todas as empresas integrantes da categoria encontram-se localizadas em local de fácil acesso, servido por transporte regular público. Todavia, como forma de incentivo às empresas, para que propiciem transporte mais confortável a seus empregados, fica estabelecido que, em caso de a

empresa fornecer transporte especial a seus empregados, ainda que gratuitamente, disso não decorrerá qualquer direito ao trabalhador, nem mesmo à manutenção da vantagem, não se caracterizando, o tempo despendido pelo empregado na utilização desse transporte, como horas "in itinere".

08.2 – As empresas poderão descontar o valor real do transporte, até o limite de 6,0% (seis por cento) do salário do empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (QUINQUÊNIOS) - EXTINÇÃO

Vantagem extinta pelo disposto na Cláusula Nona da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE/RS – sob o número 46218.020161/2018-11 e registrada sob o número RS000109/2019.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas que, por liberalidade, fornecerem auxílio-alimentação, quer seja vale-refeição ou vale-alimentação aos seus empregados, poderão estabelecer valores distintos conforme a localização de seus estabelecimentos sem que isso implique em infração ao Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT).

10.1. As empresas que possuírem restaurantes terceirizados com subsídio na refeição, é permitido praticar valores diferenciados em comparação à unidade ou filial que não possuir tal benefício.

10.2. O auxílio-alimentação não será devido quando o trabalhador estiver afastado em benefício previdenciário, inclusive no caso de licença-maternidade.

10.3. A observância do disposto nesta cláusula não caracteriza salário ou remuneração para todo e qualquer efeito legal e não implica em infração ao Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT).

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE

Para os empregados admitidos até 1º de setembro de 2025, que comprovem estar matriculados, e frequentando, 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 10.12.2025 e a segunda até o dia 10.04.2026.

11.1. 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.

11.2. Os requerimentos deverão ser efetivados até 14.11.2025 e até 15.03.2026, respectivamente, sob pena de decadência.

11.3. 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.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará ao seu cônjuge 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".

12.1. 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.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas com qualquer número de empregadas 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\$239,50 (duzentos e trinta e nove reais e cinquenta centavos), por filho com idade até 40 (quarenta) meses.

13.1. A ajuda de custo será paga mediante a apresentação pela empregada à empregadora da nota fiscal ou comprovante passado pela creche prestadora dos serviços e com a indicação de endereço e número do registro no Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas – CNPJ/MF – ou no Cadastro das Pessoas Físicas – CPF/MF.

13.2. 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.

13.3. 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 40 (quarenta) meses.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 (três).

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AVISO PRÉVIO

19.1. 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.

19.2. 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.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Para fins do estabelecido no art. 58-A da CLT, conforme redação dada pela Lei 13.467/2017, 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 formalizada por escrito perante a empregadora, que concordará ou não, com a proposta do empregado.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO APOSENTANDO

Aos empregados que comprovarem antecipadamente, mediante documentação adequada, não servindo simples declaração do empregado, 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 em condições mínimas ou proporcional 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.

21.1. A garantia de emprego ora estabelecida não contempla tempo de serviço controvertido ou não aceito administrativamente pelo INSS e que dependa de reconhecimento judicial, salvo se o empregado interessado comprovar previamente à respectiva empregadora já ter obtido decisão judicial favorável em primeiro ou segundo grau.

21.2. 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 consequente 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, 59-A e 611-A e seus incisos I, II e XIII da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017.

22.1. Os Sindicatos convenientes reconhecem que o regime de trabalho em 5 (cinco) dias da semana é mais benéfico e vantajoso do que o legal de 6 (seis dias) com trabalho inclusive aos sábados, razão pela qual recomendam a sua adoção e validade, inclusive para atividades insalubres, independentemente de autorização administrativa ou da realização de trabalho extraordinário, nos termos do art. 64, II, da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021. Em caso de decisão, em procedimento administrativo ou judicial, quer em situação coletiva como individual, que o declare ilegal ou inválido, poderá a empresa retomar o trabalho aos sábados.

22.2. 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.

22.3. 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.

22.4. 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.

22.5. O regime horário previsto no “caput” poderá ser utilizado de modo alternativo, semana sim, semana não.

22.6 - Declarada a invalidade do regime de compensação horária, ora disciplinado, por decisão judicial ou administrativa, a empresa que o adotava fica desde já autorizada a cancelar o regime passando a praticar o regime horário normal de trabalho de segunda-feira a sábado. Para tanto, deverá avisar, previamente, ao Sindicato dos Trabalhadores, por meio de correspondência simples.

22.7. 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.

22.7.1. 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).

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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, sob a forma de banco de horas com compensação bissemanal, 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.

23.1. As empresas poderão estabelecer com seus empregados, de modo individual, o sistema horário de trabalho em seis (6) dias de trabalho seguidos por dois (2) dias de descanso, garantido um domingo, ao menos, a cada sete (7) semanas e observado o limite legal semanal de quarenta e quatro (44) horas e com a compensação dos dias de folgas com os domingos e feriados intercorrentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

As empresas poderão adotar o regime de compensação de horas de trabalho, previsto no §2º do artigo 59 e no inciso XIII do artigo 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho – Banco de Horas -, com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017, mediante sistema de débito e crédito, com jornada máxima de 10 (dez) horas diárias.

24.1 – As horas trabalhadas acima da jornada normal e até o limite de 10 (dez) serão creditadas no banco de horas e as faltantes para completar a jornada normal serão debitadas no banco de horas.

24.1.1 – Para os dias em que não haveria trabalho, será respeitada a jornada máxima de 10 (dez) horas diárias, podendo ocorrer em sábados, domingos e feriados.

24.1.2 – Para cada hora trabalhada além da jornada no presente regime o empregado terá 1 (uma) hora a ser compensada.

24.2 – As horas eventualmente trabalhadas além de 10 (dez) horas do dia não poderão compor o banco de horas e deverão ser pagas como extraordinárias.

24.3 – O prazo de duração da jornada flexível será:

a) mensal ou semestral, conforme acordado entre as partes, como facultado pelo contido nos parágrafos 6º e 5º do art. 59 da CLT;

b) anual, conforme previsto no parágrafo 2º do art. 59 da CLT por força do autorizado por esta Convenção Coletiva de Trabalho, se as partes não optarem pela compensação mensal ou semestral.

24.3.1. Ao término do prazo de duração da jornada flexível, haverá acerto de contas e:

24.3.1.1. Em havendo saldo credor em favor do empregado, este será pago com o correspondente adicional de horas extras previsto nesta Convenção, na folha de pagamento de salários do mês seguinte ao do término da vigência da jornada flexível;

24.3.1.2. Em havendo saldo devedor do empregado, o número de horas de seu débito será descontado no pagamento de salários do mês seguinte ou de comum acordo transferido para o próximo período de jornada flexível. O saldo eventualmente remanescente não poderá ser considerado para outro período de jornada flexível posterior ao de um ano.

24.4. A empregadora poderá optar, caso a caso, em considerar horas para compensação ou simplesmente pagar as horas excedentes ao horário normal de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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, ou troca de feriados, bem como por ocasiões especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

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

a) requerimento, endereçado à empregadora, ou abaixo-assinado, por pelo menos 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) 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.

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

25.3. 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.

25.4. 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.

25.5. A empresa, quando solicitada, deverá encaminhar cópia do Acordo ao respectivo Sindicato dos Trabalhadores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA JORNADA DE TRABALHO REMOTA/HÍBRIDA

Observadas as disposições sobre compensação de jornada (22ª, 23ª, 24ª e 25ª), as empresas poderão estabelecer com seus empregados condições de flexibilização do local de trabalho (trabalho à distância, remoto, home office, híbrido e/ou teletrabalho), de todas as áreas, departamentos ou setores específicos, cujas atividades sejam compatíveis com tal regime, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

26.1. As regras, inclusive de segurança e saúde do trabalho, deverão ser estabelecidas de comum e expresse acordo através de contrato de trabalho ou aditivo contratual onde constará a modalidade, as responsabilidades de cada parte, se haverá controle de jornada e eventual reembolso ou ajuda de custo de natureza indenizatória que, todavia, não deverá integrar a remuneração do empregado.

26.1.1. O trabalho híbrido poderá ser utilizado de modo alternado, inclusive no mesmo dia, sendo um turno presencial e outro remoto, conforme ajustado ou determinado pelo empregador.

26.2. O empregado deverá desempenhar suas atividades de acordo a determinação e com as atribuições ajustadas pelo empregador, sendo que na eventual utilização de sistema, *login* e *logout* não serão considerados para apuração de horas extras, tampouco como caracterização de regime de sobreaviso, prontidão ou tempo à disposição.

26.3. Como forma de resguardo às normas de medicina e segurança do trabalho, o empregado deverá observar:

- a) a limitação do trabalho a sua jornada contratual;
- b) o cumprimento de, no mínimo, 01 hora de intervalo intrajornada quando o trabalho diário for superior a 06 horas, salvo acordo conforme Cláusula 28ª (Intervalo Intrajornada - Refeições);
- c) o respeito ao intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas de trabalho;
- d) o descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas.

26.4. O empregador poderá requerer alteração do regime estabelecido para presencial mediante comunicação, por qualquer meio, com 48 (quarenta e oito horas) de antecedência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÕES CUMULATIVAS

As possibilidades e faculdades estipuladas nas cláusulas 22ª, 23ª, 24ª e 25ª poderão ser adotadas simultânea e complementarmente, inclusive nas atividades de que trata a NR15 da Portaria nº 3.214, de 08.06.78, do Ministério do Trabalho e suprida, assim a exigência do art. 60 da CLT, nos termos do art. 64, II, da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALOS INTRAJORNADA (REFEIÇÕES)

Na forma prevista no inciso III, do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, poderá haver redução do intervalo mínimo de uma hora para até meia hora, observado o que segue:

- a) nos locais de trabalhos administrativos, técnicos e semelhantes, a implantação dependerá de acordo escrito entre empregadora e empregado, com citação da autorização constante nesta cláusula;
- b) nos setores de produção e de manutenção e, naqueles em que haja trabalho insalubre, a redução do intervalo somente poderá ser estabelecida através de Acordo Coletivo de Trabalho a ser negociado entre a empresa interessada e o Sindicato dos Trabalhadores.
- c) 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, sendo que, para estabelecer e firmar o Acordo Coletivo de Trabalho, deverá observar e fazer observar todas as disposições legais inerentes.
- d) Para a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho o Sindicato dos Trabalhadores não poderá pleitear a negociação e/ou inclusão de disposições ou vantagens não inerentes à redução do intervalo.

28.1. No caso de determinação, administrativa ou judicial, de cessação, por qualquer motivo, do intervalo reduzido, volta-se ao intervalo anteriormente praticado e não acarretará, no período em que observado, nenhum pagamento ou indenização aos empregados.

28.2. Como facultado pela ressalva contida no "caput" do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, em casos isolados e de acordo com as necessidades do serviço, bem como no interesse individual do empregado, poderá o intervalo máximo de duas horas ser alargado para até quatro horas mediante acordo escrito entre empregadora e empregado.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REGISTRO DE PONTO

Como previsto na Lei nº 13.467, de 13.07.2017 e 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.

29.1. 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.

29.1.1. As empresas ficam autorizadas a utilizar os sistemas de registro eletrônico de ponto previstos no Capítulo V da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, quais sejam:

- a) Sistema de registro eletrônico de ponto convencional (REP-C);
- b) Sistema de registro eletrônico de ponto alternativo (REP-A);
- c) Sistema de registro eletrônico de ponto via programa (REP-P).

29.1.2. Os sistemas de registro eletrônico de ponto devem registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destinam, tais como restrições de horário à marcação do ponto, marcação automática do ponto, autorização prévia, por parte do sistema, para marcação de sobrejornada e, a existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

29.1.3. Ao empregado deverá ser disponibilizada a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração da sua remuneração até o momento do pagamento da remuneração referente ao período que está sendo aferida a frequência.

29.1.4. As empresas ficam autorizadas a estabelecer com seus empregados o registro de ponto por exceção, eletrônico, por aplicativo, ou manual, à jornada regular de trabalho e, para aqueles exercentes de função de SUPERVISÃO (gerentes, coordenadores, supervisores e chefes de setores) a dispensa do registro.

29.1.4.1. Por meio de simples acordo entre cada empresa e o sindicato dos trabalhadores poderá ser estendida a disposição contida no subitem anterior à dispensa de marcação do ponto para exercentes de funções externas (consultores de vendas e técnicos) ou ainda funções administrativas (secretária executiva, profissionais liberais e especialistas), com autonomia para definição de horários de trabalho, ficando, assim, abrangidos pela exceção dos incisos I e II, do art. 62, da CLT.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS - ATESTADOS MÉDICOS - COMUNICAÇÃO

Em aditamento ao previsto no artigo 473, I, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica, fica assegurado, por esta Convenção que, em caso de falecimento de cônjuge ou filho(a), o empregado poderá ausentar-se, sem prejuízo do salário, por 3 (três) dias úteis e consecutivos e, no caso de falecimento de sogro, sogra, genro e nora, por 1 (um) dia útil.

30.1. O empregado ao receber atestado médico justificador de ausência ao trabalho deverá comunicar a empregadora, por qualquer meio, inclusive por mensagem telefônica, o seu início e apresentar o respectivo comprovante impreterivelmente no dia de retorno ao trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE

As empresas abonarão os períodos de ausência dos empregados estudantes exclusivamente para prestação de exames finais, desde que os mesmos 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) horas, ficando obrigado a comprovar, nas 72 (setenta e duas) horas posteriores, o fato.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Os Sindicatos acordantes estabelecem e esclarecem, expressamente, na forma do previsto nos artigos 68 e 70 da CLT, regulamentados pelo art. 62 e Anexo IV da Portaria MTP nº 671, de 08.11.2021, que a indústria da borracha (excluídos os serviços de escritório) tem autorização, em caráter permanente, para o trabalho em domingos e feriados.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, as férias individuais poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

33.1. As férias coletivas, concedidas a critério da empregadora, poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos.

33.2. As férias, tanto individuais como coletivas, poderão ser concedidas em sucessão, primeiro uma e depois outra, para a quitação de determinado período aquisitivo, desde que observados os períodos de gozo e aviso para cada um dos dois sistemas.

33.3. Os dias faltantes para quitação de período de gozo, em número inferior a cinco dias corridos, poderão ser concedidos sobre a forma de "abono de férias", como previsto no artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que haja solicitação ou concordância do empregado e dispensado o requerimento de que trata o parágrafo 1º, do mesmo artigo.

33.4. É vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Excepcionalmente para o ano de 2025 e considerando que o Natal e o Ano Novo recaem em quinta-feira, as empresas ficam autorizadas a conceder férias, individuais ou coletivas, com início nos dias 23 ou 30 de

dezembro de 2025.

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

33.6. É assegurado o direito de férias proporcionais ao empregado que, ao solicitar demissão, contar com mais de 15 (quinze) dias e menos de 1 (um) ano de emprego.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CIPA

Para os efeitos do item nº 5.5 da NR-5, da Portaria nº 3.214/1978, fica estabelecido que as empresas comunicarão ao respectivo 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).

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

36.1 - Por analogia ao item anterior, 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, sendo que este poderá sugerir ou indicar temas de palestras.

36.2 - 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 Agência Regional do Trabalho.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRIMEIROS SOCORROS

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

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MENSALIDADES DO SINDICATO

Na forma do estipulado na cláusula nº 07 (Descontos Autorizados) 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL PATRONAL

Conforme deliberado em Assembleia Geral Extraordinária, 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\$13,75 (treze reais e setenta e cinco centavos) por empregado;
- b)** empresas com 101 (cento e um) a 300 (trezentos) empregados: valor equivalente a R\$12,60 (doze reais e sessenta centavos) por empregado;
- c)** empresas com 301 (trezentos e um) a 500 (quinhentos) empregados: valor equivalente a R\$11,43 (onze reais e quarenta e três centavos) por empregado;
- d)** empresas com 501 (quinhentos e um) a 700 (setecentos) empregados: valor equivalente a R\$9,70 (nove reais e setenta centavos) por empregado;
- e)** empresas com mais de 701 (setecentos e um) empregados: valor equivalente a R\$8,40 (oito reais e quarenta

centavos) por empregado.

41.1. As empresas deverão informar ao Sindicato Patronal o número de empregados no mês anterior até o dia 10 (dez) de cada mês e as quantias deverão ser recolhidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO COERCITIVA NEGOCIADA

Considerando que a prática prevista em Convenções Coletivas de Trabalho anteriores, estipulando desconto no salário dos trabalhadores em favor do Sindicato Laboral acarretou inúmeras divergências, inclusive quanto à validade e direito de oposição por parte dos trabalhadores, trazendo prejuízos ao sindicato profissional e às próprias empresas, de efetuarem ou não o desconto, e a reclamação de seus empregados; Considerando, ainda, que esta Convenção Coletiva de Trabalho prevê melhorias, vantagens e benefícios acima das disposições legais, principalmente pelo reajuste salarial e salário normativo, e, ainda, em decorrência de expressa exigência negocial formulada pelo Sindicato dos Trabalhadores visando a manutenção das atividades assistenciais prestadas, principalmente para a manutenção da Colônia de Férias e que beneficia a todos os integrantes da categoria profissional representada, independentemente da condição de associado ou não, é estabelecida uma “contribuição coercitiva negociada” por parte de todas as empresas, a favor do Sindicato dos Trabalhadores, no valor equivalente a 4,0% (quatro por cento) do salário nominal fixo mensal (220 horas) de cada empregado, já reajustado, em 4 (quatro) parcelas iguais, sendo 1% (um por cento) dos salários do mês de setembro de 2025, 1% (um por cento) dos salários do mês de novembro de 2025, 1% (um por cento) dos salários do mês de janeiro de 2026, e 1% (um por cento) dos salários do mês de abril de 2026, com vencimentos em até 15.10.2025, em até 15.12.2025, em até 16.02.2026, e em até 14.05.2026, respectivamente, limitado o valor por empregado e em cada ocasião a R\$55,00 (cinquenta e cinco reais), mediante recibo ou depósito bancário na conta corrente nº 03000652-1, agência 0457, da Caixa Econômica Federal, do Sindicato dos Trabalhadores.

42.1. Excepcionalmente nesta CCT, para este ano, em razão da enchente ocorrida em maio de 2024, que causou prejuízos a empresas e trabalhadores, sendo estes auxiliados pelo Sindicato Laboral, é estabelecida uma “contribuição coercitiva negociada adicional” para auxiliar em melhorias na sede da entidade laboral, no valor equivalente a 0,5% (meio por cento) do salário nominal fixo mensal (220 horas) de cada empregado, no mês de maio de 2026, limitado o valor por empregado em R\$27,50 (vinte e sete reais e cinquenta centavos), a ser recolhido até o dia 15.06.2026, à conta corrente do Sindicato dos Trabalhadores, acima indicada.

42.2. No prazo de 5 (cinco) dias após a efetivação do recolhimento, as empresas deverão enviar listagem com o nome dos empregados e respectivos valores recolhidos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS - CÓPIAS DE GUIAS

Os recolhimentos de que tratam as cláusulas 40ª, 41ª e 42ª, deverão ser efetivadas nos prazos fixados sob pena de incidência dos mesmos encargos e acréscimos pertinentes aos recolhimentos em atraso ao FGTS.

43.1. O Sindicato dos Trabalhadores enviará cópias dos recolhimentos que lhe forem efetuados na forma do disposto na cláusula 42ª.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES DA CONCILIAÇÃO - PRINCÍPIOS DA COMUTATIVIDADE E DO CONGLOBAMENTO

Esta Convenção Coletiva de Trabalho foi resultado de ampla negociação coletiva, em momento de muitas dificuldades para as categorias convenientes e visou o equilíbrio destas dificuldades. Assim, o disposto nas cláusulas 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 9ª a 14ª, 21ª, 26ª, 29ª, 32ª, 33ª e 42ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 22ª, 23ª, 24ª, 25ª, 27ª, 28ª e 41ª se constituem em contrapartida às empresas da categoria econômica, em sintonia com os princípios da comutatividade e do conglobamento.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO

Compromete-se o segundo conveniente (Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Artefatos de Borracha de Nova Prata e Região) 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 Trabalho e Emprego - SRTE/RS - 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. 292 da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIVERGÊNCIAS

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIREITOS E DEVERES

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

}

SERGIO LUIZ FERANDIN
VICE-PRESIDENTE
SINDICATO DA INDUSTRIA DE ARTEFATOS DE BORRACHA NO RS

VALDEMIR ANTONIO MARINI
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDUSTRIA DE ARTEFATOS DE BOR

ANEXOS

ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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