

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS004307/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 30/11/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR061362/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.110194/2022-27  
**DATA DO PROTOCOLO:** 29/11/2022

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 ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES DESENHISTAS DOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA - SIDERGS, CNPJ n. 90.822.719/0001-09, neste ato representado(a) por seu ;

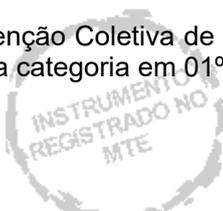
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2022 a 31 de agosto de 2023 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 Desenhistas**, com abrangência territorial em **RS**.



## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO - DIREITO DE SUBSCREVER OS TRABALHOS

Em 1º.09.2022, fica assegurado aos empregados abrangidos por este acordo, obedecida a qualificação abaixo, "salário normativo" nos seguintes valores:

**a) Para os Desenhistas Copistas**, em valor equivalente a R\$1.986,60 (um mil, novecentos e oitenta e seis reais e sessenta centavos) mensais ou R\$9,03 (nove reais e três centavos) por hora. Descrição sumária: confeccionar cópias, ampliações ou reduções do desenho original ou parte dele, elaborando cortes e/ou vistas para o melhor entendimento, guiando-se pelo original, plantas e croquis, observando as instruções pertinentes, empregando compasso, esquadro e demais instrumentos do desenho, copiar tabelas, diagramas, esquemas pneumáticos, hidráulicos, elétricos e desenhos de máquinas e dispositivos;

**b) Para os Desenhistas Detalhistas**, em valor equivalente a R\$2.585,00 (dois mil, quinhentos e oitenta e cinco reais) mensais ou R\$11,75 (onze reais e setenta e cinco centavos) por hora. Descrição sumária: detalhar desenhos de projetos, observando características dos equipamentos (projetos), separando em suas partes essenciais, detalhando-os e confeccionando desenho em escala adequada;

**c) Para os Desenhistas Projetistas**, em valor equivalente a R\$3.874,20 (três mil, oitocentos e setenta e quatro reais e vinte centavos) mensais ou R\$17,61 (dezessete reais e sessenta e um centavos) por hora. Descrição Sumária: confeccionar desenhos técnicos variados, salientando detalhes de máquinas, componentes, produtos, construções e outros, conforme esboço e/ou instruções correspondentes.

**03.1-** Esses "salários normativos" não serão considerados, em nenhuma hipótese, "salário profissional", ou substitutivo do salário mínimo legal, nem mesmo para fins de incidência de adicional de insalubridade.

**03.2-** Fica assegurado aos trabalhadores de que tratam as alíneas "b" e "c" desta cláusula o direito de

subscreverem os trabalhos por eles executados, sem prejuízo dos direitos do empregador quanto à propriedade e respectiva exploração, nos termos do disposto nos arts. 40 e 43, da Lei nº 5.772, de 21.12.1971 (Código de Propriedade Industrial).

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - MAJORAÇÃO SALARIAL

Os empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores Desenhistas do Estado do Rio Grande do Sul 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 a parcela de seus salários mensais de 1º de setembro de 2021, resultantes do estabelecido na cláusula Quarta da Convenção Coletiva de Trabalho protocolada na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE/RS – sob o número 10264.109142/2021-27 e registrada sob o número RS004487/2021, majorados em 1º de setembro de 2022, na base de 9,33% (nove inteiros e trinta e três centésimos por cento), a incidir sobre a parcela de até R\$5.000,60 (cinco mil reais e sessenta centavos) dos salários mensais, equivalente a R\$22,73 (vinte e dois reais e setenta e três centavos) por hora, o que corresponde a uma majoração máxima de R\$466,40 (quatrocentos e sessenta e seis reais e quarenta centavos) no salário mensal e de R\$2,12 (dois reais e doze centavos) no salário por hora.

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

**04.2.** Os empregados admitidos após 1º.09.2021 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 16/09/2021	12	9,33%	466,40
17/09/2021 a 17/10/2021	11	8,55%	427,55
18/10/2021 a 16/11/2021	10	7,77%	388,55
17/11/2021 a 17/12/2021	9	7,00%	350,04
18/12/2021 a 17/01/2022	8	6,22%	311,04
18/01/2022 a 15/02/2022	7	5,44%	272,03
16/02/2022 a 17/03/2022	6	4,66%	233,03
18/03/2022 a 16/04/2022	5	3,89%	194,52
17/04/2022 a 17/05/2022	4	3,11%	155,52
18/05/2022 a 16/06/2022	3	2,33%	116,51
17/06/2022 a 16/07/2022	2	1,55%	77,51
17/07/2022 a 17/08/2022	1	0,78%	39,00

**04.3.** Serão compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º.09.2021, 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 transacional.

**04.8.** O salário a ser tomado por base, quando da revisão da presente, prevista para ocorrer em 1º.09.2023, 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 novembro ou, o mais tardar, do mês de dezembro de 2022, 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) do salário-base do empregado no mês.

## **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 46218.018194/2018-92 e registrada sob o número RS002403/2018.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AJUDA DE CUSTO AO ESTUDANTE**

Para os empregados admitidos até 1º de setembro de 2022, 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, no valor de R\$852,50 (oitocentos e cinquenta e dois reais e cinquenta centavos), cujo pagamento deverá ser efetivado em duas parcelas, de R\$ 426,25 (quatrocentos e vinte e seis reais e vinte e cinco centavos), sendo a primeira até o dia 10.02.2023 e a segunda até o dia 10.04.2023.

**10.1.** 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.

**10.2.** Os requerimentos deverão ser efetivados até 31.12.2022 e até 28.02.2023, respectivamente, sob pena de decadência.

**10.3.** 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 PRIMEIRA - 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 de R\$3.410,00 (três mil quatrocentos e dez reais), a título de "auxílio-funeral".

**11.1.** 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 SEGUNDA - 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\$209,87 (duzentos e nove reais e oitenta e sete centavos), por filho com idade até 40 (quarenta) meses.

**12.1.** 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.

**12.2.** 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.

**12.3.** 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 TERCEIRA - 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 de R\$8.525,00 (oito mil quinhentos e vinte e cinco reais).

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

As empresas, quando do preenchimento de vagas em níveis superiores, darão preferência ao remanejamento

interno dos empregados em atividade.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - AVISO PRÉVIO**

**18.1.** 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.

**18.2.** 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 DÉCIMA NONA - 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 - 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.

**20.1.** 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.

**20.2.** 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 PRIMEIRA - 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, 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.

**21.1.** 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.

**21.2.** 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.

**21.3.** 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.

**21.4.** 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.

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

**21.6** - 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.

**21.7.** 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.

**21.7.1.** 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 SEGUNDA - 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.

**22.1.** 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 TERCEIRA - 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.

**23.1** – 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.

**23.1.1** – 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.

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

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

**23.3** – 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.

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

**23.3.1.1.** 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;

**23.3.1.2.** 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.

**23.4.** 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 QUARTA - 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 repousos semanais ou de feriados, ou troca de feriados, bem como por ocasiões especiais como as de Natal, Ano Novo, Carnaval, etc.

**24.1.** 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.

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

**24.3.** 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.

**24.4.** 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.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA JORNADA DE TRABALHO REMOTA/HÍBRIDA**

Observadas as disposições sobre compensação de jornada (21ª, 22ª, 23ª e 24ª), 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.

**25.1.** 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.

**25.1.1.** 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.

**25.2.** 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.

**25.3.** 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 27ª (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.

**25.4.** 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 SEXTA - COMPENSAÇÕES CUMULATIVAS**

As possibilidades e faculdades estipuladas nas cláusulas 21ª, 22ª, 23ª e 24ª 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 SÉTIMA - 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.

**27.1.** 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.

**27.2.** 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 OITAVA - 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.

**28.1.** 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.

**28.1.1.** 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).

**28.1.2.** 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.

**28.1.3.** 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.

**28.1.4.** 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.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

**29.1.** 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 - 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.

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

**32.1.** 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.

**32.2.** 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.

**32.3.** 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.

**32.4.** É vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**32.5.** 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.

**32.6.** 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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.

**35.1** - 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.

**35.2** - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

As empresas, por expressa exigência negocial e sob a inteira responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores, descontarão de todos os seus empregados integrantes da categoria profissional representada por este, sindicalizados ou não, beneficiados ou não pelo disposto nesta revisão, importância equivalente a 1,75% (um inteiro e setenta e cinco centésimos por cento) dos salários, o mais tardar, no mês de dezembro de 2022, e mais 1,75% (um inteiro e setenta e cinco centésimos por cento) no mês de fevereiro de 2023, limitado, o valor de cada desconto a um máximo de R\$128,00 (cento e vinte e oito reais), recolhendo ditas importâncias aos cofres do Sindicato, no prazo de 10 (dez) dias contados da data que em que for efetivado o desconto.

**39.01.** Os descontos ora estipulados ficam subordinados a não oposição dos trabalhadores, na forma presente no antigo Precedente Normativo nº 74, do TST.

**39.02.** O não recolhimento no prazo fixado, mas dentro do mês previsto para recolhimento, acarretará a incidência de eventuais acréscimos de correção monetária, na forma que essa for aplicável aos recolhimentos do FGTS. Os recolhimentos efetuados depois de findo o mês estabelecido para sua efetivação, além dos eventuais acréscimos de correção monetária, na forma que essa for aplicável aos recolhimentos do FGTS, sofrerão acréscimos de multa de 10% (dez por cento), mais juros de 1% (um por cento) ao mês.

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

**39.04.** No caso de decisão judicial ou administrativa, que determine a devolução do(s) desconto(s) efetivado(s), o sindicato dos trabalhadores ressarcirá a respectiva empresa.

### **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 - ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS - CÓPIAS DE GUIAS**

Os recolhimentos de que trata a cláusula 39ª e 40ª, deverão ser efetivadas nos prazos fixados sob pela de incidência dos mesmos encargos e acréscimos pertinentes aos recolhimentos em atraso ao FGTS.

**41.1.** O Sindicato dos Trabalhadores enviará cópias dos recolhimentos que lhe forem efetuados na forma do disposto na cláusula 39ª.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 convenentes e visou o equilíbrio destas dificuldades. Assim, o disposto nas cláusulas 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 9ª a 13ª, 20ª, 25ª, 28ª, 31ª, 32ª e 41ª se constituem em vantagens não previstas em lei aos integrantes da categoria profissional e as cláusulas 21ª, 22ª, 23ª, 24ª, 27ª e 40ª 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 TERCEIRA - DECLARAÇÕES**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DEPÓSITO PARA FINS DE REGISTRO E ARQUIVO**

Compromete-se o primeiro convenente (Sindicato dos Trabalhadores Desenhistas do Estado do Rio Grande do Sul) a promover o depósito do requerimento de registro (Sistema Mediador) da presente Convenção Coletiva de Trabalho, para fins de registro e arquivo, na Superintendência Regional do 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 QUINTA - DIVERGÊNCIAS**

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

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

**GILBERTO BROCCO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DA INDUSTRIA DE ARTEFATOS DE BORRACHA NO RS**

**JOSE FLORI CARDOSO PRESTES**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES DESENHISTAS DOS ESTADOS DO RIO GRANDE DO SUL E SANTA CATARINA -**  
**SIDERGS**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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