

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002099/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/06/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR028815/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.105320/2023-11  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/06/2023

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

**TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)**

**Processo n°:** 10264105645202395e **Registro n°:** RS002284/2023

SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRAB NAS INDUSTRIAS SERR, MM, J, V, V, P, C, E, L, L, M, TRAB MAD, C, T, MC, L, AG, CFM DE PORTO ALEGRE, CNPJ n. 92.979.251/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NEIVO ADAIR POLACZINSKI;

E

FIBRAPLAC PAINEIS DE MADEIRA LTDA, CNPJ n. 04.176.791/0002-47, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). CATIA SILENE MEDEIROS DA SILVA ANDRE;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **de trabalhadores nas indústrias de serraria, móveis de madeira, junco e vime, vassouras, pines, cortinados, estofos, lustradores, laqueadores, montadores e trabalhadores em madeireiras, carpintarias, tanoarias, madeiras compensadas, laminadas, aglomerados e chapas de fibras de madeira,** , com abrangência territorial em **Glorinha/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Aos empregados admitidos após a data-base e aos que vierem a ser admitidos na vigência do presente Acordo, fica instituído um salário normativo de R\$ 1.700,00 (hum mil e setecentos reais), para uma jornada de 220 horas mensais.

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

A empresa concederá a todos os seus empregados admitidos até 1º de maio de 2024 uma variação salarial, para efeito da revisão do Acordo Coletivo de Trabalho, de 6% (seis por

cento), a incidir sobre os salários resultantes do Acordo Coletivo do ano anterior, a partir de 1º maio de 2023.

A taxa de reajustamento do salário do empregado que tenha ingressado na empresa após a data-base, será proporcional ao tempo de serviço, contados da data de admissão até a data-base do presente Acordo (1º de maio 2023), com percentuais incidentes sobre o salário da admissão, tendo como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base, conforme tabela abaixo.

#### **TABELA DE PROPORCIONALIDADE**

<b>Admissão</b>	<b>Percentual</b>	<b>Admissão</b>	<b>Percentual</b>
Maio/2022	6,00%	Novembro/2022	3,00%
Junho/2022	5,50%	Dezembro/2022	2,50%
Julho/2022	5,00%	Janeiro/2023	2,00%
Agosto/2022	4,50%	Fevereiro/2023	1,50%
Setembro/2022	4,00%	Março/2023	1,00%
Outubro/2022	3,50%	Abril/2023	0,50%

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

Com a concessão das variações mencionadas acima, fica integralmente cumprida pela empresa toda a legislação aplicável até 30 de abril de 2023, ficando estipulado que os salários dos empregados são legalmente considerados atualizados e recompostos pela presente transação, a partir de 1º de maio de 2023. Os salários resultantes da aplicação dos percentuais supra, formarão base para procedimento coletivo revisional futuro.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS REAJUSTES**

O pagamento de eventuais diferenças deverá ser realizado juntamente com a folha de pagamento do mês julho de 2023, zerando quaisquer índices inflacionários até 30 de abril de 2023.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÕES**

Poderão ser compensados nos reajustes previstos no presente Acordo, os aumentos salariais espontâneos ou coercitivos concedidos durante o período revisando.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Parágrafo Primeiro - A empresa concedera a todos os seus empregados, desde que solicitado por escrito pelo colaborador, o adiantamento da primeira parcela do 13º salário, equivalente a 50% da remuneração normal do mês. Tal solicitação deverá ser feita no dia da ciência ou

comunicação das férias. E o benefício será pago até o quinto dia útil após o retorno das mesmas.

Parágrafo segundo – Os colaboradores admitidos após 02/01/2023, também poderão solicitar tal adiantamento, desde que solicitado por escrito, a partir do mês de junho de 2023 com suas devidas proporcionalidades até 50% do 13º salário.

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA NONA - QÜINQÜÊNIO**

Fica assegurado o pagamento de adicional por tempo de serviço de 3% (três por cento), incidente sobre o salário base, a título de qüinqüênio, de forma cumulativa, aos empregados que tenham 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa.

Considerar-se-á também tempo de serviço contínuo o período anterior quando o empregado for readmitido no prazo de 180 (cento e oitenta) dias do desligamento.

### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL EM TRABALHO NOTURNO**

Fica estabelecido que a empresa pagará adicional noturno de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora normal, considerando como horário noturno aquele compreendido no período das 22h (vinte e duas horas) às 05h (cinco horas).

### **PRÊMIOS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

A empresa fornecerá aos empregados um Cartão Alimentação no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) sem caráter salarial e sem custo ao empregado. A entrega sempre ocorrerá na primeira semana do mês subsequente ao período de apuração do controle de jornada, estando vinculada à assiduidade, conforme parágrafo primeiro e segundo desta cláusula.

**Parágrafo primeiro:** o cartão alimentação não será concedido se:

- a) o empregado tiver mais de 03 (três) atrasos ou se a soma dos 03 (três) atrasos for maior que 1h e 30min (uma hora e trinta minutos) dentro do período de apuração do ponto;
- b) o empregado deixar de registrar seu ponto mais de 03 (três) vezes;
- c) o empregado tiver uma ou mais faltas injustificadas, mesmo que abonadas pela chefia;
- d) o empregado estiver afastado ou se o retorno for até o dia 15 (quinze) do mês anterior à data de entrega;
- e) o emprego fará jus ao presente benefício (prêmio assiduidade) até o dia exato da comunicação de seu desligamento pela empresa, desde que tenha completado o período de apuração do ponto, ou seja, do dia 16 (dezesesseis) de mês anterior ao dia 15 (quinze) do mês corrente.
- f) O empregado afastado por acidente de trabalho ou doença ocupacional (pelo período de 90 dias), em férias e licença maternidade têm direito ao recebimento do benefício.

**Parágrafo segundo:** Faltas justificadas de acordo com a previsão legal da CLT não serão consideradas como falta para fins de verificação dos requisitos para a concessão do prêmio assiduidade.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AJUDA DE CUSTO EDUCACIONAL

Fica instituído, através do presente e na sua vigência, o seguinte plano educacional aos empregados da empresa que optarem pela contribuição assistencial e/ou mensalidade social prevista no presente Acordo, mesmo em gozo de férias, afastados por acidente de trabalho, doença ocupacional ou licença maternidade o benefício será concedido.

a) a ajuda educacional será concedida aos trabalhadores estudantes ou que tenham filhos em idade escolar e que solicitem de forma escrita;

b) o empregado afastado por acidente de trabalho ou doença ocupacional (pelo período de 90 dias), em férias ou licença maternidade tem direito ao recebimento do benefício.

c) somente será paga a ajuda educacional aos trabalhadores estudantes ou seus filhos em idade escolar, matriculados da creche ao 9º (nono) ano do ensino fundamental (regular ou na modalidade EJA), respeitando o limite de 01 (um) benefício por empregado.

d) os empregados deverão comprovar perante a empresa a sua matrícula ou de seus dependentes legais, como tal aqueles cadastrados para fins da Previdência Social, e posterior aprovação nas provas de curso de ensino oficial, relativa ao ano anterior à data do pagamento da ajuda educacional aqui prevista;

e) poderá ser substituída a comprovação da aprovação acima referida pelo certificado de no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) de frequência no ano anterior à data de pagamento desta ajuda;

f) deverá, ainda, ser apresentado à empresa a comprovação de matrícula em estabelecimento de ensino oficial referente ao ano ou semestre em curso, na data do pagamento da ajuda educacional.

**Parágrafo primeiro:** Mediante o atendimento integral dos critérios acima previstos, será concedida uma ajuda de custo educacional pela empresa no valor de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais).

**Parágrafo segundo:** A referida vantagem não possui natureza salarial, não integrando o salário para qualquer fim.

**Parágrafo terceiro:** O pagamento será realizado em parcela única no mês de março (folha de março) de 2024, no valor de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), mediante apresentação do boletim escolar ou atestado de matrícula.

## AUXÍLIO MATERNIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO MATERNIDADE - PATERNIDADE

Quando do nascimento de filho (a) do empregado (a), a empresa fornecerá um cartão vale presente no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) e uma cesta natalidade a título de doação. Para ter direito a este benefício é necessário que o empregado (a) comunique o nascimento do (a) filho (a) em até 30 (trinta) dias.

- a) A comunicação referida no *caput* da cláusula deve ser realizada diretamente no RH, com a certidão de nascimento da criança.
- b) No caso de se tratar de empregada, a comunicação pode ser realizada por terceiros, desde que este esteja devidamente autorizado(a) por escrito.
- c) o empregado afastado por acidente de trabalho ou doença ocupacional (pelo período de 90 dias) e férias têm direito ao recebimento do benefício.

A cesta natalidade a que se refere esta cláusula conterá a seguinte composição:

### **Super. Cesta Natalidade - Mamãe & Papai**

- Protetor de seios (1 embalagem c/ 12 unidades)
- Álcool (1L – 1 unidade)
- Algodão hidrófilo (25g – 1 unidade)
- Cotonetes hastes flexíveis (75 und – 1 unidade)
- Pomada para assadura (30g – 1 unidade)
- Gaze (7,5 x 7,5 cm – 1 unidade)
- Termômetro Central (1 und - 1 unidade)
- Esparadrapo (90 cm – 1 unidade)
- Lenços umedecidos (70und – 1 unidade)
- Fralda descartável (PC c/10 – 1 unidade)
- Sabonete 123 Baby (80g – 3 unidades)
- Sabonete (75g – 2 unidades)
- Shampoo Infantil suave s/ sal (350ml – 1 unidade)
- Shampoo Adulto (350ml – 1 unidade)
- Condicionador Adulto (350ml – 1 unidade)
- Talco (200g – 1 unidade)
- Caixa de papelão (1 unidade)
- Bolsa térmica (1 unidade)
- Mamadeira (1 unidade)
- Chupeta de silicone (1 unidade)
- Algodão em bolas (1 unidade)
- Açúcar refinado (1Kg – 4 unidades)
- Arroz tipo 1 (5Kg – 2 unidades)
- Biscoito água e sal (400g – 1 unidade)
- Biscoito recheado chocolate (110g – 1 unidade)

- Café em pó (500g – 1 unidade)
- Farinha de trigo (1Kg – 1 unidade)
- Farinha Mandioca Crua (500g – 1 unidade)
- Feijão carioca tipo 1 (1Kg – 3 unidades)
- Massa com ovos Espaguete (500g – 2 unidades)
- Óleo de soja (900ml – 2 unidades)
- Pó para pudim baunilha (40g – 2 unidades)
- Extrato de tomate Sachê (340g – 1 unidade)
- Sal refinado (1Kg – 1 unidade)
- Sardinha óleo comestível (125g – 1 unidade)
- Tempero completo (270g – 1 unidade)

**Parágrafo único:** a cesta e o cartão a ser fornecido é para cada filho, em caso de nascimento de múltiplos.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A empresa contratará, em favor de seus empregados, seguro de vida de grupo, por morte natural no valor de R\$ 27.842,72 (vinte e sete mil oitocentos e quarenta e dois reais e setenta e dois centavos); Auxílio funeral no valor de R\$ 6.816,14(seis mil oitocentos e dezesseis reais e quatorze centavos); Por morte acidental ou invalidez permanente o prêmio será de R\$ 49.245,04 (quarenta e nove mil duzentos e quarenta e cinco reais e quatro centavos).

Fica facultado à empresa negociar o custo mensal do seguro com seus empregados.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAY OFF - ABONO DIA ANIVERSARIANTES

A partir do dia 1º de maio de 2023, os/as trabalhadores/as da FIBRAPALAC poderão solicitar uma folga no mês de seu aniversário. Tal folga objetiva priorizar o tempo em família e celebrar a data comemorativa de forma especial.

#### **Parágrafo único - Elegibilidade:**

1. Trabalhadores/as, Estagiários/as e Aprendizes com, no mínimo, 3 (três) meses de Empresa;
2. Estar em plena atividade no mês do aniversário.
3. Trabalhadores/as em gozo de férias, afastamentos ou licenças não farão jus à folga.
4. Informar a seu superior hierárquico e indicar até 2 datas que deseja folgar no mês de seu aniversário, cabendo ao seu superior escolher um das mesmas.
5. A Solicitação deverá ser feita em até 15 dias antes do dia requerido pelo trabalhador
6. A folga deve ser gozada exclusivamente no mês do efetivo aniversário
7. A folga não pode ser objeto de troca pecuniária ou qualquer outra compensação;

8. O Gestor deve abonar o dia dessa folga somente como "Abono dia Aniversário".
9. Não podem ser utilizadas as justificativas "Liberado pela Empresa", "Banco de Horas" ou outras opções.
10. Os trabalhadores aniversariantes no mês de maio solicitarão seu dia (DAY OFF) no mês de julho e os trabalhadores aniversariantes no mês de junho solicitarão seu dia no mês de agosto.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Ao empregado que ingressar em gozo de benefício previdenciário em decorrência de acidente do trabalho com emissão de CAT expedida pelo empregador fica garantida, a continuidade do pagamento de 70% (setenta por cento) do seu salário nominal (valor bruto) até 60 (sessenta) dias da percepção do benefício previdenciário.

Compromete-se o empregado a ressarcir a empresa dos valores por ele recebida nessas condições quando de seu retorno ao trabalho. O ressarcimento será efetuado através de descontos em folha em parcelas que não ultrapassem a 30% (trinta por cento) do salário base do empregado.

Se houver um saldo a pagar quando da demissão, este será descontado na totalidade na rescisão contratual.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GESTANTE - ESTABILIDADE**

É assegurado às empregadas gestantes na empresa abrangida pelo presente Acordo, durante a vigência do mesmo, a garantia de emprego por 5 (cinco) meses a contar da data do parto, facultando à empregada renunciar ou transacionar a garantia de emprego.

A empregada que, quando demitida, julgar estar em estado gravídico, deverá apresentar-se à empregadora para ser readmitida, se for o caso, até o prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da data da concessão do aviso prévio, sob pena de nada mais poder postular, entendendo-se a garantia inexistente se não efetivada a apresentação no prazo antes previsto.

#### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA APÓS RETORNO DE ACIDENTE/DOENÇA PROFISSIONAL**

Aos empregados vítimas de acidente do trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, e após a alta do órgão previdenciário competente, que tenham sofrido redução permanente de sua capacidade laborativa, será assegurado retorno ao trabalho em função compatível a exercida anteriormente ao afastamento, sem redução da remuneração após o retorno ao trabalho, por um período máximo de 12 (doze) meses.

#### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

Os empregados que estiverem a 12 (doze) meses de sua possível aposentadoria, por idade ou tempo de serviço, terão garantia de emprego neste período condicionada a:

- a) sejam empregados efetivos na empresa há 05 (cinco) anos;
- b) comuniquem e comprovem o início do período de 12 (doze) meses, em forma de ofício assinado por si, assistido pelo Sindicato Profissional, em 02 (duas) vias, de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa.

**Parágrafo primeiro:** A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa.

**Parágrafo segundo:** A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la.

**Parágrafo terceiro:** O empregado que receber aviso-prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - BANCO DE HORAS**

A empresa poderá, mediante Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional, implantar banco de horas, pelo qual o excesso ou redução de horas trabalhadas em um dia, seja compensado pela diminuição ou acréscimo de horas de trabalho em outro dia, respeitadas as disposições da Lei n°. 9.601/98.

As condições para implementação do banco de horas de que trata o *caput*, serão fixadas no Acordo Coletivo de Trabalho, desde que não contrarie o disposto na Lei n°. 9.601/98.

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

#### **ESCALA 6X2**

Buscando possibilitar a continuidade do crescimento, competitividade e a otimização de mão de obra e recursos da empresa, fica acordada a prorrogação da escala de trabalho 6x2 (turnos fixos).

**Parágrafo primeiro:** Na referida escala 6x2 (turnos fixos), os trabalhadores laborarão 06 (seis) dias consecutivos, para gozar de 02 (dois) dias consecutivos de descanso, sendo garantido um domingo, ao menos, a cada sete (7) semanas e observado o limite legal semanal de quarenta e quatro (44) horas.

**Parágrafo segundo:** A referida escala será praticada nos seguintes turnos: das 8h às 16h20min (turno 1), das 16h às 00h20min (turno 2), das 00:00h às 8h20min (turno 3).



**Parágrafo terceiro:** Os domingos serão considerados dias normais de trabalho face à escala praticada, sendo assegurado, contudo, o pagamento em dobro dos feriados.

**Parágrafo quarto:** A habitualidade na realização de horas extras não desvirtua, nem invalida o regime de escala anteriormente instituído.

**Parágrafo quinto:** A escala estabelecida nesta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive àquelas insalubres, independente da autorização a que refere o artigo 60 (sessenta) da Consolidação das Leis do Trabalho, não implicando a ausência de autorização na nulidade da mesma.

## ESCALA 6X1

Pelas razões expostas na cláusula anterior fica acordado que a empresa também poderá implementar a escala 6x1 (turno fixo) de segunda-feira a sábado.

**Parágrafo primeiro:** Na referida escala 6x1 (turnos fixos), os trabalhadores laborarão 06 (seis) dias consecutivos, para gozar do DSR (descanso semanal remunerado) aos domingos.

**Parágrafo segundo:** Será garantido o pagamento em dobro dos feriados laborados, sem prejuízo da dobra legal, caso haja a necessidade de labor no domingo.

**Parágrafo terceiro:** A referida escala será praticada nos seguintes turnos: das 8h às 16h20min (turno 1), das 16h às 00h20min (turno 2), das 00:00h às 8h20min (turno 3).

**Parágrafo quarto:** Os empregados que laboram no turno 3 (das 00:00h às 08h20min) iniciarão sua escala no domingo à noite e encerrarão a mesma ao sábado às 8h20min.

**Parágrafo quinto:** A habitualidade na realização de horas extras não desvirtua, nem invalida o regime de escala anteriormente instituído.

**Parágrafo sexto:** A escala estabelecida nesta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive àquelas insalubres, independente da autorização a que refere o artigo 60 (sessenta) da Consolidação das Leis do Trabalho, não implicando a ausência de autorização na nulidade da mesma.

## TURNO DE REVEZAMENTO

Fica acordado que a empresa adotará jornada em turnos ininterruptos de revezamento, com jornada efetivamente laborada de 7h20min, excluído o intervalo intrajornada, sendo que os trabalhadores laborarão 06 (seis) dias consecutivos, para gozar de 02 (dois) dias consecutivos de descanso, quando iniciarão nova semana de revezamento.

**Parágrafo primeiro:** O limite semanal para fins da adoção da presente modalidade de trabalho é aquele previsto no inciso XIII do artigo 7º da CF.

**Parágrafo segundo:** Os trabalhadores sujeitos à jornada de turnos ininterruptos de revezamento praticarão os seguintes horários: das 8h às 16h20min (turno 1), das 16h às 00h20min (turno 2), das 00:00h às 8h20min (turno 3)

**Parágrafo terceiro:** Os domingos serão considerados dias normais de trabalho face à jornada praticada, sendo assegurado, contudo, o pagamento em dobro dos feriados.

**Parágrafo quarto:** A habitualidade na realização de horas extras não desvirtua, nem invalida o regime de escala anteriormente instituído.

**Parágrafo quinto:** A escala estabelecida nesta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas insalubres, independente da autorização a que refere o artigo 60 (sessenta) da Consolidação das Leis do Trabalho, não implicando a ausência de autorização na nulidade da mesma.

## SEMANAL DE HORAS

Fica autorizado pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho a adoção do regime de compensação de horas de trabalho na semana, mediante a compensação do excesso de horas em um dia pela correspondente diminuição ou ausência de trabalho em outro, sem que daí decorra qualquer acréscimo de salário, na forma do parágrafo segundo, do artigo 59 da CLT, com a redação dada pela Medida Provisória 2.16441/2001.

**Parágrafo primeiro:** Independentemente da adoção da compensação de horas semanais, poderá o empregador a qualquer tempo, adotar o regime de compensação anual previsto no presente Acordo, desde que observado os requisitos previstos na cláusula relativa à compensação anual de horas, em seu parágrafo quarto.

**Parágrafo segundo:** A validade do presente, mesmo em atividade insalubre, dispensa a inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE MARCAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Na forma do artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho e com observância das instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, hoje Ministério da Economia – Secretaria do Trabalho, em especial a Portaria N° 373 de 25 de fevereiro de 2011, em seu art. 1º, os empregadores estão autorizados por este instrumento normativo a adotar “Sistema Alternativo Eletrônico” para marcação do horário de trabalho de seus empregados.

**Parágrafo primeiro:** Conforme estabelecido no Artigo 3º, da Portaria N° 373/2012, acima referida, o “Sistema Alternativo Eletrônico”, quando adotado pelo empregador na forma desta cláusula, não admitirá: I - restrições à marcação do ponto; II - marcação automática do ponto; III - exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**Parágrafo segundo:** Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: I - estar disponíveis no local de trabalho; II - permitir a identificação de empregador e empregado; e III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

**Parágrafo terceiro:** Para a adoção de sistema alternativo de ponto a empregadora poderá utilizar os “softwares” e respectivos equipamentos telemáticos existentes no mercado, para controle e tratamento dos dados coletados pelos equipamentos destinados aos registros de jornada de trabalho.

**Parágrafo quarto:** Os empregados poderão, individualmente, solicitar aos empregadores, a qualquer momento, as anotações de horários de trabalho cumpridos, efetuadas nos sistemas

alternativos de controle da jornada de trabalho, sendo que em caso de divergência de entendimento a respeito dos horários assinalados, esta será preferencialmente resolvida diretamente entre o empregado e o responsável pelo setor respectivo.

**Parágrafo quinto:** Adotado o sistema alternativo eletrônico de controle de ponto ou “ponto web”, o empregador não poderá alterar criar ou praticar restrições à marcação do ponto, ficando permitida, entretanto, a simples pré-assinalação do período de intervalo conforme permite o art. 74, § 2º, da CLT.

**Parágrafo sexto:** O sistema alternativo de ponto adotado consignará a identificação do empregador e do empregado e estará a qualquer tempo disponível para consulta no local de trabalho e pela Internet, possibilitando, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

**Parágrafo sétimo:** Com a adoção do Sistema Alternativo de Marcação do Ponto acima estabelecido, desde que respeitados os termos Portaria/MTE nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, dispensará a utilização do “Registrador Eletrônico de Ponto”, afastando a sujeição às condições e sanções previstas na Portaria N° 1510 de 21/08/2009 do MTE, em especial da utilização do REP – Registrador Eletrônico de Ponto.

**Parágrafo oitavo:** Com amparo na mesma Portaria 373/2011, em caráter experimental, poderá ser adotado pelos empregadores o chamado “ponto por exceção”, ou seja, a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento, com marcação eletrônica apenas das exceções ao cumprimento da jornada normal, quais sejam, horas extras, faltas, atrasos ao serviço, compensações pontuais, etc. Nesse caso, deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE JORNADA**

Os empregados lotados na área corporativa da empresa, em Porto Alegre/RS, deverão realizar o registro de intervalo de descanso, ou seja, registrar o ponto ao sair para o horário de almoço, bem como ao retornar para suas atividades de trabalho.

#### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

As empresas concederão licença não remunerada nos dias de prova, ao empregado estudante, desde que avisada a empresa com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e, mediante comprovação, ressalvada a hipótese regulada no artigo 473, inciso VII, da CLT.

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

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

As férias somente poderão ter início no primeiro dia útil posterior ao repouso semanal remunerado, exceção feita às férias coletivas, sendo que a data do retorno ao trabalho ficará a critério do empregador e empregado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

A empresa pagará férias proporcionais aos empregados que pedirem demissão e que tiverem menos de 12 (doze) meses de trabalho.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

O empregador, na hipótese de previsão legal de fornecimento de equipamento de proteção, entregará aos seus empregados Equipamentos de Proteção Individual, cujo uso será obrigatório, ficando estabelecido que serão devolvidos, nas hipóteses de substituição e extinção do relacionamento.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORME**

A empresa acordante fica obrigada a fornecer gratuitamente aos seus empregados, uniforme para o trabalho sempre que for exigido o seu uso exclusivo em serviço, na base de 02 (dois) conjuntos por ano, devendo o (s) mesmo (s) ser (em) devolvido (s) em caso de rescisão do contrato de trabalho.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A empresa procederá ao desconto mensal no salário de seus empregados no percentual de 1% (um por cento) do salário nominal, limitado a R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), a ser recolhido aos cofres do Sindicato Profissional até o dia 07 (sete) do mês seguinte ao débito.

O Sindicato Profissional deverá informar os empregados e a empresa o valor do referido desconto, sendo que fica assegurado o direito dos empregados se manifestarem contra o desconto previsto nesta cláusula, por escrito, em 02 (duas) vias e protocolado individualmente, perante o Sindicato Profissional, em até 10 (dez) dias após a informação aos empregados e a empresa do referido desconto.

**Parágrafo único:** O empregado que for admitido após a data-base de sua categoria, poderá manifestar a sua oposição ao desconto na forma acima citada, no prazo de 10 (dez) dias após a data de sua admissão.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CASOS OMISSOS**

Os casos omissos serão regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho e por toda a legislação posterior que regula a matéria.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

As divergências entre os convenientes na aplicação desta Convenção e/ou decorrentes de casos omissos, serão resolvidos pela Justiça do Trabalho.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EXIGIBILIDADE DE CLÁUSULAS PREVISTAS NO PRESENTE ACORDO**

Fica convencionado que as cláusulas constantes do presente Acordo serão exigíveis 03 (três) dias após o depósito do mesmo, perante o órgão do Ministério do Trabalho e do Emprego na forma prevista pelo art. 614, §1º, da CLT.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REVISÃO**

A prorrogação ou revisão parcial ou total desta Convenção será negociada nos 60 (sessenta) dias anteriores ao seu término.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - QUITAÇÃO DE ÍNDICES**

O presente acordo e os índices nele convencionados quitam quaisquer parcelas, saldos e reposições de qualquer natureza, pelo que dá o Sindicato Profissional a mais ampla quitação de tais índices até 30 de abril de 2023, ressalvadas apenas diferenças salariais individuais decorrentes de incorreta aplicação de índices aos reajustes dos trabalhadores, constantes em convenções, dissídios ou leis anteriores.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

Será permitida pela empresa a utilização de seus quadros de avisos para a fixação de boletins, avisos e circulares do Sindicato quando solicitado por seu Presidente, desde que não tenham conteúdo político partidário, expressões ofensivas ou de desrespeito a pessoas físicas ou jurídicas e ao regimento da empresa, código de conduta, submetida, ainda, à aprovação de sua Direção.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Enquanto vigorar convênio do Sindicato Profissional com o INSS, a empresa reconhecerá a validade de atestados médicos e odontológicos para justificar as faltas ao serviço, desde que preencham todos os requisitos abaixo:

- a) sejam expedidos por facultativos contratados pelo sindicato profissional e na forma dos convênios firmados pelo mesmo com o INSS;
- b) sejam vistados pelo médico do trabalho credenciado pela empresa.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

Serão permitidos em folha de pagamento, os descontos previstos no art. 462 da CLT e outros já contidos em ordenamento vigente, como seguro de vida, vale-farmácia, plano de saúde, fornecimento de cesta de alimentos do SESI ou subvencionada pela própria empresa, vale-mercado e outros, bem como a participação do empregado no custeio de transporte especial que poderá ser fornecido pela empresa, devendo em qualquer caso, haver a autorização expressa e por escrito do trabalhador.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRANSPORTE PELA EMPRESA**

Parágrafo primeiro: A empresa manterá, sem qualquer caráter integrativo da remuneração, conforme Lei n°. 10.243/01 sistema de transporte especial para seus empregados, para o deslocamento de ida e volta ao local de trabalho e em rota a ser estabelecida pela mesma, conforme a necessidade da maioria dos empregados, durante a vigência deste Acordo.

Parágrafo segundo: Para os trabalhadores que ficarem fora da rota ou tiverem necessidade de utilizar outro meio de transporte para chegar ao trabalho, será fornecido vale-transporte.

Parágrafo terceiro: Não serão considerados horários de trabalho, para quaisquer efeitos, o tempo despendido pelo empregado para se deslocar de sua residência até a empresa e vice-versa.

Parágrafo quarto: Em caso de acidente no local de trabalho, é de responsabilidade da empresa o transporte do trabalhador para o primeiro atendimento, desde que este não tenha condições para sua remoção até o local do atendimento.

Parágrafo quinto: Tendo em vista, a dificuldade de utilização de transporte coletivo público e a empresa não dispor ou atender de maneira eficaz o transporte de seus colaboradores; instituímos o pagamento de auxílio combustível, em substituição ao pagamento do vale-transporte, para aqueles que assim manifestarem interesse. Porém, em apenas nestes casos específicos e excepcionais.

Parágrafo sexto: a empresa poderá optar em usar como base de cálculo para pagamento do vale transporte; o valor das passagens utilizadas no transporte público regular que o trabalhador utilizaria ou valor equivalente a média de 1 litro de combustível a cada 10 km rodados, tendo como base de cálculo a média do valor do litro de gasolina comum.

Parágrafo sétimo: A presente verba será considerada para todos os efeitos como ajuda de custo, conforme previsto no parágrafo 2º do art. 457 da CLT e não caracterizará verba salarial, tendo caráter meramente indenizatório, não gerando nenhum tipo de reflexo nas demais verbas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORMA**

Este instrumento é transmitido pelo SISTEMA MEDIADOR, o qual é validado em seu teor e forma pelo requerimento assinado pela empresa e o sindicato laboral da categoria e o seu devido depósito junto a SRT-RS.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger, por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre a empresa e os trabalhadores representados pelo Sindicato, inclusive aqueles que venham a ser firmados após essa data, independentemente de qualquer outra formalidade.

Com a manifestação de comum acordo, tem-se como cumpridas as exigências legais, observados os dispositivos de proteção do trabalho, inclusive do menor.

E, assim, por estarem justos e convencionados, firmam o presente instrumento, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

}

**NEIVO ADAIR POLACZINSKI  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRAB NAS INDUSTRIAS SERR, MM, J, V, V, P, C, E, L, L, M, TRAB MAD,  
C, T, MC, L, AG, CFM DE PORTO ALEGRE**

**CATIA SILENE MEDEIROS DA SILVA ANDRE  
GERENTE  
FIBRAPLAC PAINEIS DE MADEIRA LTDA**

### **ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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