

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS003789/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 16/09/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR049570/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14022.123714/2021-84  
**DATA DO PROTOCOLO:** 15/09/2021

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

FIBRAPLAC PAINEIS DE MADEIRA LTDA, CNPJ n. 04.176.791/0002-47, neste ato representado(a) por seu ;

E

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 ;

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 2021 a 30 de abril de 2022 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  
PISO SALARIAL****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\$ 1.458,60 (hum mil e quatrocentos e cinquenta e oito reais e sessenta centavos), para uma jornada de 220 horas mensais.

O salário normativo não será considerado salário profissional ou substituto do salário mínimo legal.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

A empresa concederá a todos os seus empregados admitidos até 1º de maio de 2022 uma variação salarial, para efeito da revisão do Acordo Coletivo de Trabalho, de 7,6% (sete vírgula seis por cento), a incidir sobre os salários resultantes do Acordo Coletivo do ano anterior, a partir de 1º maio de 2021.

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 2021), 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

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Maio/2021	7,60%	Novembro/2021	3,82%
Junho/2021	6,97%	Dezembro/2021	3,19%
Julho/2021	6,34%	Janeiro/2022	2,56%
Agosto/2021	5,71%	Fevereiro/2022	1,93%
Setembro/2021	5,08%	Março/2022	1,30%
Outubro/2021	4,45%	Abril/2022	0,66%

#### 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 2021, ficando estipulado que os salários dos empregados são legalmente considerados atualizados e recompostos pela presente transação, a partir de 1º de maio de 2021. 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 junho de 2021, zerando quaisquer índices inflacionários até 30 de abril de 2021.

#### 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

Por ocasião das férias a serem concedidas a contar do mês de março de cada ano e, desde que solicitado por escrito pelo empregado até 31 de janeiro de 2022, a empresa adiantará 50% (cinquenta por cento) da gratificação do décimo terceiro salário.

### OUTRAS GRATIFICAÇÕES

#### CLÁUSULA NONA - FGTS EM ATRASO

A partir do mês de outubro de 2020, o recolhimento do FGTS será efetuado regularmente pela empresa e as competências de FGTS não depositadas até o momento, serão recolhidas conforme o seguinte cronograma:

compet.	pagto.
• jan/19	jan/21
• fev/19	mar/21
• mar/19	mai/21
• abr/19	jul/21
• mai/19	set/21
• jun/19	nov/21
• jul/19	jan/22
• ago/19	mar/22
• set/19	mai/22
• out/19	jul/22
• nov/19	set/22
• dez/19	nov/22
• jan/20	jan/23
• fev/20	mar/23
• mar/20	mai/23
• abr/20	jul/23
• mai/20	set/23
• jun/20	nov/23
• jul/20	jan/24
• ago/20	mar/24
• set/20	mai/24

**Parágrafo Único:** No caso de desligamento, o fundo de garantia do trabalhador, bem como a multa de 40% (quarenta por cento) incidente sobre o FGTS nos casos de rescisão sem justa causa, será pago na sua integralidade na ocasião do desligamento.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA DÉCIMA - QUINQUENIO

Fica assegurado o pagamento de adicional por tempo de serviço de 3% (três por cento), incidente sobre o salário base, a título de quinquênio, 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empresa fornecerá aos empregados Cesta de Alimentos não perecíveis ou Cartão Alimentação no valor de R\$ 163,00 (cento e sessenta e três reais), com opção de alteração semestral (nos meses de janeiro e julho), sem caráter salarial e sem custo ao empregado. A Cesta de Alimentos será entregue sempre 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:** A cesta de alimentos ou 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;

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.

**Parágrafo terceiro:** A Cesta de Alimentos a que se refere esta cláusula conterá a seguinte composição:

<b>Item:</b>	<b>Quantidade:</b>
Achocolatado em Pó 400g	1
Açúcar Refinado 1kg	3
Arroz Tipo 1 1kg	3
Arroz Tipo 1 5kg	1
Biscoito Água e Sal 400g	1
Biscoito Maria 400g	1
Café em Pó a Vácuo 500g	1
Extrato de Tomate 340g	1
Farinha de Trigo Especial 1kg	2
Feijão Preto Tipo 1 1kg	4
Goiabada 400g	1
Leite em Pó Integral Inst. 200g	1
Massa c/ovos Parafuso 500g	2
Massa c/ovos Espaguete 500g	3
Óleo de Soja 900ml	3
Sal Refinado 1kg	1

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 que estejam matriculados até o 9º ano do ensino fundamental (regular ou na modalidade EJA) ou que tenham filhos matriculados nas mesmas condições;

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\$ 400,00 (quatrocentos reais), aos trabalhadores estudantes e seus filhos em idade escolar, matriculados até o 9º (nono) ano do ensino fundamental (regular ou na modalidade EJA), respeitando o limite de 01 (um) benefício por empregado.

**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 de 2022, no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), mediante apresentação do boletim escolar ou atestado de matrícula.

## 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\$ 24.097,91 (vinte e quatro mil e noventa e sete reais e noventa e um centavos); Auxílio funeral no valor de R\$ 5.899,39 (cinco mil e oitocentos e noventa e nove reais e trinta e nove centavos); Por morte acidental ou invalidez permanente o prêmio será de R\$ 42.621,64 (quarenta e dois mil e seiscentos e vinte e um reais e sessenta e quatro centavos).

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANIVERSARIANTES

A empresa, por ocasião da data de aniversário do empregado(a) concederá um Vale-Presente (cartão) no valor de R\$ 415,00 (quatrocentos e quinze reais), sem caráter salarial ao aniversariante. O Vale-Presente será entregue no último dia do mês corrente, ao empregado(a) aniversariante.

**Parágrafo único:** Os empregados em férias, acidente de trabalho, doença ocupacional e licença maternidade têm direito ao recebimento do benefício pelo período máximo de 90 (noventa) dias de seu afastamento, bem como os novos colaboradores contratados no mês de seu aniversário.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO MATERNIDADE - PATERNIDADE

Quando do nascimento de filho(a) do empregado(a), a empresa fornecerá um cartão vale presente no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta 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 conterà 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 Sache (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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 recebido 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 OITAVA - 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 NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 à 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.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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\$ 15,00 (quinze 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO E DESPESAS DO SINDICATO**

Em razão das despesas suportadas pelo Sindicato Intermunicipal das Indústrias Madeireiras, Serrarias, Carpintarias, Tanoarias, Esquadrias, Marcenarias, Móveis, madeiras Compensadas e Laminadas, Aglomerados e Chapas de Fibras de madeiras do Estado do Rio Grande do Sul - SINDIMADEIRA-RS, na condução do processo de negociação coletiva que culminou com o fechamento do presente acordo coletivo de trabalho, a empresa acordante contribuirá em favor do Sindicato Econômico com 02 (duas) parcelas de R\$ 23,60 (vinte e três reais e sessenta centavos) por empregado, cada uma constante de seu quadro funcional quando do pagamento da contribuição aqui prevista, com recolhimento até o dia 10 de janeiro de 2022, da primeira parcela, e 10 de março de 2022, da segunda parcela.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências serão dirimidas exclusivamente pela Justiça do Trabalho, vedadas greves com base nos termos do presente Acordo Coletivo de Trabalho, e até a nova data das categorias envolvidas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMINAÇÕES**

Na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, eventuais infrações ao seu conteúdo serão penalizadas conforme previsão legal específica, quando houver.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - TRANSPORTE PELA EMPRESA**

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.

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.

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.

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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FORMA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, instituído com os documentos necessários, é formalizado em 03 (três) vias de igual teor e uma só finalidade.

**MAURICIO LARRATEA ECHEVERRIA**

**DIRETOR  
FIBRAPLAC PAINEIS DE MADEIRA LTDA**

**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**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

Anexo (PDF)

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