

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

FIBRAPLAC 01/05/2010 – 30/04/2011

SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE SERRARIAS E DE MOVEIS DE MADEIRA, DE JUNCO E VIME, VASSOURAS, DE PINCEIS, CORTINADOS, ESTOFADOS, LUSTRADORES, LAQUEADORES, MONTADORES DE MOVEIS E TRABALHADORES EM MADEIRAS E CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS E COMPOENSADOS LAMINADOS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRA DE PORTO ALEGRE. Base territorial nos Municípios de Alvorada, Amaral Ferrador, Arambaré, Arroio dos Ratos, Barra do Ribeiro, Butiá, Cachoeirinha, Camaquã, Canoas, Caraá, Cerro Grande do Sul, Charqueadas, Cristal, Dom Feliciano, Eldorado do Sul, Glorinha, Gravataí, Guaíba, Mariana Pimentel, Nova Santa Rita, Porto Alegre, Santo Antonio da Patrulha, São Jerônimo, Sentinela do Sul, Sertão Santana e Tapes no Estado do Rio Grande de Sul. com sede em Porto Alegre, RS, na rua Leopoldo Froes, nº 99, inscrito no CNPJ/MF sob nº 92.979.251/0001-88. Registro Sindical n. 004.181.87554-6, representada por seu Presidente, Sr. Aroldo Pinto da Silva Garcia, CPF 257.934.700-34, e a empresa FIBRAPLAC CHAPAS DE MDF LTDA, com sede na Estrada Avelino Neto, 1800, Passo Grande, Cidade de Glorinha, no Estado do Rio Grande do Sul, CNPJ nº 04.176.791/0002-47, aqui representada por seu Assessor da Diretoria Flávio Antônio Maia, CPF – 238.767.780-34 e assistida no ato pelo Sindicato Intermunicipal das Industrias de Madeiras Serrarias, Carpintarias, Tanoarias, Esquadrias, marcenarias, Moveis, madeiras Compensadas, Laminados, Aglomerados e Chapas de Fibras de Madeiras do Estado do Rio Grande do Sul- Sindimadeiras-RS inscrito no CNPJ/MF sob n.º 87.815.437/0001-61 Registro Sindical nº 46.000012845/2003-08, representada por seu Vice-Presidente Sr. Edemir Giácomo Zatti – CPF n. 004.256.800-53, ratificando acordo e tendo participado da negociação que nele resultou, firmam o presente Acordo Coletivo que regerá o relacionamento entre as partes, nos seguintes termos..

1 - PRAZO DE VIGÊNCIA E DATA-BASE

1.1. - O prazo de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho será de 12 (doze) meses de a contar de 1º de maio de 2010 até 30 de abril de 2011, fixando em 1º de maio a data-base das categorias envolvidas.

2 - CONDIÇÕES AJUSTADAS

2.1 - REAJUSTAMENTO SALARIAL

A empresa concederá a todos os seus empregados admitidos até 01 de maio de 2009 uma variação salarial, para efeito da revisão de trabalho, de 6,00% (seis por cento), a incidir sobre os salários resultantes do acordo coletivo do ano anterior.

2.1.1. A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base, será proporcional ao tempo de serviço, contados da data de admissão

até data base do presente acordo (01 maio 2010) com percentuais incidentes sobre o salário da admissão, tendo como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido ate 12 (doze) meses antes da data-base, conforme tabela abaixo.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Maio/2009	6,00%	Novembro/2009	2,96%
Junho/2009	5,40%	Dezembro/2009	2,46%
Julho/2009	4,98%	Janeiro/2010	1,96%
Agosto/2009	4,47%	Fevereiro/2010	1,47%
Setembro/2009	3,96%	Março/2010	0,98%
Outubro/2009	3,46%	Abril/2010	0,49%

2.1.2 – A empresa concederá a todos os seus empregados em **JUNHO DE 2010** uma variação salarial de **1,00% (um por cento)**, a incidir sobre os salários praticados em **MAIO DE 2010**.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Maio/2009	1,00%	Novembro/2009	0,50%
Junho/2009	0,92%	Dezembro/2009	0,42%
Julho/2009	0,83%	Janeiro/2010	0,33%
Agosto/2009	0,75%	Fevereiro/2010	0,25%
Setembro/2009	0,67%	Março/2010	0,17%
Outubro/2009	0,58%	Abril/2010	0,08%

3 - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO

Com a concessão das variações mencionadas acima, fica integralmente cumprida pela empresa toda a legislação aplicável ate 30 de abril de 2010, ficando estipulado que os salários dos empregados são legalmente considerados atualizados e recompostos pela presente transação, até 30 de abril de 2010. Os salários resultantes da aplicação dos percentuais supra formarão base para procedimento coletivo revisional futuro.

4 - PAGAMENTO DOS REAJUSTES

Os reajustes previstos serão praticados retroativamente a 01 de maio de 2010. O pagamento de eventuais diferenças deverá ser adimplido juntamente com a folha de pagamento do mês JUNHO de 2010, zerando quaisquer índices inflacionários até 01 de maio de 2010.

5 – COMPENSAÇÕES

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

6 - 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\$ 606,32 (seiscentos e seis e trinta e dois centavos), para uma jornada de 220 horas mensais..

6.1. – A partir de 01.06.2010, o salário normativo passará para R\$ 630,57 (seiscentos e trinta e cinquenta e sete centavos).

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

7 - UNIFORME

A empresa acordante fica obrigada a fornecer gratuitamente a 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.

8 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO

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

9 - 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) mantenham o CID (Código Internacional de Doenças)
- c) sejam vistados pelo médico credenciado pela empresa.

10 - 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 da chefia e do empregado.

11 - 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.

12 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A empresa procederá ao desconto mensal no salário de seus empregados do percentual de 1% (hum) por cento do salário nominal, a ser recolhido aos cofres do Sindicato Profissional até o dia 07 (sete) do mês seguinte ao débito.

12.01. - O desconto previsto no “caput” da presente cláusula, subordina-se à não oposição dos empregados, manifestada por escrito em 02 (duas) vias e protocolada pessoalmente no Sindicato Profissional no período de 10 (dez) dias, após o recebimento do salário já reajustado.

13 - GRATIFICAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Por ocasião das férias a serem concedidas a contar do mês de março de cada ano e, mediante solicitação por escrito pelo empregado até 31 de janeiro de 2011, a empresa adiantará 50% (cinquenta por cento) da gratificação do décimo terceiro salário.

14 - QUADRO DE AVISOS

Serão permitidos pela empresa a utilização de seus quadros de avisos para a fixação de boletins, avisos, 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, submetida ainda, a aprovação de sua Direção.

15 – TRANSPORTE

A empresa manterá, sem qualquer caráter integrativo da remuneração, conforme lei n. 10.243/01 sistema de transporte especial pra seus empregados, pra deslocamentos de ida e volta ao local de trabalho e em rota a ser estabelecida pela mesma, conforme a necessidade da maioria de seus empregados, durante a vigência deste acordo.

16 - AJUDA DE CUSTO EDUCACIONAL

Fica instituído através do presente e na sua vigência, o seguinte plano educacional para os empregados em atividades na empresa na data da concessão do benefício:

1.6.1. - DO PLANO

- 1) a ajuda educacional a qual prevista será concedida aos trabalhadores estudantes ou que tenham filhos em idade escolar e que solicitem de forma escrita;
- 2) somente será paga a ajuda educacional aos trabalhadores estudantes que estejam matriculados até a 8 série do primeiro grau, ou que tenham filhos matriculados

nas

mesmas condições;

3) os empregados deverão comprovar, perante a empresa a sua aprovação, ou de seus dependentes legais, como tal àqueles cadastrados para fins da Previdência Social, nas provas de curso de ensino oficial, relativa ao ano anterior à

data do pagamento da ajuda educacional aqui prevista;

4) 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;

5) deverá, ainda, ser apresentado à empresa a comprovação de matrícula em

estabelecimento de ensino o oficial referente ao ano ou semestre em curso

na data

do pagamento de ajuda educacional.

16.2. - DAS CONDIÇÕES

Mediante o atendimento integral dos critérios acima previstos, será concedida uma ajuda de custo educacional pela empresa no valor de R\$ 128,40 (cento e vinte e oito reais e quarenta centavos), em duas parcelas de R\$ 64,20 (sessenta e quatro reais e vinte centavos), aos trabalhadores estudantes e seus filhos em idade escolar, matriculados até a 8º (oitava) série do primeiro grau, respeitando o limite de 01 (um) benefício por empregado.

16.2.1. - Referida vantagem não possui natureza salarial não integrando o salário para qualquer fim.

16.2.2. - O Pagamento será feito da seguinte forma: a primeira parcela de R\$ 64,20 (sessenta e quatro reais e vinte centavos) será paga no mês de agosto de 2010, informado pelo empregado através do estado de matrícula; A segunda parcela de R\$ 64,20 (sessenta e quatro reais e vinte centavos) será paga no mês de março de 2011, mediante apresentação do boletim escolar ou atestado de matrícula.

17) AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado que ingressar em gozo de benefício previdenciário em decorrência de por acidente do trabalho com emissão de CAT expedida pelo empregador, fica garantida a continuidade do pagamento de seu salário até 60 (sessenta) dias a 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 mediante parcelas que não ultrapassem a 50% (cinquenta por cento) do salário base do empregado.

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

18) 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\$ 13.500,00 (treze mil e quinhentos reais); auxílio funeral no valor de R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais); por morte acidental ou invalidez permanente o prêmio será de R\$ 24.000,00 (vinte e quatro mil reais); fica facultado a empresa negociar o custo mensal do seguro em seus empregados.

19) - AUXÍLIO FUNERAL

A Empresa pagará aos dependentes de empregado seu que venha a falecer durante a vigência do presente acordo um auxílio funeral no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), arcando o empregado com 50% (cinquenta por cento) de seu custo, sempre mediante comprovação.

20) - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Com vistas ao disposto nos artigos 59 e seu §2º, 374 e 413, inciso I, todos da CLT, a prorrogação, até o máximo de duas horas diárias, da jornada normal de trabalho, nos 05 (cinco) primeiros dias úteis da semana, não terá qualquer acréscimo salarial, desde que esse tempo excedente seja compensado pela equivalente diminuição e/ou supressão do trabalho nos sábados, de modo que a prestação de serviços durante a semana – como tal entendido o somatório das jornadas normais e as respectivas prorrogações – não ultrapasse o limite de 44 horas, ou outro inferior legalmente fixado. A faculdade outorgada às empresas nesta cláusula restringe-se a adoção de sistema de compensação, o qual, adotado, não poderá ser alterado ou suprimido sem a prévia e expressa concordância dos empregados.

20.2. - Poderá a empresa de acordo com as conveniências de seus serviços, promover a compensação de dias úteis intercalados entre feriados e ou entre feriados, e dias de repouso, desde que haja concordância expressa de mais de 50% dos empregados.

21) 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 9.601/98.

21.1. - 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 9.601-98.

22) - APOSENTANDO - ESTABILIDADE

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

22.01. - Tenham uma efetividade mínima de 05 (cinco) anos na empresa;

22.02 - Comunicuem e comprovem o início do período de 12 (doze) meses, em forma de ofício assinado por si, assistido pelo Sindicato Profissional, em duas vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa;

22.03 - 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 e garantia de emprego em causa;

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

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

23) - GESTANTE – ESTABILIDADE

É assegurado às empregadas gestantes nas empresas abrangidas pela presente convenção, durante a vigência da mesma, a garantia de emprego de 150 (cento e cinquenta) dias a contar da data do parto, facultando à empregada renunciar ou transacionar a garantia de emprego.

23.01 - 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 licença inexistente se não efetivada a apresentação no prazo máximo antes previsto.

24) - ABONO DE FALTA 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.

25) - 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 à exercida anteriormente a redução, sem redução da remuneração após o retorno ao trabalho, por um período máximo de 12 (doze) meses.

26) - FÉRIAS PROPORCIONAIS

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

27) - QUINQUÊNIO

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

27.01 - 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.

28) EXIGIBILIDADE DE CLAUSULAS PREVISTAS NO PRESENTE ACORDO

Fica convencionado que as cláusulas constantes do presente Acordo serão exigíveis, 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.

29) - DIVERGENCIAS

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.

30) - COMINAÇÕES

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

31) - FORMA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, instituído com os documentos necessários é formalizado em 05 (cinco) vias de igual teor e uma só finalidade.

Porto Alegre, 20 de junho de 2009.

À Direção.