

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
MARCENARIA
MAIO 2005 / ABRIL 2006**

SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS e trabalhadores nas Indústrias de Serrarias, Móveis de Madeira, Junco e Vime, Vassouras, Pincéis, Cortinados, Estofos, Lustradores, Laqueadores, Montadores e Trabalhadores em Madeiras, Carpintarias, Tanoarias, Madeiras Compensadas, Laminadas, Aglomerados e Chapas de Fibras de Madeira de Porto Alegre – **SINDIMARCENEIROS POA/RS** .

E

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA MARCENARIA do EST. RIO GRANDE DO SUL

Estabelecem entre si a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as cláusulas que seguem:

Primeira – Abrangência - Esta Convenção abrange todos os representados pelos Sindicatos Convenientes, na base territorial da entidade profissional, que abrange os 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**, de modo que, doravante, toda referência a empregados ou empresas diz respeito, respectivamente, aos empregados integrantes da categoria profissional e às empresas pertencentes à categoria econômica representadas neste instrumento.

Segunda - Reajuste Salarial - As empresas concederão aos seus empregados um reajuste salarial global, correspondente ao período revisando (01.05.2004 a 30.04.2005), a incidir sobre os salários que seriam devidos em 01.05.2005, por força da Cláusula Segunda da Convenção revisanda.

Parágrafo primeiro - O salário a ser tomado como base de incidência na revisão desta Convenção será o resultante da aplicação do percentual de **7% (sete por cento)** sobre os salários devidos em 1º.05.2004, garantido aos salários de até R\$ 1.300,00 (hum mil e trezentos reais), ficando o valor excedente, para livre negociação entre empregador e empregado, de acordo com a Cláusula Segunda da Convenção revisanda.

Parágrafo segundo - Serão compensados todos os reajustes e aumentos salariais concedidos no período revisando, exceto os definidos como incompatíveis pela Instrução Normativa nº 4/1993 do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo terceiro - Se, em razão da data em que as empresas tomarem conhecimento do contido nesta revisão, não for possível efetuar o pagamento do reajuste salarial ora pactuado e das demais melhorias remuneratórias previstas neste instrumento na folha de pagamento do mês de maio/2005, as diferenças referentes ao mês de maio/2005 deverão ser pagas juntamente com os salários do mês de junho/2005.

Terceira - Empregados admitidos após 1º.05.2004 - Para o reajuste do salário do empregado admitido na empresa após 1º.05.2004, será observado o salário atribuído ao cargo ou função ocupado pelo empregado na empresa, não podendo o seu salário passar a ser superior ao que, por força do estabelecido na cláusula segunda, for devido a empregado exercente de mesmo cargo ou função, admitido até aquela data (1º.05.2004), ou seja, em hipótese alguma, resultante

do ora estabelecido, poderá o salário de empregado mais novo no emprego ultrapassar o de empregado mais antigo na empresa, e nem tampouco poderá o empregado que, na data de sua admissão, percebia salário igual ou inferior ao de outro, passar a perceber, por força do ora estabelecido, salário superior ao daquele.

Parágrafo Único - Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 1º.05.2004, os salários serão reajustados proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados, com preservação da hierarquia salarial.

Quarta - Compensação de antecipações salariais - As empresas poderão, no prazo de vigência deste instrumento, por espontaneidade, conceder antecipações salariais aos seus empregados, ficando expressamente ajustado que as mesmas poderão ser compensadas na próxima data base ou, antes dela, com qualquer antecipação, reajuste, aumento ou abono salarial que possa vir a ser determinado por lei.

Parágrafo único - Não serão compensados os aumentos decorrentes do término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por Antigüidade e merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado. Em tais casos, os valores concedidos pelas empresas a esses títulos, no curso do período revisando, serão somados ao salário resultante da próxima revisão de dissídio.

Quinta - Piso salarial - Ficam assegurados os seguintes pisos salariais:

Parágrafo primeiro – nos primeiros 90 (noventa) dias, será de R\$ 334,40 (trezentos e trinta e quatro reais e quarenta centavos) por mês (piso admissional).

Parágrafo segundo – após 90 (noventa) dias da data de admissão, será de R\$ 402,60 (quatrocentos e dois reais e sessenta centavos) por mês.

Parágrafo terceiro - ao oficial marceneiro, desde a data de admissão, será de **R\$ 649,00** (seiscentos e quarenta e nove reais) por mês.

Parágrafo quarto – Ao oficial esquadreiro, desde a data de admissão, será **R\$ 649,00** (seiscentos e quarenta e nove reais) por mês.

Parágrafo quinto – Estes salários não serão considerados, em nenhuma hipótese, “salário profissional”, ou substitutivo do salário mínimo nacional.

Sexta - Jornada de compensação – Estabelecem as partes que a jornada de trabalho nas empresas, inclusive em atividades insalubres, poderá ser prorrogada além das 8 (oito) horas diárias normais, no máximo de 2 (duas) horas, sem o pagamento de qualquer acréscimo a título de horas extras, desde que observado o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas. O excesso de trabalho diário objetiva compensar a supressão, total ou parcial, de trabalho aos sábados.

Parágrafo Único - Uma vez estabelecido o regime de trabalho acima, as empresas não poderão alterá-lo sem expressa anuência dos empregados.

Sétima - Prorrogação da Jornada - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de até 2 (duas) horas suplementares, na forma do art. 59 da CLT. Em casos excepcionais, como, por exemplo, para conclusão da montagem ou instalação de móveis, pactuam as partes, na forma do disposto no art. 61 da CLT, que poderá a duração do trabalho exceder do limite de 10 (dez) horas ora convencionado. Todas as horas suplementares realizadas nos termos desta cláusula serão remuneradas como hora extraordinária.

Oitava - Horas extras - As horas extraordinárias, laboradas de segunda a sexta feira, serão remuneradas com o adicional de **50% (cinquenta por cento)** e as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados, com o adicional de **65% (sessenta e cinco por cento)**, incidindo o adicional sobre o salário contratual.

Nona - Marcação do ponto / tolerância - A marcação do ponto até 10 (dez) minutos antes do início da jornada e até 10 (dez) minutos após o seu término não será considerada tempo de serviço ou à disposição do empregador, por não ser tempo trabalhado, não podendo ser computado para fins de apuração de horas extraordinárias.

Décima - Instituição do Banco de Horas - Em função das oscilações do mercado, as empresas que desejarem instituir banco de horas sistema de jornada flexível previsto no art. 59, § 2º da CLT, que visa reduzir a dispensa de empregados no período de menor demanda e desonerar os produtos fabricados pelas empresas, melhorando sua competitividade para enfrentar a economia globalizada deverão negociá-lo diretamente com o Sindicato Profissional, facultada a assistência do Sindicato Patronal, via Acordo Coletivo de Trabalho que regule a compensação entre o crédito e o débito de horas trabalhadas além e aquém da jornada normal, inclusive em atividades insalubres, comprometendo-se o Sindicato Obreiro a efetivar referida negociação, a fim de serem estipulados os critérios e parâmetros a serem observados.

Décima primeira – Domingos e feriados trabalhados - As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão pagas com adicional de **100% (cem por cento)**, independente do pagamento do repouso, exceto se for concedido descanso em outro dia da semana.

Décima segunda – Quinquênios - As empresas concederão a seus empregados, mensalmente, a título de quinquênio, o valor de **2% (dois por cento)**, sobre o salário contratual de cada empregado, para cada **5 (cinco)** anos de trabalho na mesma empresa, ou, se descontínuos, desde que o intervalo entre os períodos não ultrapasse 6 (seis) meses.

Décima terceira - Taxa de depreciação de ferramentas - Será paga uma taxa indenizatória mensal para manutenção de ferramentas no valor de **R\$ 57,00 (cinquenta e sete reais)**, desde que o empregado comprove, a qualquer tempo, possuir a metade das seguintes ferramentas: plainas em diversos tamanhos, garlopa, formões, serrotes, puas, arco de pua, pedra de afiar, compasso, esquadro, grampos, cortador de fórmica, martelo, boxim, chave de fenda, repuxo, metro, lima, pincéis e rolo. Nos casos em que a empresa fornecer as ferramentas e suprimir o pagamento da taxa indenizatória mensal, as ferramentas fornecidas deverão ser da mesma qualidade ou de qualidade superior às possuídas e usadas pelo empregado. A empresa poderá, a qualquer tempo, exigir que o empregado comprove que possui as ferramentas.

Parágrafo único – A taxa de depreciação de ferramentas somente será devida, pelo período efetivamente utilizado pelo marceneiro.

Décima quarta - Taxa de depreciação de ferramentas para estofadores - Será paga aos estofadores uma taxa indenizatória mensal para manutenção de ferramentas no valor de **R\$ 29,00 (vinte e nove reais)**, desde que o empregado comprove, a qualquer tempo, possuir mais de 8 (oito) tipos de ferramentas. Nos casos em que a empresa fornecer as ferramentas e suprimir o pagamento da taxa indenizatória mensal, as ferramentas fornecidas deverão ser da mesma qualidade ou de qualidade superior às possuídas e usadas pelo empregado. A empresa poderá, a qualquer tempo, exigir que o empregado comprove que possui as ferramentas.

Parágrafo único – A taxa de depreciação de ferramentas somente será devida, pelo período efetivamente utilizado pelo estofador.

Décima quinta - Natureza não salarial das taxas de depreciação de ferramentas - As entidades convenentes pactuam solenemente, com a eficácia constitucionalmente assegurada a

esta Convenção, que as taxas de depreciação de ferramentas, de que tratam as duas cláusulas anteriores, não têm caráter salarial ou remuneratório, constituindo se em indenização pelo uso de ferramentas de propriedade do empregado, podendo ser suprimidas a qualquer tempo. Por conseguinte, tendo em vista que não integram o salário para nenhum efeito, essas taxas não devem ser pagas em folha de pagamento, mas sim contra simples recibo, em duas vias, uma das quais será devidamente contabilizada e a outra entregue ao empregado.

Décima sexta – Despesas de viagem - As empresas suportarão as despesas de hospedagem, refeições e transporte dos trabalhadores nos serviços de montagem ou instalação de móveis, quando laborarem fora do município sede da empregadora, e, para cobertura de outras despesas decorrentes do deslocamento do empregado de seu domicílio, pagarão àqueles que efetuarem serviços em outros municípios do Estado diária no valor de **R\$ 13,00 (treze reais)** por dia, e para os que trabalharem fora do Estado do Rio Grande do Sul, diária no valor de **R\$ 25,00(vinte e cinco reais)** por dia, e para os trabalharem fora do país, diária no valor de **R\$ 48,00 (quarenta e oito reais)** valores esses que, não excedendo a **50% (cinquenta por cento)** do salário perceber pelo empregado, não o integram para nenhum efeito, não devendo, portanto, ser pagos em folha de pagamento, mas sim contra simples recibo, em duas vias, uma das quais será devidamente contabilizada e a outra entregue ao empregado.

Parágrafo primeiro - As diárias que excederem de cinquenta por cento do salário mensalmente percebido pelo empregado integrarão o mesmo, nos termos do parágrafo segundo do art. 457 da CLT.

Parágrafo segundo - Nos serviços de montagem externa, executados no próprio município onde a empresa está sediada, quando não houver retorno à empresa no intervalo para descanso e alimentação, deverá a empresa fornecer ou pagar o almoço do empregado.

Parágrafo terceiro – As diárias a que se refere o caput deste artigo, somente serão devidas, quando o funcionário pernoitar fora de seu domicílio.

Décima sétima - Pagamento de passagens - As empresas obrigam se a pagar as passagens para o empregado que executar serviço externo, exceto quando transportado pela empresa gratuitamente.

Décima oitava – Tabela para tarefeiros - A empresa obriga-se a afixar, em lugar visível, tabela com os preços das tarefas para os tarefeiros. Em caso de descumprimento, deverá ser avisado o Sindicato Profissional, que notificará a empresa, indicando prazo para regularização, sob pena de pagamento, pela empresa, de multa no valor de um Salário Mínimo, a ser recolhido aos cofres do Sindicato Obreiro.

Décima Nona – Intervalo intra-turnos - O intervalo intra-turnos será computado dentro do horário de serviço.

Vigésima - Salário em espécie - As empresas pagarão salário em dinheiro, quando o pagamento for efetuado às sextas feiras ou em vésperas de feriados.

Vigésima primeira - Envelopes de pagamento - As empresas fornecerão envelopes de pagamento ou similares com a identificação da empresa e discriminação das parcelas pagas e descontadas.

Vigésima segunda – Abono de faltas para estudante - Serão abonadas as faltas para o empregado estudante em dia de provas escolares, no turno (manhã ou tarde) em que as mesmas ocorrerem, desde que matriculado em escolas oficiais ou conhecidas, mediante comunicação ao empregador, com 48(quarenta e oito) horas de antecedência e comprovação posterior em 72 (setenta e duas) horas, inclusive para exames vestibulares.

Vigésima terceira – Ausência justificada - Será considerada falta justificada, com pagamento do salário, a ausência do empregado, por um dia, no caso de falecimento de genro, nora ou sogra, mediante apresentação da certidão de óbito.

Vigésima quarta - Atestados médicos e odontológicos - Serão reconhecidos pelas empresas os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos médicos e dentistas do Sindicato Profissional, salvo se a empregadora mantiver serviço médico e/ou odontológico próprio ou conveniado.

Vigésima quinta - Salário substituição - O empregado substituto deverá perceber salário pelo menos igual ao do substituído, quando essa substituição não for de caráter eventual.

Vigésima sexta - Registro da substituição - Sempre que o empregado exercer função de categoria superior à sua, em substituição não eventual, o empregador fica obrigado a registrar na Carteira do Trabalho a função exercida e o número de dias durante os quais atuou como substituto.

Vigésima sétima - Salário do admitido - O empregado admitido deverá receber, no mínimo, salário igual ao do empregado mais novo na empresa, exercente da mesma função, excluídas as vantagens pessoais, ficando ressalvados os contratos de experiência.

Vigésima oitava - Pagamento da gratificação natalina - As empresas deverão pagar o 13º salário até o dia 20 de dezembro, ficando as que não o fizerem obrigadas a pagar uma multa de 10% (dez por cento) sobre o salário, sem prejuízo dos juros legais.

Parágrafo único - Fica ressalvado o direito assegurado ao empregado no artigo 2º da Lei nº 4.749/65.

Vigésima nona – Férias - Às férias não poderão ter início às sextas feiras, vésperas de Natal ou Fim de Ano ou, ainda, em dias que antecedem feriados.

Trigésima - Aviso prévio - Sempre que na vigência do aviso prévio, de iniciativa do empregador, o empregado comprovar a obtenção de novo emprego, a empresa o dispensará do cumprimento do restante do prazo, e no caso de o empregado pedir demissão este terá que cumprir no mínimo 10 dias do aviso, sem ônus para as partes, salvo o salário dos dias trabalhados.

Trigésima primeira - Demissão por justa causa - A empresa que demitir o empregado sob alegação de justa causa fica obrigada a fornecer ao mesmo, comunicação por escrito onde conste resumidamente a falta cometida, sob pena de, não o fazendo, presumir-se injusta a despedida.

Trigésima segunda - Direitos oriundos da rescisão - A empresa se obriga a anotar a saída na Carteira de Trabalho do empregado e a pagar os direitos rescisórios em até 1 (um) dia contado do término do aviso prévio ou até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento, sob pena de pagar uma multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário devidamente corrigido pela Taxa Referencial (TR), salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Parágrafo Único – A multa de que trata o “caput” não é acumulável com a prevista no art. 477, § 8º, da CLT, a qual substitui.

Trigésima terceira – Uniformes - As empresas fornecerão gratuitamente fardamento a seus empregados, sempre que exigido o seu uso.

Trigésima quarta - Auxílio funeral - No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão um auxílio funeral, diretamente à empresa funerária, no valor de R\$183,60(cento e oitenta e três reais e sessenta centavos), a menos que possuam apólice de seguro em grupo de valor igual ou superior a este, subsidiada no todo ou em parte pelas mesmas, hipótese na qual ficarão isentas do pagamento deste auxílio.

Trigésima quinta - Local para refeições -As empresas com mais de 10 (dez) empregados ficam obrigadas a adequar um local dentro de suas fábricas, que ofereça condições para o aquecimento de refeições e ingestão das mesmas. As empresas com menos de 10 (dez) empregados, propiciarão somente um lugar para a ingestão de refeições.

Trigésima sexta - Quadro de avisos - As empresas ficam obrigadas a colocar, em lugar visível e de fácil acesso aos empregados, um quadro onde o Sindicato obreiro possa afixar avisos, comunicações, convocações para assembleias, circulares, cópia de decisões normativas, etc. A empresa que não o fizer no prazo de 5 (cinco) dias úteis ficará sujeita à multa de um salário mínimo nacional, a ser recolhida aos cofres do Sindicato Profissional.

Trigésima sétima - Contribuição dos empregados - As empresas descontarão de todos os seus empregados, atingidos pela presente Convenção, o valor equivalente a 1%(um por cento) do salário já corrigido, mensalmente, nos meses de maio de 2005 a abril de 2006, respectivamente, recolhendo tal valor através de guias fornecidas pela entidade profissional, pagas na rede bancária ou tesouraria Obreira, até o quinto dia útil do mês subsequente.

Parágrafo primeiro - O não recolhimento dos valores e/ou o descumprimento dos prazos. implicarão em multa de 30% (trinta por cento) do valor devido, sem prejuízo dos juros e atualização monetária até a data do efetivo pagamento.

Trigésima oitava – Vigência - Esta convenção terá vigência por 12 (doze) meses, na forma da lei. com início em 1º.05.2005 e término em 30.04.2006.

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

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

Quadragesima 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.

Quadragesima segunda – Afixação de cópias - Cópias autênticas desta Convenção serão obrigatoriamente afixadas de modo visível na sede das entidades convenientes e nos estabelecimentos das empresas, dentro de 3(três) dias da data do depósito de 1(uma) via da Convenção na Delegacia Regional do Trabalho e Emprego.

Quadragesima terceira - Forma - Este instrumento é lavrado em 03 (três) vias de igual teor e forma, das quais a primeira ficará com o Sindicato dos Trabalhadores, a segunda com o Sindicato da Indústria e a terceira será depositada na repartição competente.

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

Porto Alegre, 12 de maio de 2005.

A DIREÇÃO.