

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

MADEIREIRAS, SERRARIAS..., MAIO 2004 / ABRIL 2005

### I - CONVENENTES:

**SINDICATO INTERMUNICIPAL DAS INDÚSTRIAS MADEIREIRAS, SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, ESQUADRIAS, MARCENARIAS, MÓVEIS, MADEIRAS COMPENSADAS E LÂMINADAS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL-SINDIMADEIRAS**, Registro Sindical nº 46000.012845/03, CNPJ nº 87.815.437/0001-61, situada na cidade de Caxias do Sul, Estado do Rio Grande do Sul, à rua Italo Victor Bersani, 1134, também aqui representada por seu Vice Presidente Edemir Giácomo Zatti, CPF - 004.256.800-53, devidamente autorizado e assistido por Sociedade de Advogados, qualificada no anexo instrumento de procuração, todos com assinatura no final.

E

**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 Madeireiras, Carpintarias, Tanoarias, Madeiras Compensadas, Laminadas, Aglomerados e Chapas de Fibras de Madeira de Porto Alegre – **SINDIMARCENEIROS POA/RS**.

### II- BASE TERRITORIAL

A presente **Convenção Coletiva de Trabalho** abrangerá a base territorial dos 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.**

### III - ABRANGÊNCIA

A abrangência da presente Convenção coletiva de Trabalho será as indústrias de serrarias, madeiras compensadas e laminadas, aglomerados e chapas de fibras de madeira, bem como seus respectivos empregados na base territorial acima definida.

### IV - VIGÊNCIA E DATA BASE

A eficácia das condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, por definição e condição também do clausulado, será de 12 (doze) meses, a contar da data base fixada em 1º de maio de 2004.

### V - CONDIÇÕES

#### 01. REAJUSTE SALARIAL:

As empresas integrantes da categoria econômica, a partir de 1º de maio de 2004, concederão um reajuste salarial de **6,00% (seis por cento)**, a incidir sobre o salário de 1º de maio de 2003.

**Parágrafo primeiro** – Na hipótese de emprego admitido após 1º de maio de 2003, o reajuste acima estabelecido, será calculado de forma proporcional para preservar a hierarquia salarial, ou seja: 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

## 02. SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido o salário normativo da categoria profissional de:

**a) Serventes: R\$ 279,40 (duzentos e setenta e nove reais e quarenta centavos)** mensais, ou R\$ 1,27 (um real e vinte e sete centavos) por hora, durante o contrato de experiência e, após, R\$ 312,40 (trezentos e doze reais e quarenta centavos) mensais ou R\$ 1,42 (um real e quarenta e dois centavos) por hora.

**b) Profissionais: R\$ 468,60 (quatrocentos e sessenta e oito reais e sessenta centavos)** mensais ou R\$ 2,13 (dois reais e treze centavos) por hora.

**Parágrafo primeiro** - Para os efeitos desta cláusula, consideram-se Profissionais: a) Operador de Centro de Usinagem com Comando Numérico (CBO 7214-05); Operador de Centro de Usinagem de Madeira/CNC (CBO 7235-05); Operador de Torno Automático (usinagem de madeira) (CBO 7733-45); Operador de Torno com Comando Numérico (CBO 7214-30); Operador de Trator Florestal (CBO 6420-15).

**c)** Para os empregados que exerçam funções de Office-boy, Auxiliares de limpeza, Auxiliares de Escritórios e assemelhados, o salário normativo será de R\$ 294,80 (duzentos e noventa e quatro reais e oito centavos) mensais, ou R\$ 1,34 (um real e trinta e quatro centavos) por hora.

## 03. QÜINQUÊNIO

As empresas concederão um adicional de **3% (três por cento)** a título de quinquênio a incidir sobre o salário contratual, para cada 5 (cinco) anos de serviços contínuos prestados ao mesmo empregador.

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

## 04. SEGURO DE VIDA

As empresas contratarão em favor de seus empregados um seguro de vida em grupo, por morte natural, acidental ou invalidez permanente, decorrente de acidente pessoal, no valor mínimo de **R\$ 6.000,00 (seis mil reais)** por empregado.

## 05. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Nos termos do inciso XIII, do artigo 7º, da Constituição Federal, as empresas, respeitando o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração normal da jornada de trabalho até o máximo legal permitido, visando a compensação das horas de trabalho suprimidas em outros dias da semana, sem que esse acréscimo diário seja considerado como trabalho extraordinário.

**Parágrafo primeiro** - Uma vez estabelecido o regime de compensação as empresas somente poderão alterá-lo com a expressa concordância dos empregados.

## 06. ESTABILIDADE GESTANTE

As empresas garantirão a estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

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 60 (sessenta) 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 máximo previsto.

A referida comunicação deverá vir acompanhada de documento comprobatório.

#### **07. FERIADÕES**

Sempre que ocorrer a hipótese de 1 (um) dia útil entre feriados e/ ou dias de repouso, as empresas ficam autorizadas a promover a compensação das horas de trabalho desse dia em outras datas, de acordo com a conveniência do serviço.

#### **08. CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Quando da assinatura do contrato de trabalho por prazo determinado as empresas fornecerão ao respectivo empregado, a segunda via ou cópia do contrato assinado.

#### **09. QUADRO DE AVISOS**

As empresas designarão local acessível aos empregados para fixação de convenções ou avisos assinados pelo Presidente da Entidade Sindical conveniente.

#### **10. ATESTADOS MÉDICOS**

Enquanto vigorar convênio com o INSS, as empresas reconhecerão a validade aos atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais contratados pela Entidade sindical dos trabalhadores, sujeitos, porém, a rubrica da empresa ou da Entidade conveniada, se houver.

#### **11. ABONO DE FALTAS – ESTUDANTES**

As empresas abonarão as faltas dos empregados estudantes nos dias de realização de provas escolares, no turno em que as mesmas ocorrerem, desde que regularmente matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, mediante comunicação ao empregador com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e comprovação posterior dentro de 48 (quarenta e oito) horas, quando as provas se realizarem dentro do horário de trabalho.

#### **12. DISCRIMINATIVO DE SALÁRIOS**

As empresas fornecerão os envelopes de pagamento dos salários ou similares com identificação das parcelas pagas e dos descontos efetuados.

#### **13. AVISO PRÉVIO**

No curso do aviso prévio dado pelo empregado, se o empregado comprovar a obtenção de novo emprego, a empresa deverá dispensá-lo do cumprimento do restante do prazo do aviso prévio, desobrigando-o, contudo, do pagamento daquele período não trabalhado.

#### **14. CÓPIA DO TERMO DE RESCISÃO**

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, independentemente do tempo de vigência, as empresas fornecerão ao respectivo empregado a Segunda via ou cópia do recibo de quitação.

#### **15. EXAME MÉDICO**

O exame médico demissional deverá ser realizado até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado a mais de: a) um (1) ano, para as empresas de grau de risco 1 e 2; b) cento e oitenta (180) dias, para as empresas de grau de risco 3 ou 4 (Quadro I da NR-4).

## **16. AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

As empresas pagarão um auxílio escolar no valor de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo, em duas parcelas iguais de 25% (vinte e cinco por cento) nos meses de julho de 2004 e março de 2005, para empregado que provar matrícula regular e frequência normal em escola de primeiro, segundo ou terceiro grau.

**Parágrafo primeiro** - Se o empregado não for estudante terá direito ao auxílio escolar referido no “caput” desta cláusula, deste que comprove ter um filho, menor de 14 (quatorze) anos de idade, matriculado nas condições acima estabelecidas.

## **17. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

As empresas descontarão do salário mensal de seus empregados atingidos ou não pela presente revisão a quantia correspondente a **0,5% (meio por cento)** sobre o salário bruto mensal. O não pagamento acarretará multa de 30%, juros e correção monetária.

**17.1.** O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao desconto, bem como a relação dos empregados, discriminando o salário e o desconto efetuados, em guia remetida pela Entidade Sindical.

**17.2.** O trabalhador poderá opor-se ao desconto, desde que o faça em até 10(dez) dias antes da homologação do instrumento normativo, comparecendo pessoalmente perante a Entidade Sindical para manifestar sua oposição e seus fundamentos.

## **18. AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS**

Os empregadores poderão descontar dos salários de seus empregados, além dos descontos legais e convencionais, e desde que por eles autorizados, prévia e por escrito, valores destinados a integração em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, Cultural ou Recreativa Associativa dos seus empregados, em benefício dos mesmos e dos seus dependentes, bem como vale-farmácia, parcelas correspondentes a cesta de alimentos, integral ou a parcela subvencionada, vale supermercado e ticket refeição.

## **19. HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO**

As empresas se obrigam a comprovar o pagamento das contribuições e recolhimentos dos valores devidos por força da Assembléia Geral Anual, em ocasião das homologações das rescisões contratuais, junto ao Sindicato Suscitante. A comprovação da regularidade relativa àquelas obrigações junto ao Sindicato Suscitado somente se fará mediante a exibição de certidão negativa de débito expedida pelo Sindicato Patronal ora acordante.

**Parágrafo primeiro** - Excluído os contratos a prazo, inclusive o período de experiência, a rescisão do contrato por prazo indeterminado, independentemente do tempo de vigência, deverá ser feita perante o Sindicato Profissional cuja assistência prestada ao recibo de quitação do contrato de trabalho terá eficácia de quitação e total do contrato de trabalho.

## **20. CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO**

As empresas poderão acordar com o Sindicato Profissional a contratação de trabalhadores mediante contrato por tempo determinado criado pela Lei 9.601/98, ajustadas as condições para tanto.

**Parágrafo primeiro** - O acordo a que se refere o “caput”, reger-se-á pelas normas aplicáveis ao acordo coletivo de trabalho constantes dos artigos 611 e seguintes da CLT.

## **21. GARANTIA DE EMPREGO**

Aos empregados que estiverem a 06 (seis) meses de sua possível aposentadoria, por idade ou tempo de serviço, terão neste período de garantia de emprego condicionada a:

**21.1.** Tenham efetividade mínima de 05 (cinco) anos na empresa;

**21.2.** Comunicuem e comprovem o início do período de 06 (seis) 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.

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

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

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

## **22. BANCO DE HORAS**

As empresas poderão, 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.

**Parágrafo primeiro** - As condições para a 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.

## **VI – EXIGIBILIDADE DE CLÁUSULAS PREVISTAS NA PRESENTE CONVENÇÃO**

Fica convencionado que as cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho somente serão aplicáveis e exigíveis após o depósito da mesma no órgão competente, o que as partes comprometem-se a fazer em conjunto.

## **VII - FORMA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é formalizada em quatro (04) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

Porto Alegre, 06 de agosto de 2004.

A DIREÇÃO.