

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001977/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/06/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034822/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.205070/2026-52
DATA DO PROTOCOLO: 25/06/2026

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO MOBILIÁRIO E DA MADEIRA NO RIO GRANDE DO SUL, 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 EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL, CNPJ n. 04.176.791/0002-47, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). CATIA DENISE DE OLIVEIRA;

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 2026 a 30 de abril de 2027 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) **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**, 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\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais), para uma jornada de 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

A empresa concederá a todos os seus empregados admitidos até 1º de maio de 2026 reajuste salarial de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento), incidente sobre os salários vigentes em 30 de abril de 2026, já resultantes da aplicação do Acordo Coletivo de Trabalho anterior, com vigência a partir de 1º de maio de 2026.

Aos empregados admitidos após 1º de maio de 2025 será assegurado reajuste salarial proporcional ao tempo de serviço prestado até a data-base de 1º de maio de 2026, observado o seguinte:

a proporção dos meses efetivamente trabalhados no período, aplicando-se os percentuais correspondentes sobre o salário de admissão.

Em qualquer hipótese, o salário reajustado do empregado admitido após a data-base não poderá resultar em valor superior ao percebido por empregado paradigma que exerça a mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base e que tenha recebido o reajuste integral previsto nesta cláusula.

As diferenças salariais decorrentes da aplicação do presente reajuste serão pagas na folha de pagamento subsequente à assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, podendo ser quitadas juntamente com os salários do mês de competência correspondente.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Maio/2025	4,50%	Novembro/2025	2,28%
Junho/2025	4,18%	Dezembro/2025	1,90%
Julho/2025	3,80%	Janeiro/2026	1,52%
Agosto/2025	3,42%	Fevereiro/2026	1,14%
Setembro/2025	3,04%	Março/2026	0,76%
Outubro/2025	2,66%	Abril/2026	0,38%

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 2026, ficando estipulado que os salários dos empregados são legalmente considerados atualizados e recompostos pela presente transação, a partir de 1º de maio de 2026. 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 e agosto de 2026, zerando quaisquer índices inflacionários até 30 de abril de 2026.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÕES

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA OITAVA - DO FGTS EM ATRASO

Parágrafo Primeiro - A empresa abrangida pelo presente instrumento coletivo reconhece e assume a obrigação de promover a regularização dos depósitos de FGTS não recolhidos ou recolhidos de forma incorreta, relativos aos últimos 10 (dez) anos de vínculo empregatício até

04/2025, dentro do processo de recuperação judicial, nos termos e prazos previstos no plano

Parágrafo Segundo – A empresa reconhece e assume a obrigação de promover a regularização dos depósitos de FGTS não recolhidos ou recolhidos de forma incorreta, a partir de 05/2025 que compreenderá o recolhimento integral dos valores devidos a conta vinculada do trabalhador, acrescidos dos encargos, atualizações monetárias, juros e demais acréscimos legais aplicáveis.

Parágrafo Terceiro - Sempre que ocorrer a rescisão do contrato de trabalho, independentemente da modalidade de desligamento, bem como nos casos de aposentadoria ou de qualquer hipótese legal que autorize a movimentação da conta vinculada do FGTS, a empresa ficará obrigada a promover a **quitação dos valores devidos a partir de 05/2025**, inclusive efetuando o recolhimento da indenização compensatória incidente sobre o FGTS, quando cabível.

Parágrafo Quarto - A obrigação de regularização, **dos valores devidos a partir de 05/2025**, abrangerá também as hipóteses de saque previstas na legislação do FGTS, incluindo aquisição de moradia própria, amortização ou liquidação de financiamento habitacional, calamidade pública reconhecida pelo Poder Público, doenças graves previstas em lei, idade igual ou superior a 70 (setenta) anos, falecimento do trabalhador e demais situações legalmente autorizadas.

CLÁUSULA NONA - GARANTIA PROVISÓRIA NO PERÍODO PRÉ-DATA-BASE (MULTA DO MÊS ANTERIORE)



Fica assegurado ao empregado dispensado sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base da categoria profissional o direito ao recebimento de indenização adicional equivalente a 01 (um) salário base mensal, vigente à época da rescisão contratual, a ser paga juntamente com as verbas rescisórias.

Parágrafo Primeiro - Para fins de apuração do período referido no caput, será considerada a projeção do aviso prévio, ainda que indenizado, integrando o tempo de serviço para todos os efeitos legais, nos termos da legislação vigente e da Lei nº 12.506/2011.

Parágrafo Segundo - A contagem do período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base observará como termo final a data projetada do término do contrato de trabalho, computando-se, inclusive, o último dia do aviso prévio, ainda que indenizado.

Parágrafo Terceiro - A indenização prevista nesta cláusula possui natureza exclusivamente indenizatória, não integrando a remuneração para quaisquer efeitos legais, não se incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

Parágrafo quarto - A presente garantia não será devida nos casos de pedido de demissão, dispensa por justa causa, término de contrato por prazo determinado, inclusive contrato de experiência.

Parágrafo Quinto – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por acordo entre as partes, nos termos do art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho, a multa prevista no caput desta cláusula será devida pela metade, competindo à empresa o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do respectivo valor, ficando o empregado, por sua vez, ciente de que renuncia expressamente aos 50% (cinquenta por cento) remanescentes, em conformidade com a legislação vigente.

Parágrafo Sexto – A indenização prevista nesta cláusula corresponde à indenização adicional de que trata o art. 9º da Lei nº 7.238/84, não sendo devido o pagamento cumulativo de ambas.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 02/01/2026, também poderão solicitar tal adiantamento, desde que solicitado por escrito, a partir do mês de junho de 2026 com suas devidas proporcionalidades até 50% do 13º salário.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empresa concederá aos seus empregados um benefício mensal no valor de R\$ 700,00 (setecentos reais), **creditado em um Cartão Flash ou outro meio equivalente adotado pela empresa**, sem natureza salarial, possuindo natureza exclusivamente indenizatória, não integrando o salário, remuneração, base de cálculo de horas extras, férias, décimo terceiro salário, FGTS, contribuições previdenciárias ou quaisquer outras verbas trabalhistas.

Parágrafo Primeiro – A entrega do benefício ocorrerá na primeira semana do mês subsequente ao período de apuração da jornada de trabalho, observados os critérios de assiduidade e pontualidade estabelecidos nesta cláusula.

Parágrafo Segundo – O empregado não fará jus ao recebimento do Prêmio Assiduidade no período de apuração correspondente quando ocorrer qualquer das seguintes situações:

1. Registrar mais de 03 (três) atrasos durante o período de apuração, ou quando a soma dos atrasos ultrapassar 1h30min (uma hora e trinta minutos);
2. Deixar de efetuar o registro de ponto por mais de 03 (três) vezes no período de apuração;
3. Possuir uma ou mais faltas injustificadas, ainda que posteriormente abonadas pela chefia imediata;
4. Encontrar-se afastado de suas atividades, exceto nas hipóteses previstas no Parágrafo Quinto desta cláusula;
5. Não completar integralmente o período de apuração compreendido entre o dia 16 (dezesesseis) do mês anterior e o dia 15 (quinze) do mês corrente.

Parágrafo Terceiro – O empregado desligado por iniciativa da empresa fará jus ao benefício até a data da comunicação formal do desligamento, desde que tenha completado integralmente o período de apuração e atendido aos demais requisitos previstos nesta cláusula.

Parágrafo Quarto – Para fins de concessão do benefício, o período de apuração corresponderá ao intervalo compreendido entre o dia 16 (dezesesseis) de um mês e o dia 15 (quinze) do mês subsequente.

Parágrafo Quinto – O empregado afastado em decorrência de acidente de trabalho ou doença ocupacional fará jus ao recebimento do benefício pelo período de até 90 (noventa) dias de afastamento. Também terão direito ao benefício os empregados em gozo de férias e licença-maternidade.

Parágrafo Sexto – As ausências legalmente justificadas nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT não serão consideradas faltas para fins de verificação dos requisitos de concessão do Prêmio Assiduidade.

Parágrafo Sétimo – O presente benefício possui natureza exclusivamente indenizatória e não integra salário, remuneração, base de cálculo de horas extras, férias, décimo terceiro salário, FGTS, contribuições previdenciárias ou quaisquer outras verbas trabalhistas.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRANSPORTE DOS EMPREGADOS

Parágrafo Primeiro - A empresa poderá manter sistema de transporte próprio, fretado ou contratado para o deslocamento de seus empregados entre suas residências e o local de trabalho, em rotas, pontos de embarque e desembarque e horários definidos de acordo com as necessidades operacionais da empresa e a demanda predominante dos trabalhadores, durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Segundo - O transporte fornecido pela empresa constitui benefício de natureza exclusivamente assistencial, não possuindo natureza salarial e não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, trabalhistas, previdenciários ou fundiários.

Parágrafo Terceiro - Aos empregados não atendidos pelas rotas disponibilizadas pela empresa, ou que, mediante autorização da empresa, utilizem outro meio de deslocamento, será concedido vale-transporte, observadas as disposições da Lei nº 7.418/1985 e suas alterações.

Parágrafo Quarto - O tempo despendido pelo empregado no trajeto entre sua residência e o local de trabalho e vice-versa, inclusive quando realizado por meio de transporte fornecido pela empresa, não será computado na jornada de trabalho, nos termos do § 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Parágrafo Quinto - Em caso de acidente de trabalho, mal súbito ou situação emergencial ocorrida nas dependências da empresa, quando o empregado não possuir condições de locomoção por meios próprios, a empresa providenciará transporte adequado para encaminhamento à unidade de atendimento médico compatível com a situação apresentada.

Parágrafo Sexto - A empresa poderá conceder auxílio-combustível aos empregados que utilizem veículo próprio para deslocamento ao trabalho, em substituição ao vale-transporte, mediante opção formal do empregado e concordância da empresa.

Parágrafo Sétimo. O valor do auxílio-combustível será definido pela empresa com base em critérios objetivos e previamente estabelecidos, podendo considerar, dentre outros fatores:

- I – A distância entre a residência do empregado e o local de trabalho;
- II – O trajeto rodoviário apurado por ferramenta eletrônica de geolocalização adotada pela empresa;
- III – Os dias efetivamente trabalhados no período de apuração;
- IV – Os custos médios de deslocamento e consumo de combustível;
- V – Os preços médios dos combustíveis divulgados por órgão oficial competente.

Parágrafo Oitavo - O empregado deverá comunicar formalmente à empresa qualquer alteração de endereço residencial, ficando eventual revisão do benefício condicionada à correspondente atualização cadastral.

Parágrafo Nono - O auxílio-combustível possui natureza exclusivamente indenizatória e de ajuda de custo, nos termos do § 2º do artigo 457 da CLT, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de encargos

trabalhistas, previdenciários ou fundiários, nem gerando reflexos sobre férias, décimo terceiro salário, aviso-prévio, horas extras, repouso semanal remunerado ou quaisquer outras parcelas trabalhistas.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AJUDA DE CUSTO EDUCACIONAL

Fica instituída, durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a concessão de Ajuda de Custo Educacional aos empregados da empresa que optarem pela contribuição assistencial e/ou mensalidade social prevista neste instrumento coletivo.

§ 1º Farão jus ao benefício os empregados que sejam estudantes ou que possuam filhos em idade escolar, mediante solicitação formal e escrita à empresa.

§ 2º O benefício será devido também aos empregados que se encontrarem em gozo de férias, licença-maternidade ou afastamento decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional, observado o período máximo de 90 (noventa) dias de afastamento e o atendimento dos demais requisitos previstos nesta cláusula.

§ 3º A Ajuda de Custo Educacional será concedida exclusivamente aos empregados estudantes ou aos seus dependentes legais, assim considerados aqueles devidamente cadastrados perante a Previdência Social, matriculados:

I – Da creche ao 9º (nono) ano do Ensino Fundamental, inclusive na modalidade de Educação de Jovens e Adultos – EJA; ou

II – Em cursos técnicos ou de graduação, quando o próprio empregado estiver regularmente matriculado.

§ 4º O benefício ficará limitado a 01 (um) auxílio por empregado, independentemente da quantidade de dependentes ou cursos frequentados.

§ 5º Para habilitação e manutenção do benefício, o empregado deverá apresentar à empresa comprovante de matrícula próprio ou de seu dependente legal em estabelecimento de ensino oficial.

§ 6º Os empregados matriculados em cursos técnicos ou de graduação deverão renovar a comprovação de matrícula semestralmente, mediante apresentação da documentação nos meses de janeiro e julho de cada ano.

§ 7º O empregado somente adquirirá o direito ao benefício após a conclusão do contrato de experiência e sua efetivação no quadro funcional da empresa.

§ 8º Na hipótese de desligamento do empregado após a formalização do pedido e concessão do benefício, o pagamento da Ajuda de Custo Educacional será devido somente até a data da rescisão contratual, não sendo devidas parcelas referentes a períodos posteriores, nem havendo qualquer renovação do benefício após a extinção do contrato de trabalho.

§ 9º Atendidos integralmente os requisitos previstos nesta cláusula, a empresa concederá Ajuda de Custo Educacional no valor anual de R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais), correspondente ao pagamento mensal de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais).

§ 10. O pagamento será efetuado mensalmente mediante crédito direto no Cartão Flech ou outro meio equivalente adotado pela empresa.

§ 11. A ajuda de Custo Educacional possui natureza exclusivamente indenizatória, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, trabalhistas,

previdenciários ou fundiários, não servindo de base de cálculo para férias, décimo terceiro salário, horas extras, FGTS, aviso-prévio ou quaisquer outras parcelas.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

A empresa fornecerá a seus trabalhadores plano de saúde com cláusula de coparticipação do trabalhador em consultas, exames e demais procedimentos, que garanta atendimento básico em consultas com médicos especializados e exames diagnósticos (todos constantes da tabela da (ANS), atendimento de pronto socorro e atendimento fisiátrico, correspondente ao plano básico oferecido no mercado.

Parágrafo primeiro: A empresa pagará o valor correspondente a 100% (cem por cento) da mensalidade do plano do trabalhador. O plano de saúde será extensivo aos dependentes do trabalhador, que fará o pagamento na integralidade dos mesmos quando optar em inclui-los no plano.

Parágrafo segundo: A adesão do trabalhador ao plano também implicará a expressa autorização para que se efetue o desconto integral, em folha de pagamento, da parcela de custeio que lhe corresponder.

Parágrafo terceiro: Em caso de suspensão do contrato individual de trabalho ou de qualquer outro motivo que impeça a empresa de efetuar o desconto da parcela de custeio referida no parágrafo anterior, deverá o trabalhador efetuar o pagamento da sua parcela, para o que lhe será emitido e entregue boleto bancário específico ou documento de cobrança equivalente.

Parágrafo quarto: Em tal circunstância, se o trabalhador deixar de efetuar o pagamento de mais de 6 (seis) parcelas, consecutivas ou não, poderá o empregador, observados os prazos e procedimentos previstos na Lei nº 9.656/98 e a necessária notificação extrajudicial, excluí-lo da sua oferta de plano de saúde, desonerando-se do respectivo encargo junto à empresa prestadora do pertinente serviço.

Parágrafo quinto: Quaisquer débitos do trabalhador alusivos ao plano de saúde poderão ser Descontados/compensados, sem limitação de percentual, quando da rescisão de seu contrato de trabalho.

Parágrafo sexto: O empregador somente estará obrigado à parcela de custeio que lhe couber vinculada à área geográfica de cobertura do plano de saúde contratado, cabendo ao trabalhador o pagamento de eventuais diferenças de custeio do plano e/ou dos serviços, quando os serviços de saúde tenham sido prestados fora dessa mesma área geográfica.

Parágrafo sétimo: O plano de saúde poderá cobrar do trabalhador as taxas de coparticipação em consultas, exames médicos e demais procedimentos, conforme tabela vigente e observará os valores previstos no contrato firmado junto à prestadora de serviços do plano de saúde.

Parágrafo oitavo: A vantagem representada pelo ingresso facultativo em plano de saúde não configurará salário in natura nem salário de contribuição para fins previdenciários.

AUXÍLIO MATERNIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO MATERNIDADE - PATERNIDADE

Quando do nascimento de filho (a) do empregado (a), a empresa fornecerá um cartão vale presente no valor de R\$ 415,00 (quatrocentos e quinze 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.

d) O Colaborador terá acesso e direito a esse benefício somente após cumprir o contrato de experiência e for efetivado junto a empresa, ou até seu afastamento (data do aviso indenizado, quando o aviso for trabalhado até o último dia trabalhado) do quadro da empresa apresentar a certidão de nascimento da criança(s).

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 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 OITAVA - 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 NONA - DAY OFF - ABONO DIA ANIVERSARIANTES

A partir de 1º de maio de 2026, os/as trabalhadores/as da FIBRAPALAC terão direito a 01 (um) dia de folga remunerada no mês de seu aniversário, a título de Day Off – Abono Dia do Aniversário, com o objetivo de promover o bem-estar, o convívio familiar e a valorização do trabalhador.

§1º Elegibilidade: Fazem jus ao benefício os trabalhadores/as, estagiários/as e aprendizes que

contem com, no mínimo, 03 (três) meses de vínculo com a empresa.

§2º Garantia do direito em situações especiais: O trabalhador fará jus ao benefício mesmo que esteja em gozo de férias no mês de seu aniversário, ou em caso de afastamento de até 90 (noventa) dias, hipótese em que a folga poderá ser usufruída em data a ser ajustada com a empresa, preferencialmente no mesmo mês ou, excepcionalmente, no período imediatamente posterior ao retorno às atividades.

§3º Procedimento para solicitação: O trabalhador deverá comunicar seu superior hierárquico, indicando até 02 (duas) datas de preferência para a fruição da folga, cabendo à gestão a definição final, observadas as necessidades operacionais.

§4º Prazo de solicitação: A solicitação deverá ser realizada com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da data pretendida.

§5º Forma de fruição do benefício: A folga deverá ser concedida de forma contínua ao descanso semanal do trabalhador, devendo ocorrer imediatamente antes ou após sua folga regular, de modo a possibilitar a ampliação do período de descanso.

§6º Período de fruição: A folga deverá, preferencialmente, ser usufruída no mês do aniversário, admitindo-se exceção nas hipóteses previstas no §2º.

§7º Natureza do benefício: A folga não poderá ser convertida em dinheiro, banco de horas ou qualquer outra forma de compensação.

§8º Registro do abono: O gestor deverá registrar a folga exclusivamente como "Abono Dia do Aniversário", vedada a utilização de outras classificações como "liberado pela empresa", "banco de horas" ou equivalentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA FORMALIZAÇÃO DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA E

PENALIDADES

A aplicação de dispensa por justa causa ou de advertências disciplinares deverá observar os seguintes critérios de formalização:

1. **Obrigatoriedade da Forma Escrita:** O empregador deverá formalizar o ato por escrito, descrevendo de forma objetiva os motivos e fatos que deram origem à medida disciplinar ou à dispensa por justa causa.
2. **Natureza da Assinatura:** A assinatura do empregado no documento possui a finalidade exclusiva de confirmar o recebimento da comunicação, não implicando em concordância com o teor ou com os motivos ali expostos.
3. **Procedimento em Caso de Recusa:** Na hipótese de o trabalhador recusar-se a assinar a notificação, o empregador deverá colher a assinatura de 02 (duas) testemunhas presentes no ato para validar a ciência da comunicação.
4. **Entrega de Cópia:** Em qualquer situação (com assinatura do empregado ou de testemunhas), é obrigatória a entrega de uma cópia integral do documento ao trabalhador. Na hipótese de o empregado recusar-se a receber a cópia, tal circunstância poderá ser atestada pelas duas testemunhas presentes ao ato. **A eventual ausência de entrega da cópia configurará mera irregularidade formal, não implicando, por si só, presunção de inadequação ou injustiça da penalidade aplicada."**

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

Os empregados que estiverem a até 12 (doze) meses de adquirir o direito à aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição, nos termos da legislação previdenciária vigente, terão garantia provisória de emprego durante este período, desde que atendidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) possuam vínculo empregatício com a empresa há, no mínimo, 05 (cinco) anos ininterruptos;
- b) comuniquem formalmente à empresa a condição de pré-aposentadoria, mediante apresentação de ofício assinado pelo empregado, com assistência do sindicato profissional, em 02 (duas) vias de igual teor e forma, sendo que uma delas deverá conter o ciente da empresa.

Parágrafo primeiro: A garantia de emprego prevista nesta cláusula somente terá validade a partir da data de entrega formal da comunicação à empresa, não produzindo efeitos retroativos.

Parágrafo segundo: A estabilidade ora estabelecida cessará automaticamente na hipótese de o empregado não se aposentar na data informada no ofício, ou de indeferimento do benefício pelo órgão previdenciário competente, não sendo permitida prorrogação em qualquer hipótese.

Parágrafo terceiro: O direito à garantia de emprego previsto nesta cláusula poderá ser exercido uma única vez pelo empregado, não sendo admitida sua renovação.

Parágrafo quarto: O empregado que tiver recebido aviso-prévio, trabalhado ou indenizado, não poderá invocar a presente garantia de emprego.

Parágrafo quinto: O descumprimento dos requisitos formais previstos nesta cláusula implicará a perda do direito à estabilidade ora estabelecida.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

TURNOS 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 SÉTIMA - 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, em especial a Portaria Nº 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 Nº 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 OITAVA - 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 NONA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Será considerada falta justificada, com pagamento de salário, a ausência do trabalhador, de dois dias por ano, para acompanhar filho menor de 6 anos ao médico ou filhos com transtorno de desenvolvimento, anomalia cromossômica até 18 anos.

Parágrafo primeiro - Quando as horas faltas relacionadas ao previsto no parágrafo primeiro, ultrapassarem os 2 dias, serão pagas pelo trabalhador em horas extras ou banco de horas para não afetar seu orçamento mensal. Tais horas deverão ser pagas até o final da vigência desta convenção, ou, poderão ser descontadas em sua integralidade ao final dela, no dia de seu afastamento em caso de pedido de demissão.

Parágrafo segundo - Quando as ausências tratadas no parágrafo primeiro ultrapassarem o limite de 2 (dois) dias por ano, as horas correspondentes deverão ser compensadas pelo empregado, mediante acréscimo de jornada e/ou utilização de saldo de banco de horas, de forma a não impactar negativamente sua remuneração mensal. A compensação deverá ocorrer até o final da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho e, não sendo integralmente realizada até essa data, as horas remanescentes poderão ser descontadas em sua totalidade na folha de pagamento subsequente ou, em se tratando de pedido de demissão, na rescisão contratual.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS - INÍCIO DO PERÍODO

Desde que haja concordância do empregado, as férias podem ser parceladas em até 3 (três) períodos. Um deles não pode ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos, enquanto os demais não podem ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um.

Parágrafo primeiro - É vedado o início das férias no período de 02 (dois) dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Parágrafo segundo - A concessão de férias coletivas deverá ser comunicada aos empregados com antecedência mínima de 15(quinze) dias, por meio de aviso formal e escrito, bem como ao sindicato profissional representativo da categoria. A flexibilização do prazo no texto estipulado somente será admitida e condicionada à comprovação de justo motivo devidamente fundamentado que a autorize.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - 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\$ 30,00 (trinta reais), a ser recolhido aos cofres do Sindicato Profissional até o dia 07 (sete) do mês seguinte ao débito.

Parágrafo primeiro: 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 segundo: 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.

Parágrafo terceiro: O não cumprimento da obrigação ora pactuada em seus valores e datas acima, implicará na aplicação de uma multa de 10% (dez por cento) sobre o valor não recolhido além da atualização dos valores devidos (principal e multa) pelo índice de correção aplicado aos débitos trabalhistas.

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - REVISÃO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 2026, 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Atestados médicos e odontológicos emitidos pelo Sindicato Profissional são válidos e obrigatórios para abono de faltas, conforme jurisprudência e Convenções coletivas. A aceitação, contudo, pode ser condicionada à ausência de serviço médico/odontológico próprio ou conveniado da empresa, que tem preferência na validação.

Pontos Principais sobre Atestados:

1. **Validade:** Atestados de sindicatos e odontológicos (CRO) são válidos, desde que contenham a identificação do profissional, CRM/CRO, e tempo de dispensa.
2. **Serviço Próprio:** Se a empresa possui médico/dentista próprio ou conveniado (convênio médico), ela pode exigir que o atestado seja validado pelo seu próprio serviço.
3. **Atendimento a Urgência:** Atestados odontológicos têm a mesma validade para abono de faltas no dia do atendimento.

Parágrafo primeiro – Fica definido o prazo fixo de 48 horas para a entrega de atestado médico, por meio digital (WhatsApp/e-mail) e a entrega do original no retorno.

- **Envio Digital:** A foto ou cópia digital de um atestado válido (legível, com CRM, data, identificação do local de atendimento e dias de afastamento) será considerada válida para comprovação, evitando o desconto.
- **Obrigação do Original:** entregar o documento original físico quando o funcionário retornar às atividades para validar os registros.

Parágrafo segundo - O CID (Código Internacional de Doenças) não é obrigatório no atestado médico para abono de faltas, sendo o sigilo médico um direito do paciente. A empresa não pode exigir o diagnóstico (CID) sem autorização expressa do trabalhador, aceitando-se o atestado apenas com data, tempo de afastamento e assinatura/carimbo médico.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE PELA EMPRESA

Parágrafo primeiro: A empresa manterá, sem qualquer caráter integrativo da remuneração, conforme Lei nº. 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO MOBILIÁRIO E DA MADEIRA NO RIO GRANDE DO SUL

**CATIA DENISE DE OLIVEIRA
GERENTE
FIBRAPLAC PAINEIS DE MADEIRA LTDA EM RECUPERACAO JUDICIAL**

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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

