

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001957/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/08/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR042414/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.106371/2020-17  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/08/2020

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

SINDICATO DA INDUSTRIA DA MARCENARIA DO ESTADO DO RGS, CNPJ n. 92.953.975/0001-52, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JONI ALBERTO MATTE;

E

SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRAB NAS INDUSTRIAS SERR, MM, J, V, V, P, C, E, L, L, M, TRAB MAD, C, T, MC, L, AG, CFM DE PORTO ALEGRE, CNPJ n. 92.979.251/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NEIVO ADAIR POLACZINSKI;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores Oficiais Marceneiros e Trabalhadores nas Indústrias de Móveis de Madeira, Cortinados, Estofos, Lustradores, Laqueadores, Montadores e Trabalhadores em Carpintarias**, com abrangência territorial em Alvorada/RS, Amaral Ferrador/RS, Arambaré/RS, Arroio dos Ratos/RS, Barra do Ribeiro/RS, Butiá/RS, Cachoeirinha/RS, Camaquã/RS, Canoas/RS, Caraá/RS, Cerro Grande do Sul/RS, Charqueadas/RS, Cristal/RS, Dom Feliciano/RS, Eldorado do Sul/RS, Glorinha/RS, Gravataí/RS, Guaíba/RS, Mariana Pimentel/RS, Nova Santa Rita/RS, Porto Alegre/RS, Santo Antônio da Patrulha/RS, São Jerônimo/RS, Sentinela do Sul/RS, Sertão Santana/RS e Tapes/RS.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

**Piso Salarial** - Em razão de ser um ano atípico em razão da pandemia do coronavírus - covid19 - Ajustam ambos Sindicatos que ficam assegurados os seguintes pisos salariais a partir de 01 de setembro de 2020:

**Parágrafo primeiro** – no período de até 90 dias da admissão, será de R\$ 1.141,80 (hum mil, cento e quarenta e um reais e oitenta centavos) por mês (piso admissional), equivalente a R\$ 5,19 (cinco reais e dezenove centavos) por hora trabalhada.

**Parágrafo segundo** – após 90 dias da admissão, fica assegurado um salário de R\$ 1.361,80 (hum mil, trezentos e sessenta e um reais e oitenta centavos) por mês, equivalente a R\$ 6,19 (seis reais e dezenove centavos) por hora trabalhada.

**Parágrafo terceiro** – ao oficial marceneiro, fica assegurado a partir 01/09/2020 um piso salarial de R\$ 2.026,20 (dois mil e vinte e seis reais e vinte centavos) por mês, equivalente a R\$ 9,21 (nove reais e vinte e um centavos) por hora trabalhada.

**Parágrafo quarto** – Ao oficial esquadreiro, fica assegurado a partir de 01/09/2020 um piso salarial de R\$ 2.026,20 (oi mil e vinte e seis reais e vinte centavos) por mês, equivalente a R\$ 9,21 (nove reais e vinte e um centavos) por hora trabalhada.

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

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

**Reajuste Salarial** - Em razão da pandemia do coronavirus - covid19 - excepcionalmente as empresas concederão aos seus trabalhadores um reajuste salarial global, de 2,46 % (dois vírgula quarenta e seis por cento), correspondente ao período revisando (1º.05.2019 a 30.04.2020), a incidir sobre os salários que seriam devidos em **01 de setembro de 2020**.

**Parágrafo primeiro** - O salário a ser tomado como base de incidência na revisão desta Convenção será o resultante da aplicação do percentual de 2,46 % (dois vírgula quarenta e seis por cento) sobre os salários devidos em 01.05.2019.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 01.05.2019**

**Empregados admitidos após 1º.05.2019** - Para o reajuste do salário do trabalhador admitido na empresa após 1º.05.2019 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 quarta, for devido a empregado exercente de mesmo cargo ou função, admitido até aquela data (1º.05.2019), 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.05.2019, os salários serão reajustados proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados, com preservação da hierarquia salarial.

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE ANTECIPAÇÕES SALARIAIS**

**Compensação de antecipações salariais** - As empresas poderão, no prazo de vigência deste instrumento, por espontaneidade, conceder antecipações salariais aos seus trabalhadores 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 antiguidade 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.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

**CLÁUSULA SÉTIMA - ENVELOPES DE PAGAMENTO**

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

**CLÁUSULA OITAVA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

**Atraso no pagamento de salários** - Quando ocorrer atraso superior a 30 (trinta) dias no pagamento dos salários devidos aos trabalhador, ficam as empresas obrigadas a pagar uma multa de 1/120 (um cento e vinte avos) do salário contratual do trabalhador prejudicado, por dia de atraso, a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia de atraso.

**CLÁUSULA NONA - SALÁRIO EM ESPÉCIE**

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

**CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DA GRATIFICAÇÃO NATALINA**

**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 e da atualização monetária.

**SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA****CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 admissional, a ser recolhido aos cofres do Sindicato Obreiro.

**SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ****CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO DE APRENDIZ**

Ao aprendiz, o salário, desde a data de admissão, será de R\$ 4,75/h (quatro reais e seenta e cinco centavos) por hora trabalhada, observando que este deverá estar frequentando curso técnico específico e também o ensino fundamental, tudo de acordo com o Decreto nº 5.598 de 01 de dezembro de 2005.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO****CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO DO ADMITIDO**

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

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS  
OUTRAS GRATIFICAÇÕES****CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO DE ANIVERSÁRIO**

Fica estabelecido que na data de aniversário de cada empregado, será pago aos mesmos, uma gratificação de aniversário no valor de R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais).

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

**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.

**Parágrafo único** - As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão pagas com adicional de 100% (cem por cento), independentemente do pagamento do repouso remunerado, exceto se for concedido descanso em outro dia da semana.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUINQUÊNIOS

**Quinquênios** - As empresas concederão a seus trabalhadores, 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.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO

**AUXÍLIO EDUCAÇÃO:** As empresas indenizarão, a título de ajuda de custo educacional no mês de março de 2021 o valor de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) e em agosto de 2021 o valor de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais), para o funcionário ou filho de funcionário, **limitado a 2 (duas)cotas**, desde que comprovem a matrícula no ensino fundamental e/ou comprovem aprovação no ano letivo anterior e nova matrícula, para compra de material escolar.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

**Auxílio funeral** - No caso de falecimento do trabalhador, as empresas pagarão um auxílio funeral, diretamente à empresa funerária, no valor de R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais), 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.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DESPESAS DE VIAGEM

**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\$ 38,00 (trinta e oito reais) por dia, para os que trabalharem fora do Estado do Rio Grande do Sul, diária no valor de R\$ 54,00 (cinquenta e quatro reais) por dia e para os que trabalharem fora do país, diária no valor de R\$ 94,00 (noventa e quatro reais) por dia, valores esses que, não excedendo a

50% (cinquenta por cento) do salário percebido 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 trabalhador.

**Parágrafo primeiro** - As diárias não integrarão a remuneração o empregado, bem como não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, nos termos do § 2º do artigo 457 da Lei no 13.467 de 13 de julho de 2017.

**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 trabalhador.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PAGAMENTO DE PASSAGENS**

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

**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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DIREITOS ORIUNDOS DA RESCISÃO**

**Direitos oriundos da rescisão** - O empregador se obriga a anotar a saída na Carteira de Trabalho do trabalhador e a pagar os direitos rescisórios em até 1 (um) dia contado do término do aviso prévio ou do término do contrato a prazo (inclusive a título de experiência) extinto pelo decurso do prazo pactuado, ou até o 10º (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 contratual.

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

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO**

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

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PORTARIA E VIGILANTES**

**Portaria e Vigilantes** - As empresas que adotarem a terceirização ou não (contratação direta pela empresa) do pessoal de portaria e segurança (vigilantes), poderão para estas duas funções instituir o sistema de horário de trabalho no regime de 12h x 36h, ou seja de 12 horas trabalhadas por 36 horas de intervalo, obedecido o intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso (almoço ou janta), garantida uma folga mensal que recaia em final de semana, ou seja, que o funcionário tenha livre o sábado e domingo para descanso.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TELE TRABALHO - HOME OFFICE****TELE TRABALHO – HOME OFFICE**

Os trabalhos em tele trabalho – Home Office, poderão ser contratados livremente entre empresa e trabalhador, com o cuidado de neste contrato de trabalho trazer todas as obrigações de parte a parte, como por exemplo:

**Parágrafo primeiro:** Prever o horário de trabalho, obrigações do trabalhador e a contra prestação da empresa.

**Parágrafo segundo:** Para cumprir trabalho de hora extraordinária, deverá obrigatoriamente ter um pedido de qualquer das partes e a devida resposta de concordância/autorização ou não para a efetivação destas HE, devidamente documentada por correio eletrônico (e-mail), bem como qualquer modificação no horário ajustado contratualmente.

**Parágrafo terceiro:** Os trabalhos de tele trabalho – Home Office, promovidos durante a vigência da MP 927/2020, deverão, para continuar neste tipo de prestação de trabalho, ter a concordância por escrito destes empregados, conforme previsto na CLT no artigo 75-A e alíneas seguintes.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TAXA DE DEPRECIACÃO DE FERRAMENTAS**

**Taxa de depreciação de ferramentas de marceneiro** - Será paga uma taxa indenizatória mensal para manutenção de ferramentas no valor de R\$ 105,00 (cento e cinco 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, parafusadeira elétrica com as respectivas ponteiras para as fendas retas e/ou cruzadas, 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 primeiro - Taxa de depreciação de ferramentas para estofadores** - Será paga aos estofadores uma taxa indenizatória mensal para manutenção de ferramentas no valor de R\$ 61,00 (sessenta e um 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 segundo - Natureza não salarial das taxas de depreciação de ferramentas** - As entidades convenientes pactuam solenemente, com a eficácia constitucionalmente assegurada a esta Convenção, que as taxas de depreciação de ferramentas, de que tratam o caput e parágrafo primeiro desta cláusula, 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.

**Parágrafo terceiro** - A taxa de depreciação de ferramentas somente será devida, pelo período efetivamente utilizado pelo profissional, e desde que estas estejam em condições de uso e que o desgaste das mesmas não ultrapasse 30% da sua capacidade de aproveitamento, ou seja, estejam no mínimo 70% de seu tamanho original.

## **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FLEXIBILIZAÇÃO/REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/08/2020 a 31/12/2020**

Considerando o estado de calamidade que estamos enfrentando, em razão do coronavírus – covid19, e estando as empresas enfrentando dificuldades em razão de ora por proibição de trabalho por parte dos governos estadual e prefeituras, ora por total falta de pedidos e ora até mesmo por falta de matéria prima, ajustam os Sindicatos convenientes a flexibilização/redução proporcional de jornada de trabalho e salários, dentro das reais necessidades, estando as empresas autorizadas a aplicarem este disposto durante, e tão somente no estado de calamidade com redução de jornada proporcional de trabalho e salários, ou ainda na forma de LICENÇA REMUNERADA, obedecendo aos seguintes critérios:

**Parágrafo primeiro:** A remuneração a ser paga aos trabalhadores, referente aos dias de flexibilização/redução, objeto desse regime, corresponderá ao mínimo de 50% (cinquenta por cento) da remuneração destes dias, obedecendo sempre o valor da hora trabalhada normal, tendo como limitador mínimo o salário mínimo Nacional, ou seja, R\$ 1.045,00 (um mil e quarenta e cinco reais) mensais.

**Parágrafo segundo:** Em sendo implementado novo benefício emergencial pelo Governo Federal, poderão as empresas cancelar a flexibilização/redução proporcional de jornada de trabalho e salários, conforme caput desta cláusula, e direcionar os funcionários para este novo benefício federal.

**Parágrafo terceiro:** A utilização e prática da flexibilização/redução prevista na presente cláusula não requer votação, nem realização de assembleia de aprovação em cada empresa, devido ao caráter de excepcionalidade e urgência, motivo pelo qual poderá ser aplicada pela simples comunicação aos empregados sujeitos à flexibilização, com as devidas justificativas e demonstração da necessidade desta excepcionalidade como forma de garantir os postos de trabalho.

**Parágrafo quinto:** Quando utilizada a flexibilização prevista nesta cláusula, por período idêntico, terão os trabalhadores garantida a estabilidade.

**Parágrafo sexto:** A prática desta flexibilização/redução, poderá ser utilizada com todos os funcionários da empresa ou por setores ou ainda em parte dos trabalhadores por setores, isto para dar condição mínima de a empresa poder ter parte da produção e assim poder cumprir com seus compromissos financeiros com todos os trabalhadores.

**Parágrafo sétimo:** Ficam convalidados todos os acordos quer individuais ou coletivos ajustados durante pandemia do COVID-19, inclusive, durante a vigência da MP 936/2020, bem como os acréscimos advindos da Lei 14.020, de 6 julho de 2020, disciplinados nos artigos 2º e 3º do Decreto nº 10.422 de 13 de julho de 2020, desde que assistidos e validados por seus Sindicatos representativos.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES**

**Uniformes** - As empresas fornecerão gratuitamente fardamento a seus trabalhadores, sempre que exigido o seu uso.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LOCAL PARA REFEIÇÕES**

**Local para refeições** - As empresas com mais de 10 (dez) trabalhadores 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.

#### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTAS PARA ESTUDANTE**

**Abono de faltas para estudante** - Serão abonadas as faltas para o trabalhador estudante em dia de provas escolares, no turno (manhã ou tarde) em que as mesmas ocorrerem, desde que regularmente matriculado em escolas oficiais ou reconhecidas, 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

**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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO DA SUBSTITUIÇÃO**

**Registro da substituição** - Sempre que o trabalhador 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE**

**VALE TRANSPORTE** - As Empresas que a pedido dos funcionários ou por alguma razão particular da empresa, ficam autorizadas a fazer o pagamento do vale transporte em valor monetário, dinheiro, papel moeda, em vez de fornecimento do cartão pré pago, desde que com anuência dos funcionários, sendo estes pagamentos sempre realizados no início de cada mês, garantindo-lhes assim a possibilidade de ir e vir durante o mês inteiro. Havendo a anuência entre empregador e funcionários, poderá ser instituído um vale combustível, gasolina, para aqueles colaboradores que assim o desejarem e se manifestarem junto à empresa.



## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA**

**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.

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE COMPENSAÇÃO**

**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 normais, no máximo de duas horas, sem o pagamento de qualquer acréscimo a título de adicional 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.

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MARCAÇÃO DO PONTO/TOLERÂNCIA/INTERVALOS PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO**

**Marcação do ponto / tolerância/Intervalos para descanso e alimentação** - A marcação do ponto, quer antes do início da jornada, ou após o seu término não será considerado tempo de serviço ou à disposição do empregador, por não ser tempo trabalhado, não podendo ser computado para fins de apuração de horas extraordinárias, conforme o previsto no art. 4º, §2º da CLT.

**Parágrafo primeiro** – o intervalo intrajornada, destinado ao descanso e alimentação do trabalhador, não será computado na duração do trabalho, não podendo, por conseguinte, ser utilizado para fins de apuração de horas extras, conforme determinado na norma insculpida no Artigo 71, parágrafo 2º, da CLT, restando dispensável a anotação em cartão-ponto ou livro-ponto dos horários de saída para o referido intervalo e retorno do mesmo.

**Parágrafo segundo** – O horário destinado ao intervalo intrajornada para descanso e alimentação será de livre estipulação entre empregado e empregador, respeitado o limite imposto no artigo 71, caput, da CLT.

**Parágrafo terceiro** - O intervalo intra-turnos, quando concedido, será computado dentro do horário de trabalho.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS**

**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 - orienta-se às empresas, requerer a assistência dos Sindicatos Profissional e Patronal, com o intuito de evitar uma passivo trabalhista futuro, 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, para dar maior segurança jurídica.

**Parágrafo único:** *Os bancos de horas efetivados durante a vigência da MP 927/2020, os Sindicatos convenientes CONVALIDAM a sua recomposição dentro do prazo dos 18 meses previstos naquela MP, e após a data da caducidade da MP 927, retornamos aos prazos previstos na CLT*

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DE MANDATO DA CIPA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA:** 01/08/2020 a 31/12/2020

**CIPA** - Considerando-se a dificuldade de se realizar as eleições dentro do período de estado de calamidade por não ter acesso a todos os trabalhadores, ajustam os Sindicatos convenientes, que as empresas poderão promover a prorrogação dos mandatos dos titulares e suplentes da CIPA até o final do estado de calamidade, ou assim que a empresa tiver retornado a normalidade de trabalho.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES**

**Contribuição dos Trabalhadores** - As empresas, observado o antigo Precedente Normativo nº 74, do TST, e tendo sido a convocação para a AGE, tanto para sócios como não sócios, e aprovado o desconto da contribuição negocial, por expressa solicitação do Sindicato Profissional/laboral e sob a inteira responsabilidade deste, estabelece que será descontado de todos empregados atingidos pela presente convenção, contribuição negocial, em favor do Sindicato Profissional/laboral;

**Parágrafo primeiro** - O desconto será no valor fixo de R\$ 15,00 (quinze reais), mensalmente, nos meses de maio de 2020 a abril de 2021, respectivamente, e até o quinto dia útil do mês subsequente, recolhendo os valores descontados aos cofres do Sindicatos Profissionais/laborais;

**Parágrafo segundo** – Ao desconto previsto no "caput" deste artigo, fica assegurado o direito dos trabalhadores se manifestarem contra o desconto previsto nesta cláusula, por escrito em 02 (duas) vias e protocolada individualmente, perante o Sindicato Profissional/laboral, em até 10 (dez) dias após o primeiro pagamento, já reajustado e do referido desconto, sendo a via protocolada, obrigatoriamente entregue à empresa empregadora e, casos em que a empresa tenha sede em cidade diferente da sede do Sindicato, a oposição será feita mediante carta registrada, ao Sindicato Laboral.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

**Quadro de avisos** - As empresas ficam obrigadas a colocar, em lugar visível e de fácil acesso aos trabalhadores, um quadro onde o Sindicato obreiro possa afixar avisos comunicações, convocações para assembléias, circulares, cópia de decisões normativas etc. A empresa que não o fizer ficará sujeita à multa de um salário mínimo nacional, a ser recolhida aos cofres do Sindicato Profissional.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

**Contribuição patronal** -As empresas representadas pelo Sindicato Patronal beneficiárias desta convenção, recolherão em favor do mesmo, a título de contribuição patronal, a importância correspondente a 3(três) dias de salário de cada empregado, em 3 (três) parcelas.

**Parágrafo primeiro** - Os valores a serem recolhidos corresponderão ao salário de 01 (um) dia de trabalho de cada empregado, pelo valor vigente no mês anterior ao do recolhimento, ficando estipulado que nenhuma das parcelas poderá ser de valor inferior a R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) por empresa, independentemente de a empresa possuir ou não trabalhador.

**Parágrafo segundo** - O vencimento das parcelas de cada um dos meses de recolhimento ocorrerá da seguinte forma: o primeiro deles será no mês de outubro de 2020; o segundo será no mês de dezembro de 2020 e o terceiro será no mês de março de 2021.

**Parágrafo terceiro** - Em caso de não recolhimento na data apazada incidirá multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor devido sem prejuízo da atualização do valor pela TR ou índice que a venha substituir, mais juros de mora.

**Parágrafo quarto** - As empresas, na data do recolhimento de cada uma das parcelas, enviarão ao Sindicato Patronal cópia da guia de recolhimento e relação dos empregados existentes na ocasião, no original ou cópia autenticada, com nome, data de admissão, salário do mês anterior e montante recolhido, podendo o Sindicato Patronal exigir a comprovação dos dados informados pela exibição por parte das indústrias de outros documentos oficiais.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

**Homologação de Rescisões:** Inobstante que a legislação não exija a homologação de rescisões de contratos de trabalho, ainda assim, as entidades convenientes acordam que as rescisões de contratos sejam homologadas pelos Sindicatos Profissionais/laborais.

**Parágrafo único:** As rescisões de contrato de trabalho, conforme recomendação do "caput", deverão ser realizadas na sede do Sindicato Profissional/laboral quando a empresa tiver sede nesta e, quando a empresa tiver sede diversa do Sindicato Profissional/laboral, este deverá, a pedido da empresa, fazer a homologação diretamente na empresa.

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CASOS OMISSOS**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

**Solução de divergências** - As divergências entre os convenientes na aplicação desta Convenção e/ou decorrentes de casos omissos, serão resolvidos pela Justiça do Trabalho.

**RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REVISÃO**

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

**OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORMA**

**Forma** - Este instrumento é transmitido pelo SISTEMA MEDIADOR, o qual é validado em seu teor e forma pelo requerimento assinado pelos Presidentes dos Sindicatos Convenientes e o seu devido depósito junto a SRT-RS.

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

Porto Alegre, 17 de agosto de 2020.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - QUITAÇÃO DE ÍNDICES**

**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 2020, ressalvadas apenas diferenças salariais individuais decorrentes de incorreta aplicação de índices aos reajustes dos trabalhadores, constantes em convenções, dissídios ou leis anteriores.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RECOMENDAÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Recomendamos às empresas da categoria a contratação de seguro de vida em grupo, a todos os trabalhadores, como forma de se precaver contra acidentes e possíveis indenizações futuras.

JONI ALBERTO MATTE  
PRESIDENTE  
SINDICATO DA INDÚSTRIA DA MARCENARIA DO ESTADO DO RS

NEIVO ADAIR POLACZINSKI  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS OFICIAIS MARCENEIROS E TRAB NAS INDÚSTRIAS SERR, MM, J, V, V, P, C, E, L, L, M, TRAB MAD, C, T, MC, L, AG, CFM DE PORTO ALEGRE

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - AGE**

[Anexo \(PDF\)](#)

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