

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002097/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/12/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR069003/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.018108/2010-94  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/12/2010

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

SINDICATO DA INDÚSTRIA 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 TRAB IND CONSTRE MOBILIARIO DE VENANCIO AIRES, CNPJ n. 89.715.056/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JANDIR DA SILVA;

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 1º de novembro de 2010 a 31 de outubro de 2011 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores na indústria do mobiliário**, com abrangência territorial em **Arroio do Tigre/RS, Barros Cassal/RS, Boqueirão do Leão/RS, General Câmara/RS, Ibarama/RS, Segredo/RS, Sobradinho/RS e Venâncio Aires/RS.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

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

**Parágrafo primeiro** – O piso salarial desde a data de admissão, será de R\$ 589,60 (quinhentos e oitenta e nove reais e sessenta centavos) por mês, equivalente a R\$ 2,68 (dois reais e sessenta e oito centavos) por hora.

**Parágrafo segundo** – ao oficial marceneiro, fica assegurado a partir 01/11/2010 um piso salarial de R\$ 965,80 (novecentos e sessenta e cinco reais e oitenta centavos) por mês, equivalente a R\$ 4,39 (quatro reais e trinta e nove centavos) por hora.

**Parágrafo terceiro** – Ao oficial esquadreiro, fica assegurado a partir de 01/11/2010 um piso salarial de R\$ 965,80 (novecentos e oitenta e nove reais e oitenta centavos) por mês, equivalente a R\$ 4,39 (quatro reais e trinta e nove centavos) por hora.

**Parágrafo quarto** - Ao estofador de móveis - CBO 7652-35, fica assegurado a partir de 01/11/2010 um piso salarial de R\$600,60 (seiscentos reais e sessenta centavos por mês, equivalente a R\$ 2,73 (dois reais e setenta e tres centavos) por hora.

**Parágrafo quinto** - Ao cortador de artefatos de couro ou tecido - CBO 7683-15, fica assegurado um piso salarial de R\$ 600,60 (seiscentos

reais e sessenta centavos) por mês, equivalente a R\$ 2,73(dois reais e setenta e tres centavos) por hora.

Parágrafo sexto - Ao costureiro(a) a máquina na confecção em série - CBO 7632-15, fica assegurado um piso salarial de R\$ 600,60 (seiscentos reais e sessenta centavos) por mês, equivalente a R\$ 2,73 (dois reais e setenta e tres centavos) por hora.

Parágrafo sétimo - Ao Costureiro(a) de colchões - CBO 7652-05, fica assegurado um piso salarial de R\$ 600,60 (seiscentos reais e sessenta centavos) por mês, equivalente a R\$ 2,73 (dois reais e setenta e tres centavos) por hora.

Parágrafo oitavo – 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** - As empresas concederão aos seus trabalhadores um reajuste salarial global, de 7 % ( sete por cento), correspondente ao período revisando (1º.11.2009 a 31.10.2010) , a incidir sobre os salários que seriam devidos em 1º.11.2010.

**Parágrafo Primeiro** - O salário a ser tomado como base de incidência na revisão desta Convenção será o resultante da aplicação do percentual de 7 % (sete por cento) sobre os salários devidos em 01.11.2009, garantido aos salários de até R\$ 2.000,00 (dois mil reais), sendo o valor excedente de livre negociação entre empregador e trabalhador, com correção mínima pelo INPC.

### **CLÁUSULA QUINTA - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS 01.11.2009**

**Empregados admitidos após 1º.11.2009** -Para o reajuste do salário do trabalhador admitido na empresa após 1º.11.2009 será observado o salário atribuído ao cargo ou função ocupado pelo empregado na empresa, não podendo o seu salário passar a ser superior ao que, por força do estabelecido na cláusula segunda, for devido a empregado exercente de mesmo cargo ou função, admitido até aquela data (1º.11.2009), 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.11.2009, os salários serão reajustados proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados, com preservação da hierarquia salarial.

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE ANTECIPACÕES 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 Antigüidade e merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado. Em tais casos, os valores concedidos pelas empresas a esses títulos, no curso do período revisando, serão somados ao salário resultante da próxima revisão de dissídio.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL QUINZENAL**

**Adiantamento salarial quinzenal** - As empresas concederão aos trabalhadores mensalistas um adiantamento salarial de no mínimo 40% (quarenta por cento) da remuneração, pagável de 15 a 25 de cada mês.

### **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 DÉCIMA - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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 Estágio/Menor Aprendiz**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO DE APRENDIZ**

Ao aprendiz, o salário, desde a data de admissão, será de R\$ 2,32/h (dois reais e trinta e dois centavos) por hora trabalhada, observando que este deverá estar freqüentando curso técnico específico e também o ensino fundamental, tudo de acordo com o Decreto nº 5.598 de 01 de dezembro de 2005.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

**Descontos autorizados** - As empresas somente poderão efetuar desconto no salário de seus trabalhadores quando expressamente autorizados e quando se referirem à associação, fundações, cooperativas, clubes, seguros, previdência privada, transporte, refeições, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos e convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, lojas e supermercados, mensalidades sindicais, bem como pelo fornecimento de ranchos ou compras intermediadas pelo SESI.

**Parágrafo primeiro** - Ficam ressalvados os descontos expressamente previstos em cláusula desta convenção.

**Parágrafo segundo** - O somatório dos descontos realizados com base no previsto no "caput" desta cláusula não poderá exceder a 70% (setenta por cento) do salário-base do trabalhador no mês.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 ressalvados os contratos de experiência.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### 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 60% (sessenta por cento), incidindo o adicional sobre o salário contratual.

### Adicional de Tempo de Serviço

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUINQUÊNIOS - INCORPORAÇÃO AOS SALÁRIOS E EXTINÇÃO

As empresas farão a incorporação aos salários de seus trabalhadores dos valores correspondentes aos quinquênios, ( 2% , dois por cento para cada cinco anos completos de trabalho), sobre o salário contratual de cada empregado e, a partir de então, fica suprimida/extinta a cláusula de quinquênio, já que incorporados aos salários dos trabalhadores.

Parágrafo primeiro - Para cálculo da incorporação deverá ser observado o seguinte critério: Os quinquênios completos, serão incorporados no somatório de seus percentuais e, os períodos incompletos, mesmo que não implementados, serão incorporados na sua proporcionalidade, con forme aqui ajustado;

De 1 (um) ano a 1 (um) ano e 5 (cinco) meses e 29 (vinte e nove) dias, será incorporado ao salário o equivalente ao percentual de 0,4 (zero vírgula quatro) por cento;

De 1 (um) ano e 6(seis) meses a 2 (dois) anos, 5 (cinco) meses e 29 (vinte e nove) dias, será incorporado ao salário o equivalente ao percentual de 0,8 (zero vírgula oito) por cento;

De 2 (dois) anos e 6 (seis) meses a 3 (tres) anos, 5 (cinco) meses e 29 (vinte e nove) dias, será incorporado ao salário o equivalente ao percentual de 1,2 (um vírgula dois) por cento;

De 3 (tres) anos e 6 (seis) meses a 4 (quatro) anos, 5 (cinco) meses e 29 (vinte e nove) dias, será incorporado ao salário o equivalente ao percentual de 1,6 (um vírgula seis) por cento e

De 4 (quatro) anos e 6 (seis) meses a 4 (quatro) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, será incorporado o equivalente ao percentual de 2 (dois) por cento.

incorporação do quinquênio - proporcionalidade a fracção de 5 (cinco)anos	
Período de aquisição proporcional	Acréscimo proporcional
de um ano a um ano, cinco meses e vinte e nove dias	0,4 %
de um ano e seis meses a dois anos, cinco meses e vinte e nove dias	0,8 %
De dois anos e seis meses a tres anos e cinco meses e vinte e nove dias	1,2 %
De tres anos e seis meses a quatro anos, cinco meses e vinte e nove dias	1,6%
De quatro anos e seis meses até quatro anos, 11 meses e vinte e nove dias	2 %

Parágrafo segundo - Uma vez efetuada pelas empresas a incorporação, após o cálculo do índice geral de aumento e sobre este aplicados os percentuais referentes aos quinquênios, aos salários dos trabalhadores, fica acordado entre ambos os sindicatos, a extinção da cláusula de quinquênio, não existindo mais direito para sua aquisição.

Parágrafo terceiro - O resultado da incorporação do quinquênio nos salários dos trabalhadores, não será considerado como aumento salarial, bem como não servirá para equiparação salarial e, uma vez ajustados conforme a cláusula quarta desta CCT e a efetivação da incorporação, passarão estes, a ser o valor de base salarial de incidência para reajuste na CCT do próximo ano.

### Auxílio Morte/Funeral

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL

**Auxílio funeral** - No caso de falecimento do trabalhador, as empresas pagarão um auxílio funeral, diretamente à empresa funerária, no valor de R\$149,00 (cento e quarenta e nove 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 OITAVA - 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\$10,50 (dez reais e cinquenta centavos) por dia, e para os que trabalharem fora do Estado do Rio Grande do Sul, diária no valor de R\$20,00 (vinte 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 empregado

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 dia 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 SEGUNDA - 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.

## Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

### Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TAXA DE DEPRECIACÃO DE FERRAMENTAS

**Taxa de depreciação de ferramentas** - Será paga uma taxa indenizatória mensal para manutenção de ferramentas no valor de R\$45,00 (quarenta 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, pedra de afiar, parafusadeira elétrica com as respectivas ponteiras para as fendas retas e/ou cruzadas, 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\$23,00 (vinte e três 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 convenentes 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 deste artigo, 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.

#### Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES

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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS PARA ESTUDANTES

**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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 do 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 SEGUNDA - 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 primeiro** - A realização de horas extras, mesmo que de modo reiterado, não descaracteriza ou invalida o regime de compensação ora previsto.

**Parágrafo segundo** - O pagamento das excedentes as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, regem-se pelo previsto na cláusula 15a (décima quinta) desta CCT, ou seja, de segunda a sexta-feira com adicional de 50% (cinquenta por cento) e aos sábados de 60% (sessenta por cento).

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

#### **Intervalos para Descanso**

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

**Marcação do ponto / tolerância/Intervalos para descanso e alimentação** - A marcação do ponto até 10 (dez) minutos antes do início da jornada e até 10 (dez) minutos 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.

**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.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INSTITUIÇÃO DO BANCO DE HORAS**

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

### **Férias e Licenças**

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

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

### **Relações Sindicais**

#### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES**

**Contribuição dos trabalhadores** – As empresas, observado o antigo Precedente nº 74 do Tribunal Superior do Trabalho, descontarão de todos os seus empregados 2% (dois por cento) do salário já corrigido, mensalmente, nos meses de novembro 2010 a outubro de 2011, respectivamente, recolhendo tal valor através de guias fornecidas pela entidade profissional, pagas na tesouraria do Sindicato, até o quinto dia útil do mês subsequente.

**Parágrafo primeiro** - O não recolhimento dos valores e/ou o descumprimento dos prazos implicarão em multa de 20% (vinte por cento) sobre o montante devido, juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária, na forma da lei.

**Parágrafo segundo** – O desconto previsto no caput da presente cláusula subordina-se à não oposição do empregado, manifestada perante o Sindicato profissional, até 10 (dez) dias antes do primeiro pagamento reajustado.

## Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 assembleias, circulares, cópia de decisões normativas etc. A empresa que não o fizer ficará sujeita á multa de um salário mínimo nacional, a ser recolhida aos cofres do Sindicato Profissional.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MULTA

**Multa** - Em caso de descumprimento das obrigações decorrentes desta Convenção e depois de notificadas pela entidade sindical dos trabalhadores para sanar as irregularidades dentro de 10 (dez) dias, ficam as empresas sujeitas ao pagamento de uma multa equivalente a 3 (três) salários mínimos, a ser cobrada pela entidade sindical dos trabalhadores, e que reverterá em favor do(s) empregado(s) prejudicado(s).

**Parágrafo Único** – A multa estipulada no “caput” não incidirá em caso de descumprimento de obrigação decorrente desta Convenção, que já conte, na respectiva cláusula ou em lei, com previsão de multa específica.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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\$100,00 (cem 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 dezembro de 2010; o segundo será no mês de abril de 2011, e o terceiro será no mês de agosto de 2011.

**Parágrafo terceiro** - Em caso de não recolhimento na data aprazada 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.

## Disposições Gerais

### Mecanismos de Solução de Conflitos

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - FORMA**

**Forma** - Este instrumento é transmitido pelo SISTEMA MEDIADOR, o qual é validado em seu teor e forma pelo requerimento assinado por ambos os Presidentes dos Sindicatos Convenentes e seu devido depósito junto a DRT-RS.

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

Porto Alegre, 26 de novembro de 2010.

JONI ALBERTO MATTE  
Presidente  
SINDICATO DA INDUSTRIA DA MARCENARIA DO ESTADO DO RGS

JANDIR DA SILVA  
Presidente  
SINDICATO TRAB IND CONSTRE MOBILIARIO DE VENANCIO AIRES