

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC001357/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 30/07/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR033729/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46301.000990/2018-20  
**DATA DO PROTOCOLO:** 18/07/2018

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

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DA CONSTRUCAO CIVIL E DO MOB, CNPJ n. 80.628.621/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA LUIZA FERNANDES DA SILVA;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA MADEIREIRA E MOVELEIRA DO VALE DO URUGUAI, CNPJ n. 83.085.803/0001-13, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ILSEO RAFAELI;

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 2018 a 30 de abril de 2019 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **SINDICATO DA INDUSTRIA DE SERRARIAS, CARPINTARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRA DO VALE DO URUGUAI E MOVELEIRA**, com abrangência territorial em **Campo Erê/SC e São Lourenço Do Oeste/SC**.

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

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam garantidos aos diversos níveis da categoria profissional os seguintes pisos salariais mínimos:

- a) Profissionais: dentro de cada segmento moveleiro, estofados e móveis, de serrarias e laminadoras, os empregados que entendam e executem efetivamente todas as fases do produto e que efetivamente estejam no exercício da profissão, um piso salarial mínimo de **R\$1.660,00 (um mil seiscentos e sessenta reais)**.
- b) Motoristas, operadores de empilhadeiras, laminador de serra fita, capatazes, operador de torno desfoliador de madeira, serrador de serraria, marceneiro, pintor de móveis completo, estofadores, prototipistas, motosserristas, tratoristas, caldeiristas, afiador de ferramentas, operador de prensa a vapor para compensados e portas um piso salarial mínimo de **R\$ 1.380,00 (um mil trezentos e oitenta reais)**.
- c) Operadores de máquinas e equipamentos CNC (centro de usinagem), Almoxarifado, operadores de serra fita de marcenarias/estofarias, operadores de destopadeira, refiladeiras, plainas, lixadeiras, coladeiras, alimentadores de fornalha, cortadores de tecidos, costureiros, acabadores de sofás, revestidores de estofados, folheadores de móveis de madeira, montadores de carcaças, guilhotineira de preparação de lâmina, chefe de cozinha, desenhista técnico (mobiliário) um piso salarial mínimo de **R\$ 1.165,00 (um mil cento e sessenta e cinco reais)**.
- d) Pintor de partes de móveis (como bordas, superfície, aplicação de fundos), auxiliares de montagem de compensado, auxiliares de pintura de compensados, alimentadores de máquinas, furadeiras, respigadeiras, pé-de-fita, seleção e preparação de lâminas, perfiladores, braceiros, percinteiros, tupias, embaladores,

auxiliares de pintor, vigia, encarregado/supervisor de setor, ajustadores de todo tipo de máquinas e outros similares, auxiliares de escritório, auxiliares de limpeza, auxiliares de cozinha, carregadores de caminhão, auxiliar de prototipia, auxiliar de desenhista um piso salarial mínimo de **R\$ 1.165,00 (um mil cento e sessenta e cinco reais)**.

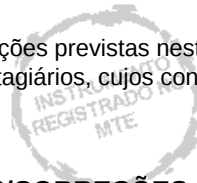
Parágrafo Primeiro - O contrato de experiência poderá ser de 30 dias, renovável por mais 30 dias. Quando houver contrato de experiência os trabalhadores receberão o equivalente a **R\$ 1.152,00 (um mil cento e cinquenta e dois reais)**. Vencido o prazo de experiência o salário deverá ser adequado de acordo com a função. Se não houver contrato de experiência os trabalhadores farão jus ao salário normativo ou profissional acima mencionado, desde a sua contratação.

Parágrafo Segundo - As categorias de empregados constantes no item "B" que estiverem na mesma função e na mesma empresa por no mínimo dois anos, passa a "profissional" e com a remuneração daqueles, bem como os empregados que tenham sido demitidos ou saído da empresa por opção, quando do seu retorno a empresa o tempo de trabalho efetivo do contrato de trabalho anterior será considerado para efeito desse item.

Parágrafo Terceiro - Para todos os trabalhadores que já desempenhem funções acima mencionadas, e que se encontrem em situação salarial mais favorável, fica garantido o reajuste na cláusula 04 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Quarto - Nenhum trabalhador poderá receber salário inferior ao Salário Mínimo Regional de Santa Catarina após sua divulgação oficial, sem efeito retroativo aos salários porventura já pagos antes da divulgação pelos Órgãos competentes.

Parágrafo Quinto - Não se aplicam as disposições previstas nesta Convenção aos trabalhadores contratados como menores aprendizes ou estagiários, cujos contratos serão regidos com base na legislação própria



## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTES E CORREÇÕES

Aos salários vigentes e aplicados aos trabalhadores e trabalhadoras no mês de Maio/2018, incidirá reajuste salarial de **1,80% (um virgula oitenta por cento)** a título de correção salarial e aumento real.

Parágrafo primeiro. Os empregados admitidos após a data-base (de 01/05/2017) terão a reposição salarial na proporção do tempo de serviço na empresa.

Parágrafo segundo: Serão compensados os reajustes concedidos no período em todos os casos.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - FORMAS E PRAZOS

Em caso de mora no cumprimento da obrigação salarial, a empresa pagará multa equivalente a 1% (um por cento) diário sobre o respectivo valor, limitado em 20% (vinte por cento), independentemente da correção monetária de lei e da multa pelo não cumprimento de obrigação de fazer.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA SEXTA - CESTAS BÁSICA

As empresas fornecerão a seus empregados como forma de incentivo à assiduidade e/ou produtividade, cesta básica dentro dos critérios que seguem: nos meses de agosto e Outubro de 2018, e nos meses de março e maio de 2019.

Parágrafo Primeiro- Terá o direito os empregados que tiverem no máximo uma falta justificada, durante o período de três meses, o mesmo terá direito a receber uma cesta básica composta pelos seguintes itens: 10 (dez) kg de farinha de trigo, 3 (três) kg de feijão preto, 3 (três) kg de arroz, 2 (duas) lata de óleo de soja, 2 (dois) kg de massa, 1 pacote de biscoito 400 gramas, 1 (um) kg de fubá, 2 (dois) kg de açúcar.

Parágrafo Segundo- No caso de falecimento de ascendente e descendente, os dois dias serão considerados como uma falta justificada para efeito desta cláusula.

Parágrafo Terceiro - Fica garantido a toda a categoria uma cesta natalina, contendo os seguintes itens um pacote wafer, um pacote de mistura de bolo, um vidro de pepino, um leite condensado, um creme de leite, duas gelatina em pó, uma lata de pêssego, um pacote de balas, uma Coca-Cola dois litros, uma caixa de bombom, uma ave (frango), valor total da cesta no mínimo R\$ 70,00 (setenta reais).

Parágrafo Quarto - As empresas ficam desobrigadas de fornecer a cesta básica aos funcionários que desfiliarem-se ou desassociarem do sindicato.

Parágrafo Quinta – Por força do pactuado nessa Convenção Coletiva a concessão das cestas básicas em benefícios dos trabalhadores e trabalhadoras, não poderá de forma alguma ser considerada ou integralizada a remuneração ou salário do empregado, sendo essa considerada como indenizatória, sem incidências e reflexos aos valores percebidos pelos trabalhadores.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO PARA TRABALHADOR EM JORNADA DE HORA EXTRA**

No caso de prorrogação de tempo de serviço que supere 2h00m (duas horas), o empregador concederá alimentação gratuita aos trabalhadores, com intervalo de 15 (quinze) minutos anteriores ao início de cumprimento de jornada extraordinária, constituído de um lanche a contento e bebida não alcoólica.

Parágrafo Primeiro: a concessão da alimentação gratuita e o intervalo mencionado na cláusula anterior, não se aplicam as empresas que compensam as 04h (quatro horas) do sábado durante a semana

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA OITAVA - VALE TRANSPORTE**

As empresas fornecerão aos seus empregados, os vales-transportes necessários ao deslocamento da residência ao trabalho e vice e versa, custeando o gasto que exceder a 6%(seis por cento) do seu salário básico, limitando-se ao valor total dos vales, conforme lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com as modificações introduzidas pela lei nº 7619, de 30 de Setembro de 1987.

Parágrafo Único- Nas cidades onde não existir transporte coletivo público, as empresas a seu critério, poderão utilizar empresas particulares para transportar os empregados, podendo nesta hipótese, efetuar o desconto referido no caput desta cláusula para

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA NONA - SEGURO DE VIDA**

As empresas com mais de 10 (dez) empregados instituirão seguro de vida em grupo, a sua escolha, cujo benefício deverá observar as seguintes coberturas:

- a) Morte Acidental valor R\$ **25.357,51** no mínimo.
- b) Morte Natural valor R\$ **12.678,75** no mínimo.
- c) Seguro Funeral valor R\$ **4.914,26** no mínimo.

Parágrafo Primeiro: Nas respectivas apólices haverá cobertura para os casos de invalidez parcial e/ou total obedecendo - se os critérios nelas estabelecidos.

Parágrafo Segundo: A forma de custeio da presente cláusula será contributória, obedecendo aos capitais mínimos exigidos nesta, cabendo a participação dos funcionários em 50% (cinquenta por cento), limitada tal participação em R\$ 3,71 (três reais e setenta e um centavo) por funcionário.

Parágrafo Terceiro: O valor do Seguro previsto nesta cláusula, sofrera correção monetária, no mesmo índice da correção salarial prevista na cláusula 4ª (quarta) da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RESCISÃO**

É de competência exclusiva do Sindicato dos trabalhadores SINTICOM, a total e completa Assistência à Rescisão de Contrato de Trabalho para todos os trabalhadores ora representados, nas cidades e locais que o SINTICOM possui base para essa assistência e nas demais localidades poderá ser realizada conforme a legislação permite autoriza.

As homologações das rescisões contratuais e o pagamento das verbas decorrentes atenderão as seguintes condições prevista no artigo 477 da CLT:

I - O não atendimento do prazo fixado em lei, implicará no pagamento de multa de um dia de salário para cada dia de atraso, a partir dos prazos legais, diretamente ao empregado dispensado, juntamente com as demais verbas rescisórias.

II - A multa aqui prevista não se aplicará as demissões em decorrência de falências ou concordatas.

III - Aos empregados com mais de 06 (seis) meses de serviços para a mesma empresa e que tiver sido dispensado, fica assegurado a exigência da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo único: As homologações quando pagas em cheques deverão ser feitas em tempo hábil para troca ou depósito junto a instituição bancária se for da mesma cidade.

### **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL**

O Sindicato dos Trabalhadores somente realizará homologação rescisória mediante a apresentação dos seguintes documentos, de obrigação do empregador:

1. Termo de Rescisão de Contrato (cinco vias);
2. Aviso Prévio homologado;
3. Livro ou Ficha de Registro do Empregado;
4. Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada e atualizada;
5. Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS;
6. Extrato do FGTS contendo os últimos doze recolhimentos;
7. Pagamento podendo ser em Dinheiro, Cheque Administrativo, Cheque Visado ou operação bancária;
8. Exame Demissional em conformidade com a Norma Regulamentadora 7 (sete) e seus capítulos – 7.4.3.5 – 7.4.4.3 letras “a”, “b”, “c”, “d”;
9. Extrato mensal constando todas as faltas não justificadas e não abonadas para pagamento das incidências no 13º salário e férias acrescidas de 1/3;
10. Estar com as Contribuições Sindicais tanto para o sindicato laboral quanto para o sindicato patronal em dia;
11. O empregador poderá ser representado no ato da homologação por preposto ou procurador, portando o

competente documento escrito.

12. Os avisos prévios poderão ser homologados independentemente de agendamento.

13. As rescisões contratuais de trabalho deverão ser agendadas com antecedência.

14. Nas terças-feiras à tarde o sindicato estará fechado para prestação de serviço em outro município.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIA ESPECIAL DE EMPREGO**

a) A gestante, face às disposições constitucionais terá garantia de emprego, até 120 dias (cento e vinte dias) após o parto, com base art. 7º Inciso XVII e art. 392 CLT. E de mais 30 dias (trinta) de estabilidade ao emprego, com direito a remuneração somente com a prestação do serviço correspondente junto ao empregador.

b) Ao empregado acidentado será garantido o emprego previsto no art. 118 da lei 8.213 (12 meses de estabilidade).

c) Ao empregado afastado por motivo de doença por mais de 45 (quarenta e cinco) dias consecutivos junto ao INSS, será assegurado no emprego por 60 (sessenta) dias após o término da licença, com direito a remuneração somente com a prestação dos serviços correspondentes junto ao empregador.

d) Fica assegurada aos empregados em vias de prestação de serviço militar, estabilidade provisória, contada a partir da data em que for julgado apto em inspeção médica ao referido serviço.

e) As empresas são facultadas, a ofertar ao empregado acidentado no trabalho e incapacitado de exercer a função anteriormente desenvolvida, cursos e treinamentos para eventual readaptação a outros cargos da empresa.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - APOSENTADORIA**

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, os empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos na mesma empresa, e que vierem a se aposentar (desligando-se ou não da empresa) em qualquer situação, receberão um abono equivalente a 60 (sessenta) dias da respectiva remuneração;

Parágrafo Primeiro: O pagamento do referido abono será efetuado uma única vez, no mês subsequente ao comunicado pelo empregado ao empregador da concessão da aposentadoria, e para empregados que se desligarem da empresa será pago juntamente com as demais verbas rescisórias.

Parágrafo Segundo: O abono aposentadoria referido nesta cláusula, só será devido ao trabalhador que for Associado ao Sindicato pelo período mínimo de 10 (dez) anos ininterruptos, para os trabalhadores admitidos a partir de 01 de maio de 2017, e pelo período mínimo de 5 (cinco) anos ininterruptos, para os trabalhadores com contrato de trabalho em vigor nesta data. E ainda desde que a remuneração do empregado não seja superior ao valor máximo do teto disponibilizado pelo INSS, vigente na época do requerimento do referimento abono.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA**

É deferida a garantia de emprego durante os 12 (doze) meses que antecedem aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa a pelo menos 5 (cinco) anos. Adquirido o direito, mediante a comprovação do período remanescente junto ao INSS.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

## DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CARGA HORARIA SEMANAL

O horário de trabalho para todos os trabalhadores da categoria será de 44 (quarenta e quatro) semanais. As horas semanais, cumpridas de Segunda à Sexta-Feira, não excedendo a 10 (dez) horas diárias. Aos Sábados não haverá expediente normal de trabalho e não será considerado dia útil para pagamento de salários e remunerações.

**Parágrafo Único:** Qualquer empresa que decidir fazer a referida compensação semanal do sábado, deverá convocar uma assembleia com seus trabalhadores, com a presença da entidade laboral representante dos mesmos, para ser definido os horários de compensação.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

As empresas que estão abrangidas pela base territorial sindical, que desejarem criar Banco de Horas, conforme legislação e a Lei 9601/98, a seus funcionários, deverão reunir-se previamente para elaborar a forma que será

**Parágrafo Primeiro:** A reunião que decidir sobre o banco de horas deverá ser lavrada em ata com a assinatura dos participantes.

**Parágrafo Segundo:** A ata referida no parágrafo anterior somente terá eficácia após a homologação no sindicato competente, mediante prévia análise.

**Parágrafo Terceiro:** Qualquer dúvida oriunda da presente cláusula deverá ser decidida entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

É devida remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados, sem prejuízo do repouso semanal remunerado

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias trabalhadas de segunda-feira à sexta-feira até o limite de 2 (duas) horas diárias terão acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e para as subsequentes o acréscimo será de 100% (cem por cento).

As horas extraordinárias trabalhadas aos sábados até as 12:00 horas no caso de exceder as 44 horas semanais terão um acréscimo de 50% (cinquenta por cento). As horas extraordinárias aos sábados após as 12 horas e aos domingos e feriados terão acréscimo de 100% (cem por cento), em relação ao valor da hora normal.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUSÊNCIA LEGAIS

Os empregados poderão justificar suas faltas nas seguintes condições:

- a) 03 (três) dias consecutivos no caso casamento, podendo ser gozados anteriormente ou posteriormente a celebração.
- b) 02 (dois) dias no caso de falecimento de ascendente ou descendente.

- c) 05 (cinco) dias em caso de nascimento de filho, aos pais.
- d) 01 (um) dia a cada doze meses para doação de sangue.
- e) 02 (dois) dias para alistamento eleitoral.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA PARA ESTUDANTES**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante nos horários de exames regulares coincidentes com os de trabalho, desde que realizados em estabelecimento de ensino oficial ou autorizados legalmente e mediante comunicação prévia ao empregador, com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e comprovação oportuna

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

O empregado que trabalhar entre às 22h00min horas de um dia até às 5 horas do dia seguinte terá direito a um adicional de 25% (vinte cinco por cento) da hora normal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHOS EXTERNOS**

O empregado que for desempenhar serviços fora do município de contratação terá direito ao recebimento gratuito de refeições, pernoites e passagens, bem como um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor do salário percebido esse se perdurar o seu afastamento por mais de 48 horas da sede da empresa

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados fornecidos por médicos e dentistas das entidades sindicais, de médicos conveniados ao SUS, serão aceitos pelas empresas para todos os efeitos. A empresa poderá encaminhar o funcionário para realização de consultas com o médico da empresa para avaliação.

Parágrafo Primeiro- Aos empregados que tiverem atestados médicos no período de meio dia ou menos não será necessário avaliação com o medico da empresa.

Parágrafo Segundo- Ao trabalhador que não tiver atestado no período dos últimos 6 meses (seis), não precisara fazer avaliação com o medico da empresa para 1(um) atestado de até 1(um) dia.

## **FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

O início das férias coletivas, integrais, parciais ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados.

Parágrafo primeiro: Não serão computados como período de férias os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, salvo na hipótese das empresas efetuarem a concessão e estipulação de férias coletivas que engloba esses períodos.

Parágrafo segundo: Quando o reajuste salarial ocorrer durante o período de férias, as complementações do pagamento deverão ser efetuadas no quinto dia úteis do mês subsequente ao início do gozo das mesmas.

Parágrafo terceiro: O empregador tem a possibilidade de solicitar ao empregado o fracionamento de suas férias baseado em força maior ou possibilidade de prejuízos para a empresa. Da mesma forma o empregado poderá através de um requerimento (por escrito) solicitar o fracionamento de suas férias. Ambas partes devem fazer a solicitação com quinze dias de antecedência,

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FERIADOS REMUNERADOS**

Fica assegurado a todos os trabalhadores da categoria a dispensa sem prejuízos nos seus salários nos seguintes dias: véspera de natal (24/12/2018) em meio período e véspera de ano novo (31/12/2018) Em meio período.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO MOVELEIRO**

As partes instituem "O Dia do Moveleiro", a ser promovido no dia 19 de Março de todos os anos, sem feriados.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COZINHA**

Obrigam-se as empresas a manter cozinha e fogão para que os empregados possam esquentar os seus lanches e refeições nos horários próprios. Sendo que os funcionários são responsáveis pelo asseio e cuidado dos espaços fornecidos pelo empregador, sendo que os empregados excluem qualquer responsabilidade aos empregadores por qualquer ato ou fato de acidente ou lesão que ocorrer durante o período de descanso e alimentação que o funcionário estiver usufruindo.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

O primeiro dia de trabalho será destinado ao treinamento com materiais de proteção individual (EPI), bem como será esclarecido ao empregado os riscos de sua atividade inclusive no local de trabalho, como também lhe será apresentado o programa de prevenção de acidentes da empresa, sempre em conjunto com um membro da CIPA.

I- A empresa fica obrigada a fornecer os equipamentos de proteção individual (EPI) gratuitamente, quando exigidos por lei.

II- As ferramentas quando exigidas, serão fornecidas pela empresa, sem ônus ao empregado, em quantidade e qualidade suficientes para a realização do trabalho.

III- A recusa do uso dos EPI'S resultará em penalidades previstas em legislação, ao trabalhador.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORME**

As empresas que adotarem o uso de uniformes para seus funcionários, desde que não obrigatório, poderão descontar dos mesmos, anualmente no máximo R\$ 18,32 (dezoito reais e trinta e dois centavos), divididos em 5 (cinco) parcelas.

## **PRIMEIROS SOCORROS**



**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOENÇAS OU ACIDENTE DE TRABALHO**

Nos locais de trabalho isolados, os operários mantidos afastados do convívio do lar, no caso serem vítimas de acidente, obriga-se a empresa a prestar-lhes assistência médica hospitalar compatível com o acidente bem como arcarem com as despesas de transportes, alimentação e medicamentos, até o momento que providenciarem a sua remoção para a família.

§ Único: A empresa fica obrigada a manter nas frentes de trabalho e/ou fábricas, materiais necessários de primeiros socorros (não incluso medicamentos), sob pena de dois salários mínimos em favor do empregado.

**RELAÇÕES SINDICAIS  
LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTES SINDICAIS LIBERAÇÃO**

Fica assegurada a frequência livre dos dirigentes sindicais para a participação de assembleias e reuniões sindicais, devidamente convocadas e comprovadas.

**ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA****CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO A DIRIGENTES SINDICAIS**

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso para o desempenho de suas funções, vedados a divulgação de material político- partidária.

Quando devidamente identificados, o Dirigente Sindical, Técnico em Segurança no Trabalho e empregados do sindicato dos trabalhadores terão acesso livre nas sedes e filiais das empresas.

Parágrafo primeiro - O diretor sindical designado para fazer vistorias, visitas e/ou o que se fizer necessário deverá estar vestido adequadamente para evitar qualquer tipo de acidente, inclusive, de posse dos Equipamentos de Segurança Individual necessários naquele local.

Parágrafo segundo - Todas as vistorias serão feitas sempre em conjunto com a técnica de segurança do trabalho da entidade sindical laboral.

Parágrafo terceiro - Sempre deverá estar acompanhado uma pessoa da empresa com responsabilidade e conhecimento sobre o assunto e devidamente designada pela empresa. Em caso de esta pessoa não estar na empresa, a visita deve ser adiada.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISO**

Será fixado, na empresa, quadro de avisos do Sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os conteúdos político-partidário ou ofensivo.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPROVANTE DE RECOLHIMENTO**

Sempre que solicitadas pelo Sindicato Profissional, a empresa fará a comprovação dos recolhimentos ao FGTS, INSS e regularização dos PIS, nos casos em que se fizer necessário.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO FUNCIONÁRIO SEM REGISTRO**

O empregado sem Registro- A empresa que manter o trabalhador sem registro em vistoria quando flagrante constatação do labor do empregado sem os benefícios sociais, fica estabelecido que a entidade sindical laboral aplicara penalidade pecuniária ao empregador no importe de 1 salário mínimo nacional, vigente por

trabalhador prestando serviço ilegalmente.

a) A aplicação da penalidade será realizada pelo sindicato laboral, que lavrará Termo de Penalidade devidamente datado e assinado pelo proposto ou proprietário da empresa, ou via aviso de recebimento.

b) As penalidades aplicadas e não suportadas, serão averbadas nos registros de protesto em cartórios.

c) A pecúnia decorrente da aplicação da penalidade será rateada na proporção de 90% ao SINTICOM (noventa por cento), e 10% (dez por cento) ao SIMOVALE pertencente desta convenção.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADOR PATRONAL - ASSISTENCIAL PATRONAL

Toda empresa pertencente à categoria econômica representada por esta Convenção Coletiva de Trabalho recolherá ao Sindicato Patronal valores referentes à Contribuição Assistencial Patronal anual.

A base de cálculo da referida contribuição terá como instrumento validador o número de funcionários de cada empresa e se dará conforme especificações na tabela abaixo:

As empresas abrangidas e pertencentes à categoria econômica representada pela presente convenção coletiva, conforme preceito legal estabelecido na alínea "e" do art. 513 da CLT pagará a contribuição Assistencial Patronal relativa aos anos de 2018 e 2019.

A base de cálculo da referida contribuição terá como instrumento validador o número de funcionários de cada empresa e se dará conforme especificações na tabela abaixo:

Nº Funcionários	% sobre salário mínimo federal R\$ 954,00	Valor em R\$
1 a 10 Funcionários	3/4 - salário mínimo Federal	R\$ 715,50
11 a 50 Funcionários	1,5 - salário mínimo Federal	R\$ 1.431,00
51 a 100 Funcionários	2 - salário mínimo Federal	R\$ 1.908,00
Acima 101 Funcionários	3,5 - salário mínimo Federal	R\$ 3.339,00

O valor correspondente a cada faixa de contribuição vai ser dividido em 02 (duas) parcelas anuais, as quais serão recolhidas até o 20º (vigésimo) dia útil dos seguintes meses, ABRIL e OUTUBRO de cada ano consecutivo.

O recolhimento dar-se-á através dos boletos emitidos pela entidade sindical representativa da categoria industrial (SIMOVALE).

As empresas que forem "associadas" ao sindicato patronal e que estiverem adimplentes com todas as contribuições **ficam ISENTAS** do pagamento da contribuição assistencial previstas nesta cláusula, desde que comprovem a associação.

Em caso de descumprimento do estabelecido na presente cláusula, a empresa inadimplente pagará multa de 10% (dez por cento), sobre o valor estabelecido mais juros na forma da lei, bem como poderá ser cobrada judicialmente e encaminhada ao cartório de títulos e protestos.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESCONTO ASSISTENCIAL

Tendo em vista o disposto no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal e por decisão da Assembleia Geral Extraordinária, fica instituído Desconto Assistencial nos seguintes termos: as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigadas a descontar de seus empregados, esses que são associados ou filiados pertencentes a categoria profissional, inclusive admitidos durante a vigência desta, sempre sobre o salário do próprio mês de desconto a importância correspondente a:

a) No mês de junho de 2018, 3% (três por cento) do salário base pago, recolhido até o 10º dia do mês de julho de 2018.

b) No mês de setembro de 2018, 3% (três por cento) do salário base pago, recolhido até o 10º dia do mês de outubro de 2018.

c) No mês de dezembro de 2018, 3% (três por cento) do salário base pago, recolhido até o 10º dia do mês de janeiro de 2019.

Parágrafo Primeiro: O empregado sindicalizado, filiado ou não, poderá opor-se ao desconto assistencial, devendo para isto apresentar, no Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil e do Mobiliário de São Lourenço do Oeste, carta escrita de oposição, no prazo de 10 (dez) dias antes do efetivo desconto, encaminhando cópia da mesma com o recebimento do Sindicato ao empregador.

Parágrafo Segundo: As empresas ficam obrigadas a remeter ao Sindicato relação nominal dos empregados, contendo o salário percebido e os descontos efetuados em favor da entidade sindical, até o 15º dia após o desconto.

Parágrafo Terceiro: Ao trabalhador será dado a opção de escolher pagar 3%(três por cento) trimestral ou 1%(um por cento) sobre o piso regional de forma mensal.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PRÉVIO ENTENDIMENTO ENTRE PARTES**

Fica convencionado que na ocorrência de infrações relacionadas ao cumprimento de cláusulas da presente Convenção, as entidades convenientes deverão procurar entendimento para a solução, antes de buscar solução na DRT, ou posteriormente via judicial, quando neste caso deverão recorrer a Justiça do trabalho.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIREITOS E DEVERES**

Todos os trabalhadores e empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho deverão acatar e aplicar as normas nela contida, na forma da legislação em vigor.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR DESCOBRIMENTO**

O empregador ou empregado que descumprir qualquer norma coletiva deste Instrumento arcará com multa no valor de um salário mínimo estadual da categoria vigente à data do descumprimento em favor da parte prejudicada (entidade sindical e, ou trabalhador).

**PARAGRAFO ÚNICO:** Se for violada mais que uma norma do presente instrumento coletivo, é devido um salário mínimo por descumprimento, tantas quantas forem às normas violadas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORÇA LEGIFERANTE**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho tem força de lei entre os convenientes nos termos do art. 7º, XXVI, e art. 8º, VI, da Constituição da República c/c art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo de estrito cumprimento por todos os empregadores, trabalhadores e trabalhadoras, e seu descumprimento sujeitará o infrator ou infratora às cabíveis sanções administrativas e/ou judiciais.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SUBSTITUTO PRECESSUAL**

Fica reconhecida a legitimidade processual das entidades patronal e profissional perante a Justiça do Trabalho, para ajuizamento de ações de cumprimento ou outras que entenderem necessárias, independentemente da relação empregados ou associados e autorização ou mandato dos mesmos.

**MARIA LUIZA FERNANDES DA SILVA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRAB NAS IND DA CONSTRUCAO CIVIL E DO MOB**

**ILSEO RAFAELI  
PRESIDENTE  
SINDICATO DA INDUSTRIA MADEIREIRA E MOVELEIRA DO VALE DO URUGUAI**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA**

[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>.