

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008449/2023
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 23/02/2023 ÀS 09:58

SIND DOS TRAB NAS IND DA CONSTR E DO MOB PINHALZINHO, CNPJ n. 75.434.357/0001-87, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). INACIO LAUERMANN;

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 fevereiro de 2023 a 28 de fevereiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário, plano da CNTI**, com abrangência territorial em **Cunha Porã/SC, Maravilha/SC, Modelo/SC, Nova Erechim/SC, Pinhalzinho/SC e Saudades/SC**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO E PROFISSIONAL**

As empresas concederão a todos seus empregados o SALÁRIO NORMATIVO E PROFISSIONAL, a partir da competência de 01 de fevereiro de 2023 com seu pagamento no mês de março de 2023, nas seguintes condições:

*a) Aos motoristas de carretas fica garantido um piso salarial mínimo de **R\$ 2.495,00 (Dois mil Quatrocentos e noventa e cinco reais)** mensais.*

*b) Aos demais motoristas, capataz, operador de empilhadeira, marceneiro e laminador de serra fita ficam garantidos um mínimo de **R\$ 2.065,00,00 (Dois mil e sessenta e cinco reais)** mensais.*

*c) Aos profissionais nas funções de serrador, pintores, caldeirista, estofadores e ajustador de máquinas ficam garantidos um mínimo de **R\$ 1.690,00 (Um mil seiscentos e noventa reais)** mensais.*

*d) Aos demais trabalhadores não incluídos nos itens anteriores e outros similares, ficam garantidos um mínimo de **R\$ 1.640,00 (um mil seiscentos e quarenta reais)**, mensais.*

Parágrafo primeiro: Se não houver contrato de experiência, os trabalhadores farão jus ao salário normativo e profissional acima mencionado desde a contratação.

*Parágrafo segundo: Nenhum trabalhador poderá receber salário inferior ao Salário Mínimo Regional de Santa Catarina após sua divulgação oficial, os quais estão enquadrados na 2ª faixa com valor definido para o ano de 2022 em **R\$ 1.468,00 (um mil quatrocentos e sessenta e oito reais)**.*

*Salienta-se que até a data do fechamento dessa CCT, ainda não foi divulgado o valor correspondente ao **salário regional para o ano de 2023**, dessa forma, sua aplicabilidade se torna obrigatória somente após a sua divulgação oficial.*

Ressalvado o período de experiência e sem efeito retroativo aos salários porventura já pagos antes da divulgação pelos órgãos competentes do novo valor anual.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

*Diante as negociações realizadas, onde estabeleceu-se o reajuste e aumento salarial, com base no índice do INPC anual até a data base da categoria, bem como o ganho real, para todos os trabalhadores nas Indústrias de Serrarias, Carpintarias, Tanoarias, Madeiras Compensadas e Laminadas, Aglomerados e Chapas de Fibra de Madeiras Compensadas e Laminadas, Aglomerados e Chapas de Fibra de Madeiras; Oficiais Marceneiros e Trabalhadores na Indústria de Serrarias e de Móveis de Madeiras; Trabalhadores no Corte, Beneficiamento e Manuseio de Madeiras e de Móveis; Trabalhadores na Indústria de Móveis de Junco e Vime e de Vassouras; Trabalhadores nas Indústrias de Cortinados, Colchões e Estofos; Trabalhadores na Indústria de Escovas e Pincéis; no mês de fevereiro de 2023 com reajuste de **7,5% (sete virgula cinco por cento)**.*

Parágrafo primeiro: Não se aplica os salários normativos e profissionais retro estabelecidos, aos menores de 18 anos, desde que a empresa mantenha no máximo um trabalhador nesta faixa etária, para cada grupo de 07 (sete) empregados.

Parágrafo segundo: Serão compensáveis, desde que comprovadas através de instrumento coletivo de trabalho, todas as antecipações e reajustes salariais ocorridas no período de 01 de fevereiro de 2022 a 31 de janeiro de 2023, preferencialmente sendo estabelecidas com o SITICOM e SIMOVALE conjuntamente.

Parágrafo Terceiro: Não serão compensáveis os reajustes salariais decorrentes de promoção, alteração de função, mérito, equiparação salarial, adequação de cargos e salários e qualificação profissional.

CLÁUSULA QUINTA - DA LIVRE NEGOCIAÇÃO SALARIAL

Aos funcionários com salário superior à 20% (vinte por cento) ao normativo estabelecido para a categoria, efetivamente farão livre negociação entre empregador e empregado do seu salário, sendo garantido no mínimo o reajuste de 50% (cinquenta por cento) do índice do INPC anual até a data base da categoria. Aos salários que não atingem o percentual de 20% (vinte por cento) acima do normativo da categoria, será aplicado o reajuste convencionado na cláusula terceira dessa convenção.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados, cópia da folha de pagamento, contendo pelo menos, o nome do empregado e da empresa, as importâncias pagas e os descontos efetuados, sob pena de pagar multa, em favor do empregado de 20% (vinte por cento) do salário mínimo, para cada mês que seja descumprido.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS COM

As empresas que pagarem os salários de seus empregados através de cheques deverão conceder-lhes dentro do expediente bancário o tempo necessário para que possam recebê-los na agência bancária respectiva.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA OITAVA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas pagarão décimo terceiro salário aos empregados que permanecerem em benefício previdenciário somente na espécie 91 auxílio doença por acidente do trabalho, por um período superior de 15 (quinze) dias, e inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo único ; Caso a previdência social venha a instituir este benefício, a presente cláusula fica revogada.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - DAS HORAS EXTRAS

As horas extras prestadas de segunda-feira até ao sábado às 12 horas, terão acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e as horas prestadas aos sábados após às 12 horas terão acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) em relação às horas normais, enquanto que aquelas prestadas em domingos, feriados e no dia de folga remunerada garantidos por esta convenção, terão acréscimo de 100% (cem por cento) em relação às horas normais.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE

A empresa fornecerá Vale Transporte aos seus empregados que fizerem uso de transporte público, observadas as condições legais previstas no decreto 95.247/87.

Ficam as empresas desobrigadas do fornecimento do vale transporte nas cidades não servidas por transporte público, e nas que possuem o Transporte Público a empresa não é obrigada a fornecer o valor do transporte quando essa fornecer ou disponibilizar para uso de seus funcionários veículo próprio ou de terceiros em rotas pré definidas para locomoção dos colaboradores até a empresa.

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de ocorrer rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa comunicará ao empregado por escrito, as infrações motivadoras, sob pena de não terem validade suas alegações em juízo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPENSA DO EMPREGADO 30 (TRINTA) DIAS ANTES DA DATA-BASE

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base, terá direito a indenização adicional equivalente a sua última remuneração.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO POR PEDIDO DE DEMISSÃO

Parágrafo Primeiro: Quando o empregado utilizar-se da casa fornecida pela empresa, terá 30 (trinta) dias para desocupar o imóvel, contado da data do início do aviso prévio ou dispensa sumária.

Parágrafo segundo Com efetiva concordância do empregado, a empresa poderá efetuar o pagamento das verbas rescisórias quando da desocupação do imóvel, independente da data do aviso prévio ou dispensa sumária.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA PENALIDADE POR MANTER EMPREGADO SEM REGISTRO

Em vistoria, quando da flagrante constatação do labor do trabalhador ou trabalhadora sem o registro do contrato de trabalho em CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), fica estabelecido que a entidade sindical profissional aplique penalidade pecuniária ao empregador, no importe do primeiro salário normativo e profissional da categoria.

Parágrafo primeiro: A aplicação da penalidade será realizada pelo sindicato profissional, que lavrará Termo de Penalidade devidamente datado e assinado pelo preposto ou proprietário da empresa, ou via Aviso de Recebimento.

Parágrafo segundo: As penalidades aplicadas e não suportadas, serão averbadas nos Registros de Proteção, inclusive mediante protestos em cartórios.

Parágrafo terceiro: A pecúnia decorrente da aplicação da penalidade será rateada na proporção de 50% (cinquenta por cento) para cada entidade sindical conveniente desta convenção.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA ENTREGA DO PPP (PERFIL PROFISSIOGRAFICO PREVIDENCIARIO)

O PPP constitui-se em um documento histórico laboral do trabalhador e da trabalhadora que reúne, entre outras informações, dados administrativos, registros ambientais e resultados de monitoração biológica, durante todo o período em que este exerceu sua atividade.

Parágrafo único: A prestação de informações falsas no PPP constitui crime de falsidade ideológica, nos termos do Artigo 297 do Código Penal.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE

PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - APOSENTADORIA

Todo trabalhador que conte com 03 (três) ano, embora alternado, de trabalho na empresa e que esteja a menos de um ano para alcançar a aposentadoria (mediante comprovação desse período através de documentos hábil fornecido pelo INSS), não poderá ser despedido, salvo um acordo homologado pela entidade profissional, exceto por justa causa.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PIS

A empresa que deixar de cadastrar, prestar informações da RAIS ou não registrar o contrato de trabalho do empregado deverá ressarcir em valor correspondente a um salário mínimo por ano proporcional de 01/11 (um onze avos) para cada mês trabalhado, como ressarcimento dos prejuízos em relação ao PIS.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA CARGA HORÁRIA SEMANAL

A carga horária semanal para todos os trabalhadores e trabalhadoras será de 44 (quarenta e quatro horas semanais), cumpridas de segunda à sexta-feira, jornada a ser definida por livre opção do empregador. Aos sábados não será considerado dia útil e nem descanso Semanal Remunerado, inclusive para fins de pagamento de salários.

Parágrafo único: Com o cumprimento da carga horária semanal estabelecida nesta cláusula, dispensa-se o intervalo de 15 (quinze minutos do art. 71§ 1º da CLT, vez que não computados na duração do trabalho nos termos legais).

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS

Fica convencionado neste instrumento a adoção pelas empresas e trabalhadores ora representados, o sistema de banco de Horas, nos moldes do que dispõe a Lei 960/98 e o Decreto regulamentar nº 2.490, de 04/02/98, juntamente com o artigo 59§ 2º e 5º da CLT pelo que as empresas poderão implantar o sistema de banco de horas, onde o excesso de horas trabalhadas em um dia seja compensado pela diminuição em outro dia, desde que observando os seguintes critérios mínimos:

a) A jornada de trabalho poderá ser prolongada em até 02 (duas) horas diárias além das 08 (oito) horas diárias;

b) O saldo do empregado no banco de horas poderá ser acertado da seguinte forma:

I) QUANTO AO SALDO CREDOR:

a) com a supressão do trabalho aos sábados ou em dia útil da semana,

b) mediante folgas adicionais autorizada a compensação de dias/horas trabalhados com dia/horas de folga,

- c) através do prolongamento das férias anuais,
- d) através do prolongamento das férias coletivas;

II) QUANTO AO SALDO DEVEDOR:

- a) Pela prorrogação da jornada diária,
- b) Pelo trabalho aos sábados;

III) As horas prorrogadas na forma desta cláusula serão pagas singelamente, sem qualquer adicional pertinente ao trabalho extraordinário, a compensação será de uma por uma hora (1x1).

Parágrafo Único - Será obrigatória a participação do Sindicato laboral nas negociações para a implantação do sistema de banco de horas que a lei exigir, observando o disposto e necessidade legal, eis que os pontos omissos e/ou não previstos nesta Convenção serão discutidos e aprovados em comum acordo entre a empresa o sindicato laboral, com vistas ao sindicato patronal para a validade e implementação do banco de horas, será nulo a implantação desse banco de horas sem anuência das entidades sindicais.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DO SÁBADO QUANDO O SÁBADO JÁ É FERIADO

Para que não haja perda das partes (empregador/empregado), os feriados que recaem de segunda a sexta-feira compensarão os feriados que recaírem em sábados, não sendo isso motivo de redução de jornada na semana.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RELÓGIO PONTO

Sugere-se as empresas a colocação de sirene junto ao relógio ponto, para que os funcionários saibam os horários de início, intervalo e término do turno.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS PARA ACOMPANHAMENTO HOSPITALAR

De acordo com o ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente, em vista da medida que elegem como princípio fundamental da criança e proteção integral pelos pais, igualmente, os deveres impostos nos artigos 1.643 e 1.635 do Código Civil, o empregado, pai, mãe ou responsável legal poderá faltar ao serviço por um período até 02 (dois) dias por ano, para acompanhar e cuidar de filho menor de até 12 (doze) anos, no caso de internação hospitalar, mediante a entrega de atestado médico.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

A empresa fica obrigada a fornecer a seus empregados os equipamentos de segurança necessários, de forma gratuita, e seus funcionários serão obrigados a usá-los, sob pena de suspensão e após demissão por justa causa.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Os atestados médicos e odontológicos serão reconhecidos pelas empresas para a justificativa de faltas e atrasos, quando forem emitidos por Hospitais da rede pública e os incluídos no sistema SUS, e na falta destes, quando emitidos por profissionais que atendam pelos convênios firmados com a empresa e/ou Sindicato e os empregados, e, médico da escolha do empregado, desde que haja preenchimento conforme exigência prevista em lei.

Parágrafo Primeiro: O trabalhador deverá comunicar a empresa sobre as faltas ou atrasos entregando o atestado médico ou ainda outras justificativas, no 1º dia de afastamento.

Parágrafo Segundo: Quando o atestado apresentar rasuras, a empresa solicitará ao empregado que procure o profissional emissor para sanar a irregularidade, não sendo, porém, causa de punição do empregado. O tempo despendido pelo empregado para procurar o profissional, objetivando regularização do referido atestado, não será remunerado pela empresa.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SAÚDE DO TRABALHADOR E TRABALHADORA E VIOLÊNCIA NO TRABALHO

1 - DA AUSÊNCIA JUSTIFICADA

As empresas sempre que possível buscarão junto aos órgãos responsáveis, o agendamento prévio do exame preventivo de câncer de colo uterino e de mama para suas trabalhadoras. Bem como em orientar, divulgar e incentivar o trabalhador masculino a fazer os exames urológicos para prevenção do câncer de próstata. Quando da impossibilidade deste agendamento as empresas deverão aceitar os atestados ginecológicos/urológicos referentes à realização de tais exames preventivos para a saúde de seus trabalhadores.

2 – DEMAIS ASSUNTOS

As empresas se comprometem a fazer, pelo menos uma vez ao ano, campanhas de prevenção às drogas e doenças sexualmente transmissíveis DST/AIDS, esforçando-se no sentido da conscientização de seus empregados(as). As empresas juntamente com os membros da CIPA, realizarão trabalhos/campanhas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, bem como a importância do correto

preenchimento da CAT. As empresas permitirão as mulheres grávidas um intervalo de 10 minutos para lanche. As empresas e o Sindicato se comprometerão a combater as práticas de Assédio Moral, Sexual e

atitudes de abuso de poder. Assumem o compromisso de realizar palestras sobre os temas, a fim de conscientizar e esclarecer sobre as consequências dessas práticas no ambiente de trabalho.

As empresas e o sindicato profissional se comprometem a orientar e divulgar os cuidados e o combate ao DIABETE através de campanhas de prevenção e divulgação em seus quadros de avisos, SIPAT e demais eventos que julgarem prudente.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACIDENTE DE TRABALHO

Em caso de o empregado sofrer acidente de trabalho, a empresa quando necessário e possível deverá transportar o mesmo até o hospital, tomando todas as providências no preenchimento e encaminhamento da ficha de acidente de trabalho (CAT- Comunicação de Acidente de Trabalho).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

A empresa poderá optar em fazer seguro de vida coletivo com cobertura de morte natural e acidental, invalidez total ou parcial por acidente, auxílio funeral, o seguro com valor principal de no mínimo R\$ 20.000,00 (Vinte mil reais) isso podendo ser com participação do empregado em até 20% (vinte por cento) do valor do seguro, ou a empresa facultativamente poderá fornecer gratuitamente esse seguro ao seu empregado.

Parágrafo primeiro: Fica convencionado e aprovado pelas entidades sindicais que a apólice de seguro que for suportada pelo empregador ou com participação do empregado, conforme caput, vai ser usado como verbas indenizatórias em compensação total ou parcial referente aos valores sentenciados em ações trabalhistas ou cíveis que são decorrentes da relação de trabalho ou emprego acometidas por doença ou acidente de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL NA EMPRESA

Os Dirigentes sindicais terão livre acesso dentro das empresas, desde que devidamente identificados e acompanhados por um representante da empresa.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL

A empresa que mantiver dirigente sindical em seu quadro de funcionários garante a este, folga remunerada de até 05 (cinco) dias por ano, para que o mesmo participe de eventos de interesse da entidade profissional, devendo ser comunicada a empresa com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO 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.

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 2023 e 2024.

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	Valor em R\$
		R\$ 1.212,00
1 a 10 Funcionários	3/4 - salário mínimo Federal	R\$ 976,50
11 a 50 Funcionários	1,5 - salário mínimo Federal	R\$ 1.953,00
51 a 100 Funcionários	2 - salário mínimo Federal	R\$ 2.604,00
Acima de 101 Funcionários	3,5 - salário mínimo Federal	R\$ 4.557,00

O valor correspondente a cada faixa de contribuição serão recolhidas até o 15º (décimo quinto) dia do mês de julho do ano de 2023.

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL

Considerando a aprovação livre e democrática da Contribuição Confederativa Assistencial Negocial em Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 06 de dezembro de 2022 na cidade de Pinhalzinho, aberta a todas as categorias e a todos os trabalhadores sócios ou não sócios, cumprindo com o artigo 612 c/c art. 617, parágrafo segundo, da CLT;

- Considerando que a representação absoluta de todas as categorias profissionais, com associados ou não, não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo 8º da Constituição da República;
- Considerando o cumprimento da Orientação n.º 3 expedida pela 2ª Reunião Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, do Ministério Público do Trabalho;
- Considerando a previsão na Ordem de Serviço n.º 01 de 24 de Março de 2009, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego;
- Considerando a prerrogativa sindical de estabelecer contribuições à luz do art. 513, alínea "e", da CLT;
- Considerando que o art. 592 da CLT prevê a aplicação dos recursos da Contribuição Sindical somente para atividades sociais e educacionais aos trabalhadores;
- E observando os Princípios da Proporcionalidade e da Razoabilidade dos valores da Contribuição, **bem como a não onerosidade** das instituições sindicais e dos empregadores e trabalhadores convencionam;

Estabelece-se:

§ 1º - Conforme deliberado e votado de forma prévia e expressa pelos trabalhadores e trabalhadoras filiados e não filiados na Assembleia, de 06 de dezembro de 2022, normatiza-se coletivamente a todos os trabalhadores e trabalhadoras representados sindicalmente pelo SITICOM de Pinhalzinho.

§ 2º - Contribuição Confederativa Negocial, de 1% (um por cento) ao mês, sob a remuneração percebida pelo trabalhador.

I – O empregador tem a responsabilidade do desconto da contribuição somente do empregado associado com a prévia e expressa autorização individual do desconto, e para os demais, que não são associados para que seja possível o desconto do empregado deverá a entidade sindical laboral formalizar e promover reunião com os empregados de cada empresa obtendo autorização expressa e individual do funcionário para tal desconto.

§ 3º - A Contribuição estabelecida será recolhida pelo empregador até o dia 10(dez) do mês subsequente, mediante guias bancárias emitidas pelo SITICOM de Pinhalzinho, ou recolhido direto a este. Em caso de atraso pelo empregador, incidirá mora diária de 2%(dois por cento) e multa mensal de 10%(dez por cento). Para o recolhimento o SITICOM deverá enviar mensalmente a relação dos contribuintes a fim de promover os descontos.

§ 4º - As empresas remeterão obrigatoriamente, ao SITICOM de Pinhalzinho, até o dia 10(dez) de cada mês subsequente, a relação de trabalhadores contribuintes, contendo nome, CPF, valor contribuído e comprovante de pagamento.

Em contra partida o SITICOM deverá informar para as empresas no prazo máximo de 10 dias a informação de quais funcionários são associados ou filiados a entidade sindical, JUNTAMENTE com a documentação que autorize individualmente e expressamente para o desconto da contribuição assistencial, bem como a possibilidade e autorização para o desconto em folha de pagamento de cada colaborador.

§ 5º - As guias bancárias estão disponíveis e podem ser obtidas pelas empresas ou escritórios contábeis, diretamente no site da entidade, www.siticompinhalzinho.com.br, ou diretamente a entidade por e mail: sindipzo@gmail.com, inserindo os respectivos valores, por conta da Nova Plataforma de cobrança, FEBRABAN, os boletos devem ser registrados pelo Banco Beneficiário, a informação de valor é importante e obrigatória, frente ao anúncio oficial de extinção de boletos sem registro.

§ 6º - Muito embora a contribuição prevista nesta cláusula para os trabalhadores associados ou não associados, não seja obrigatória e não compulsória, observa-se o direito de oposição aos associados, devendo manifestar-se individualmente perante o Sindicato, até o dia 20 (vinte) do mês que computará a respectiva contribuição.

§ 7º - Qualquer controvérsia relativa ao referido desconto será resolvida diretamente com o Sindicato profissional beneficiário, que responderá por todos os ônus, inclusive judiciais ou extrajudiciais, na medida em que as empresas são meras repassadoras das verbas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO QUADRO DE AVISOS

As empresas reservarão local apropriado para a entidade sindical profissional afixar cartazes de interesse da categoria, o local será de livre acesso ao dirigente sindical.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

Fica estabelecido que o pedido de demissão, ou comunicação de dispensa, aviso prévio patronal termo de rescisão de contrato de trabalho ou recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho, pertinente a empregados com mais de 12 meses de serviço, só será válido administrativamente se com assistência da entidade sindical profissional.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

Esta Norma Coletiva de trabalho será obrigatoriamente aplicada a todos os contratos individuais de emprego dos trabalhadores e trabalhadoras representados pela entidade sindical da categoria profissional, com abrangência territorial nas cidades de: Pinhalzinho, Modelo, Sul Brasil, Serra Alta, Bom Jesus do Oeste, Nova Erechim, Saudades, Cunhataí, Maravilha, Cunha Porã, São Miguel da Boa Vista e Caibi.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REVISÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A presente convenção coletiva de trabalho poderá ser revista a qualquer tempo, com iniciativa de qualquer uma das partes convenientes ou ambas em comum acordo, para adequar as novas condições que venham a ocorrer.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORMAÇÃO PROFISSIONAL E TREINAMENTOS

As Empresas e Sindicato Laboral incentivarão a participação dos funcionários(as) em cursos de formação profissional, treinamentos e requalificação, ministrados pelas empresas ou por outras entidades.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO E COMPETÊNCIA

Os sindicatos signatários elegem o judiciário trabalhista como competente para dirimir dúvidas em relação a presente convenção.

E por estarem justos e acordados, os representantes legais das entidades sindicais assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, juntamente com a Comissão de Negociação, em duas vias de igual teor, ficando o sindicato profissional responsável por redigir, inscrever e protocolar no sistema Mediador do MTE tal qual esse documento.

}

**INACIO LAUERMANN
PRESIDENTE
SIND DOS TRAB NAS IND DA CONSTR E DO MOB PINHALZINHO**

ILSEO RAFAELI

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

**ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

