

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023-

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO PINHALZINHO, CNPJ n. 75.434.357/0001-87, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. INACIO LAUERMANN

E

SINDICATO DA INDUSTRIA MADEIREIRA E MOVELEIRA DO VALE DO URUGUAI - SIMOVALE, CNPJ n. 83.085.803/0001-13, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. 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 02 (dois) anos para as cláusulas sociais sendo de 01º de fevereiro de 2024 a 31 de janeiro de 2026, e de 01 (um) ano para as clausulas econômicas, sendo de 01º de fevereiro de 2024 a 31 de janeiro de 2025 e a data-base da categoria em **01º de fevereiro** dos referidos anos.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias **dos trabalhadores nas Indústrias de Serrarias, Carpintarias, Tonoarias, 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, com abrangência territorial em Pinhalzinho, Modelo, Sul Brasil, Serra Alta, Bom Jesus do Oeste, Nova Erechim, Águas Frias, Saudades, Cunhataí, Maravilha, Cunha Porã, São Miguel da Boa Vista e Caibi.**

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 2024 com seu pagamento no mês de março de 2024**, nas seguintes condições:

a) Aos gerentes de produção, marceneiros, motoristas de carretas fica garantido um piso salarial mínimo de **R\$ 2.670,00 (dois mil seiscentos e setenta reais)** mensais.

b) Aos demais motoristas, operador de empilhadeira, laminador de serra fita ficam garantidos um mínimo de **R\$ 2.210,00,00 (Dois mil duzentos e dez reais)** mensais.

c) Aos profissionais nas funções de serrador, pintores, costureiras(os), caldeirista, estofadores e operador de máquinas ficam garantidos um mínimo de **R\$ 1.808,00 (Um mil oitocentos e oito reais)** mensais.

d) Aos demais trabalhadores não incluídos nos itens anteriores e outros similares, ficam garantidos um mínimo de **R\$ 1.755,00 (um mil setecentos e cinquenta e cinco 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 2024 em **R\$ 1.670,56 (um mil seiscentos e setenta reais e cinquenta e seis centavos)**.

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 2024 com reajuste de **5,5% (cinco 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 regular apontamento em folha de pagamento, todas as antecipações e reajustes salariais ocorridas no período de 01 de fevereiro de 2023 a 31 de janeiro de 2024, preferencialmente sendo estabelecidas a notificação aos sindicatos SITICOM e SIMOVALE conjuntamente da referida antecipação.

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 a 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 quarta 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 CHEQUE

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

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - 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 as 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 NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - AVISO PRÉVIO POR PEDIDO DE DEMISSÃO

Parágrafo Primeiro: Quando o empregado se utilizar 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 TERCEIRA - DA PENALIDADE POR MANTER EMPREGADO SEM REGISTRO

Em vistoria, quando do 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 segunda: 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 QUARTA - DA EMISSÃO DO PPP (PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO)

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. Devendo assim se observada a legislação vigente.

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 QUINTA - APOSENTADORIA

Todo trabalhador que conte com 03 (três) anos, 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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, ou responsável legal poderá faltar ao serviço por um período de até 02 dias por ano para acompanhar e cuidar de filho menor de até 12(doze) anos, no caso de internação hospitalar, mediante à entrega de atestado médico.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 entregar 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 emitente 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 QUARTA - 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 a 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 as 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 QUINTA - 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 SEXTA – SEGURO DE VIDA.

A empresa poderá optar em fazer seguro de vida coletivo com cobertura de morte natural e ou acidental, invalidez funcional permanente total por doença, invalidez permanente ou parcial por acidente, auxílio funeral 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 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 de doença ou acidente de trabalho.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 2024 e 2025.

Será aplicado ao presente caso o disposto no Art. 4º Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

Juntamente com o entendimento do tema 935 e do acórdão do julgamento do ARE 1018459, que fixou a tese: "É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição".

Assim, se aplica o disposto legal da instituição da contribuição assistencial Patronal pelo princípio da analogia à todos da categoria, sendo eles associados ou não, e ao que pese para a condição dos empregados da categoria do tema 935, aqui vale também para as empresa (empregadores) da categoria.

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\$ 1.420,00	Valor em R\$
1 a 10 Funcionários	3/4 - salário mínimo Federal	R\$ 1.065,00
11 a 50 Funcionários	1,5 - salário mínimo Federal	R\$ 2.130,00
51 a 100 Funcionários	2 - salário mínimo Federal	R\$ 2.840,00
Acima 101 Funcionários	3,5 - salário mínimo Federal	R\$ 4.970,00

O valor correspondente a cada faixa de contribuição será recolhido até o 15º (décimo quinto) dia do mês de julho do ano de 2024.

Assim como prevê o tema 935, fica garantido o direito a oposição nos 30 (trinta) primeiros dias do referido desconto.

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 inadimplentes 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 - 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 05 de dezembro de 2023 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:

- 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:

Parágrafo primeiro: Conforme deliberado e votado de forma prévia e expressa pelos trabalhadores e trabalhadoras filiados e não filiados na Assembleia, de 05 de dezembro de 2023 normatiza-se coletivamente a todos os trabalhadores e trabalhadoras representados sindicalmente pelo SITICOM de Pinhalzinho.

Parágrafo segundo: Contribuição Confederativa Negocial, de 1% (um por cento) ao mês, sob a remuneração percebida pelo trabalhador.

Parágrafo terceiro: 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.

Parágrafo quarto: As empresas remeterão obrigatoriamente a cada trimestre 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 contrapartida o SITICOM deverá informar para as empresas mensalmente no prazo máximo de 10 dias de antecedência do desconto a informação de quais funcionários são associados ou filiados a entidade sindical, apresentaram a oposição.

Parágrafo quinto: As guias bancárias estão disponíveis e podem ser obtidas pelas empresas ou escritórios contábeis, 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 anuncio oficial de extinção de boletos sem registro.

Parágrafo sexto: 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, podendo ser através do e-mail sindipzo@gmail.com, pelo telefone e WhatsApp 49-3366-3553, por carta e ou pessoalmente, uma manifestação valerá para os meses subsequentes a apresentação e pelo período da vigência dessa convenção para evitar a cobrança da respectiva contribuição sucessiva.

Parágrafo sétimo: 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO.

Fica estabelecido que o pedido de demissão, ou comunicação de dispensa, aviso prévio patronal, termo de rescisão de contrato ou recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho, pertinente a empregados fica definido que sua condição de homologação e facultativa a apresentação e homologação a entidade sindical profissional.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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, Águas Frias, Saudades, Cunhataí, Maravilha, Cunha Porã, São Miguel da Boa Vista e Caibi.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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, se for constituída, 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.

Pinhalzinho /SC, 14 de fevereiro de 2024.

INÁCIO 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

Comissão Patronal de Negociação.

MÓVEIS DAICO IND. E COM. LTDA
CNPJ: 81.373.748/0001-31

SERPIL MÓVEIS LTDA.
CNPJ: 79.807.350/0001-14

KK MÓVEIS LTDA
CNPJ: 00.261.064/0001-46

INDÚSTRIA DE MÓVEIS E ARTEFATOS DE MADEIRA SCAPIN LTDA., CNPJ:
80.425.481/0001-16

FINESTRA INDUSTRIA E COMERCIO DE MADEIRAS LTDA
80.143.548/0001-20