

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC000338/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/02/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR010209/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.225078/2025-90
DATA DO PROTOCOLO: 25/02/2025

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

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). OSNI CARLOS VERONA;

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 2025 a 31 de janeiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **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 os seus empregados o SALARIO NORMATIVO E PROFISSIONAL, a partir de 01 de fevereiro de 2025 com seu pagamento no mês de março de 2025, nas seguintes condições:

- a) Aos gerentes de produção, marceneiros, motoristas de carretas fica garantido um piso salarial mínimo de R\$ 2.830,00 (dois mil oitocentos e trinta reais) mensais.
 - b) Aos demais motoristas, operador de empilhadeira, laminador de serra fita ficam garantidos um mínimo de R\$ 2.343,00,00 (Dois mil trezentos e quarenta e três reais) mensais.
 - c) Aos profissionais nas funções de serrador, pintores, costureiras(os), caldeirista, estofadores e operador de máquinas ficam garantidos um mínimo de R\$ 1.917,00,00 (Um mil novecentos e dezeseite reais) mensais.
 - d) Aos demais trabalhadores não incluídos nos itens anteriores e outros similares, ficam garantidos um mínimo de R\$ 1.860,00 (um mil oitocentos e sessenta reais), mensais.
- Parágrafo primeiro: Se não houver contrato de experiência, os trabalhadores farão jus ao salário normativo e profissional acima mencionado desde a contratação.

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 Fibras de Madeiras Compensadas e Laminadas, Aglomerados e Chapas de Fibras 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 2025 com reajuste de **6% (seis 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, podendo ser utilizado o salário mínimo nacional como base.

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 2024 a 31 de janeiro de 2025, 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 e sua função, 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 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

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 OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - BENEFÍCIO ASSIDUIDADE

Da fundamentação - Princípio da Autonomia Coletiva A Constituição Federal/88, Art.7º, inciso XXVI, reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho. Este reconhecimento alude na valorização da autonomia coletiva, permitindo que sindicatos e empregadores negociem benefícios específicos. Ainda, nos termos do artigo 457, §2º a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, prevê a possibilidade de concessão de benefícios adicionais aos

trabalhadores, como o de assiduidade, desde que negociados em convenção coletiva de trabalho. O artigo 611-A da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), reforça a prevalência do negociado sobre o legislado, permitindo que as partes negociem benefícios específicos, como o de assiduidade, sendo assim.

As empresas poderão, de forma facultativa, aderir a cláusula para aplicação do benefício por assiduidade, sendo que os empregados que não apresentarem faltas (injustificadas) durante o mês de trabalho farão jus a um determinado valor, esse valor definido será creditado em cartão benefício ao trabalhador, quando instituído, este benefício deverá ser validado conjuntamente pelo Sindicato dos Empregados e pelo Sindicato Patronal, para que tenha a validade conforme os parágrafos seguintes.

Parágrafo primeiro: para o recebimento do referido benefício assiduidade, o trabalhador não poderá ter faltado, ou ter chegado atraso, ou saído antes dos horários de seu trabalho por um período superior a 01 horas mensal, caso isso seja computado cumulativamente dentro do mês, o trabalhador perderá a integralidade do benefício.

Parágrafo segundo: O benefício de assiduidade será pago até o quinto dia útil do mês subsequente ao de referência, condicionado à não ocorrência de faltas injustificadas no período anterior.

Parágrafo terceiro: O valor do benefício de assiduidade não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, inclusive para cálculo de verbas trabalhistas e previdenciárias.

Parágrafo quarto: Em caso de desligamento do empregado, o benefício referente ao mês trabalhado será proporcional aos dias efetivamente trabalhados, desde que não haja faltas injustificadas no período.

Parágrafo quinto: As empresas que optarem por conceder este benefício deverão pactuar formalmente Acordo coletivo juntos aos 02 sindicatos dos empregados laboral e o patronal, apresentando o regulamento específico para validação e aprovação.

Parágrafo sexto: As empresas poderão fazer uso e aquisição de cartão de benefícios para o depósito dos referidos valores a seus trabalhadores, poderá ser utilizado para a aquisição de produtos e serviços nas redes credenciadas, como a operadora do cartão de benefício possibilitar.

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.

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA DÉCIMA - DA AJUDA DE CUSTO PARA TRANSPORTE/COMBUSTIVEL

Fundamentação - Princípio da Autonomia Coletiva

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI, reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho, reforçando a valorização da autonomia coletiva e permitindo que sindicatos e empregadores negociem benefícios específicos. Além disso, nos termos do artigo 457, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é prevista a possibilidade de concessão de benefícios adicionais e especiais aos trabalhadores, como a Ajuda de Custo para Transporte/Combustível, desde que negociados em convenção coletiva de trabalho.

O artigo 611-A da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), consolida a prevalência do negociado sobre o legislado, possibilitando que as partes ajustem condições específicas, levando em consideração as particularidades regionais e as necessidades das categorias envolvidas. No presente caso, a ajuda de custo justifica-se pela carência de transporte público regular e quantitativo suficiente para atender à demanda dos trabalhadores, bem como a falta de trabalhadores nas cidades sedes das empresas, sendo necessário o deslocamento de cidades vizinhas.

Concessão e Aplicação

As empresas poderão, de forma facultativa, aderir a esta cláusula para aplicação do benefício Ajuda de Custo para Transporte/Combustível aos trabalhadores que residem e prestam serviços nas cidades bases dessa CCT.

A concessão do benefício será feita sem natureza salarial, conforme previsto no artigo 457, §2º, da CLT. Em caso de demissão, o trabalhador receberá o referido auxílio de forma proporcional aos dias trabalhados, não sendo devido durante o aviso prévio indenizado. O pagamento será contabilizado como verba puramente indenizatória, proporcional aos dias laborados.

Parágrafo Primeiro - Critérios de Concessão - A Ajuda de Custo para Transporte/Combustível poderá ser disponibilizada a todos os empregados que, por insuficiência, inadequação de horários ou impossibilidade de transporte público regular, utilizem ou venham a utilizar-se de meio de transporte próprio para deslocamento ao trabalho.

Parágrafo Segundo - Tabela de Valores - A ajuda de custo será concedida também conforme a distância entre a residência do trabalhador e o local de trabalho ou ponto de encontro do transporte, com os seguintes valores mínimos de referência, não limitados a eles, autonomia do empregador na definição por regimento e termo interno:

Valor fixo mínimo para todos os empregados: R\$ XX,00

- Adicional por distância, para os trabalhadores residentes com distancias superiores terão cumulativamente o adicional de:
- Entre 1,5 km e 2,5 km: R\$ 50,00.
- Entre 2,5 km e 4,0 km: R\$ 70,00.
- Entre 4,0 km e 5,5 km: R\$ 80,00.
- Entre 5,5 km e 7,0 km: R\$ 100,00.
- 7,0 km ou mais: R\$ 120,00

Parágrafo Terceiro - Critério para Integrantes da Mesma Família - Quando existir mais de um integrante da mesma família que utilize o mesmo veículo para deslocamento ao mesmo local de trabalho, terá direito à Ajuda de Custo apenas um dos integrantes do grupo familiar. Caso os locais de trabalho sejam distintos, cada integrante receberá o benefício de seu respectivo empregador.

Parágrafo Quarto - Desconto por Faltas e Afastamentos - A Ajuda de Custo para Transporte/Combustível não será devida em casos de faltas ao trabalho ou afastamentos por qualquer razão, tais como férias, benefícios previdenciários, suspensão disciplinar ou penalidades, entre outros, sendo o desconto proporcional às ausências.

Parágrafo Quinto - Forma de Pagamento - O valor da ajuda de custo poderá ser lançado em folha de pagamento, ou pagamento em depósito por cartão benefício específico, contabilizando-se do primeiro ao último dia útil do mês, e será disponibilizado ao trabalhador até o quinto dia útil do mês subsequente ao período apurado.

Parágrafo Sexto - Condições para Acordo Coletivo - As empresas que optarem por conceder este benefício deverão formalizar Acordo Coletivo junto aos sindicatos laboral e patronal, apresentando regulamento específico para validação e aprovação, para sua total validade jurídica e relação entre as partes.

Parágrafo Sétimo - Empresas com Transporte Próprio ou Contratado - As empresas que disponibilizam transporte próprio ou contratado para o deslocamento dos trabalhadores terão a opção de conceder apenas o valor fixo mínimo previsto no Parágrafo Segundo definido pela própria empresa, independentemente da distância percorrida dos seus trabalhadores ao local de trabalho ou ao ponto de embarque.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

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 PROFISSIONAL E 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.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESSARCIMENTO DE CUSTOS ADMINISTRATIVOS EM CASO DE RESCISÃO ANTECIPADA PELO

Fundamentação:

Diante da constatação na área de atuação do sindicato, mediante consulta as empresas e demais membros envolvidos, se percebeu uma grande rotatividade de funcionários contratação e demissão com contratos de curto período, em muitos casos nem sendo cumprido o período pactuado do contrato de experiência sem qualquer motivação para seu termino pelas partes envolvidas. Com isso, dificultado a aderência dos trabalhadores, a conclusão dos treinamentos de admissão e qualificação para os profissionais, sendo que os reflexos estão na baixa qualificação da mão de obra no setor, o êxodo para outras atividades e setores da economia, assim se busca uma maior fixação do trabalhador na empresa e a diminuição da rotatividade podendo as empresas ter tempo com o colaborador para melhor qualifica-lo e também poder apresentar uma melhor remuneração.

Parágrafo primeiro – Caso o empregado solicite a rescisão antecipada do contrato de experiência antes de completar 30 (trinta) dias de trabalho, fica facultado ao empregador o direito de compensar custos administrativos, operacionais e equipamentos de segurança decorrentes do processo de admissão, incluindo exames médicos e despesas administrativas.

Parágrafo segundo – O ressarcimento será limitado ao valor de meia remuneração mensal do empregado, respeitando-se o limite máximo do salário composto na alínea “d” dos salários normativos e profissionais da cláusula terceira dessa CCT, e poderá ser descontado das verbas rescisórias.

Parágrafo terceiro – Fica vedada a aplicação desta cláusula caso a rescisão seja promovida pelo empregador sem justa causa, exceto se decorrente de falta grave do empregado nos termos do artigo 482 da CLT.

Parágrafo quarto – O desconto previsto nesta cláusula deve ser expressamente pactuado no contrato individual de trabalho, nos termos do artigo 480 da CLT, e aceito pelo empregado no momento da admissão.

Ex: para os contratos individuais -- "Nos termos do artigo 480 da CLT, o EMPREGADO reconhece que, caso solicite a rescisão antecipada do contrato de experiência antes do período de 30 (trinta) dias, sem uma justa causa, poderá ser aplicado desconto proporcional nas verbas rescisórias, correspondente às despesas administrativas, operacionais, equipamentos e custos médicos com a sua admissão, limitados ao valor de meia remuneração mensal."

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 à entrega de atestado médico.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.

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 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 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, devendo sempre apresentar a motivação, objetivo e qual ato vai ser feito dentro da empresa para sua liberação e acesso.

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 2025 e 2026.

Será aplicado ao presente caso, o disposto no Art. 4º da LIMDB (Lei de introdução às normas do Direito Brasileiro), que diz: 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”.

Aplicar-se-á os dispositivos legais para a instituição da Contribuição Assistencial Patronal pelo princípio da analogia a todos da categoria Patronal, sendo eles associados ou não, com base definida no Tema 935, que aplica a todos os empregados, aqui vale a analogia também para as empresas (empregadores) da categoria a mesma força obrigacional do recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal.

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	Qtde Salario Anual	Valores em R\$
1 a 10	02	R\$ 3.036,00
11 a 50	03	R\$ 4.554,00
51 a 100	04	R\$ 6.072,00
100 acima	05	R\$ 7.060,00

§1º. O valor correspondente a cada faixa de contribuição será recolhido até o 15º (décimo quinto) dia do mês de Abril do ano de 2025.

§2º. Assim como prevê o Tema 935, fica garantido o direito a oposição nos 30 (trinta) primeiros dias contados do registro desta Convenção Coletiva de Trabalho. Devendo a oposição ser comprovada junto a entidade Sindical Patronal exclusivamente pelo representante legal da empresa.

§3º. O recolhimento dar-se-á através dos boletos emitidos pela entidade sindical representativa da categoria industrial (SIMOVALE).

§4º. As empresas que estiverem “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.

§5º. Em caso de descumprimento do estabelecido na presente cláusula, a empresa inadimplente pagará multa de 05% (cinco por cento), sobre o valor estabelecido mais juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetários pelo INPC, bem como poderá ser cobrada judicialmente e encaminhada ao cartório de títulos e protestos, nesse caso sedo acrescido das despesas judiciais e honorários advocatícios contratuais. Além da aplicação de penalidade por descumprimento convencional conforme estabelece esta Convenção Coletiva de Trabalho.

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 10 de dezembro de 2024 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 10 de dezembro de 2024 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, até o dia de 20 (vinte) do mês que antecede desconto, podendo ser através do e-mail sindipzo@gmail.com, pelo WhatsApp 49-3366-3553, por carta e ou pessoalmente, uma manifestação valerá para os meses subsequentes e demais convenções Coletivas do Trabalho, ficando suspenso o desconto até que o trabalhador, ou trabalhadora optar por iniciar novamente o pagamento, esse deve se manifestar perante a empresa autorizando o referido desconto dessa cláusula, quando tiver novo ingresso em outra empresa deve renovar a sua opção de oposição se não quiser ter os descontos.

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 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 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.

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

OSNI CARLOS VERONA
PRESIDENTE

SINDICATO DA INDUSTRIA MADEIREIRA E MOVELEIRA DO VALE DO URUGUAI

ANEXOS
ANEXO I - ATA SITICOM

[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>.