

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001481/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/06/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032143/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.284142/2025-74
DATA DO PROTOCOLO: 23/06/2025

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES IND CONST CIVIL MOB XANXERE, CNPJ n. 00.897.136/0001-46, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MILTON SOMENSI;

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 março de 2025 a 28 de fevereiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL E DO MOBILIÁRIO**, com abrangência territorial em **Xanxerê/SC**.

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

Fica garantido um salário normativo e profissional aos pertencentes da categoria nas seguintes condições:

a) Aos profissionais Marceneiros, Laminador de Serra Fita, Ajustador de Máquinas, Prensador, Pintor e Serrador, ficam garantidos um salário normativo e profissional de **R\$ 2.292,00(Dois mil duzentos e noventa e dois reais) mensais**.

b) Aos demais profissionais não inclusos no item anterior, fica garantido um salário normativo e profissional de **R\$ 1.929,00 (Um mil novecentos e vinte e nove reais) mensais**.

c) Aos demais trabalhadores não enquadrados nos itens (a) e (b) da presente cláusula fica garantido um piso salarial de **R\$ 1.792,00 (Um mil setecentos e noventa e dois reais) mensais**.

PARÁGRAFO ÚNICO - Referente ao valor do salário normativo do item "c" a Convenção Coletiva de Trabalho segue o piso normativo Estadual, onde o empregador deverá repassar o reajuste no mês de janeiro, independente da data assinado do referido decreto deverá ser pago retroativo até o início da sua vigência.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão reajuste salarial a todos os trabalhadores e trabalhadoras da categoria em 01 de Março de 2025, no percentual de **7,00% (sete por cento)** a título de correção salarial e aumento real aplicado desde a data base em diante, aos trabalhadores que percebem salário superior ao convencionado na cláusula terceira.

§1º. Os empregados admitidos após a data-base terão a reposição salarial na proporção do tempo de serviço na empresa.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados **CÓPIA DA FOLHA DE PAGAMENTO**, contendo o nome do trabalhador e do empregador, as importâncias pagas e os descontos efetuados, sob pena de pagar multa em favor do empregado de 10% (dez por cento) do salário para cada mês descumprido.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SEXTA - DAS HORAS EXTRAS

As horas extras prestadas de segunda-feira a sexta-feira terão acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação às horas normais, enquanto que aquelas prestadas nos sábados que ultrapassarem as 44 semanais terão acréscimo de 60% (sessenta por cento) em relação às horas normais, enquanto aquelas prestadas em domingos, feriados ou dia de folga remunerada terão um acréscimo de 100% (cem por cento) em relação à hora normal.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - CESTA BÁSICA

As empresas distribuirão uma cesta básica para os trabalhadores sempre na data do seu aniversário na qual conterà os seguintes produtos: 05 kg de arroz, 02 kg de açúcar, 05 kg de farinha de trigo, 02 kg de farinha de milho, 01 lata de óleo de soja, 02 kg feijão, 01 kg de macarrão, 01 kg sabão em pó, 01 unidade de detergente.

PARÁGRAFI ÚNICO - Aa empresa fica obrigada a fornecer o comprovante da entrega da mesma, mediante assintura do trabalhador, ao mês subsequente a entrega, ao sindicato laboral.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA OITAVA - SEGURO DE VIDA

A empresa poderá optar em fazer seguro de vida coletivo, ou individual para os seus funcionários com cobertura de morte natural e acidental, invalidez total ou parcial por acidente, auxílio funeral, o seguro deverá ter valor principal de cobertura no mínimo R\$ 20.000,00 (Vinte mil reais) isso podendo ser com participação do empregado em até 30% (trinta 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 os trabalhadores por doença ou acidente de trabalho.

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

CLÁUSULA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica estabelecido que o contrato de experiência será de no máximo 60 (sessenta) dias a contar da data de contratação de seu registro na CTPS.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - PIS

A empresa que deixar de cadastrar, prestar informações da RAIS ou que não registrar o contrato de trabalho do empregado deverá reparar o prejuízo a este, pagando no mínimo a este 01 (um) salário mínimo pôr ano ou o proporcional a 1/12 (um doze avos) para cada mês trabalhado.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

Conforme sumula 276 do TST: o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa do cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - DIANTE A DISPENSA PELO EMPREGADOR: Nos casos de despedida sem justa causa pela empresa, o empregado cumprirá somente 30 (trinta) dias de aviso prévio. Caso tenha mais de um ano de empresa, deverá ser indenizado pela empresa nos moldes da Lei nº 12.506/2011. Sendo assim, poderá ser cumprindo o período de aviso prévio regular ou, alternativamente havendo a dispensa do cumprimento pelo empregador deverá indenizar o referido período ou dias faltantes para o termino do aviso prévio.

PARÁGRAFO SEGUNDO - DIANTE AO PEDIDO DO EMPREGADO – O empregado cumprirá o período regular do aviso prévio trabalhado. Caso optar por não trabalhar o período de aviso prévio poderá ser descontado.

O empregado que pedir demissão poderá, mediante apresentação de uma carta de emprego de outra empresa, ou mediante homologação do pedido pelo sindicato cumprir o período mínimo de 15 (quinze) dias do aviso prévio. Caso não cumprir o período mínimo de 15 (quinze) dias, o empregador poderá descontar o equivalente ao período não trabalhado das verbas remuneratórias correspondente ao aviso prévio.

Tal regra e condições se aplicam para os trabalhadores que fazem parte da alínea “a” da cláusula terceira.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Em se tratando de funcionária que retorna da licença maternidade, fica a mesma dispensada do cumprimento do aviso prévio e do recebimento da respectiva indenização, na hipótese de pedido de demissão.

PARÁGRAFO QUARTO - Na demissão ou a pedido do empregado mesmo em experiência, apresentando carta de novo emprego fica dispensado do cumprimento do restante dos dias.

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

O empregado dispensado, sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecedem a data base terá direito a indenização adicional equivalente a 01 (um) salário igual a sua última remuneração conforme SUMULA 314 TST.

Para fins de ajuste e esclarecimento do entendimento, fica definido que os 30 (trinta) dias serão assim, interpretados, quando o empregado parar de trabalhar, ultimo dia de trabalho dentro do periodo antecessor dos 30 (trinta) dias, indiferente a projeção ou não do aviso prévio.

A projeção e contagem do aviso prévio. ele fca limitado aos primeiros 30 (trinta) dias, não se projetando os demais dias para contagem e vinculação da dispensa, em caso de trabalho no periodo do aviso prévio.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Quando o desligamento ocorrer, a pedido do funcionário, ou então, quando ocorrer por justa causa, não será devida a indenização adicional.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O pagamento das verbas rescisórias com o slarios já corrigidos, ou, atualizados com uma previsão, não afasta o direito á indenização adicional.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO E RESCISÃO

As rescisões de contrato de trabalho terão sua homologação junto ao sindicato profissional, desde que o empregado conte com no mínimo 06 (seis) meses completos de trabalho na mesma empresa.

Quando esse servirá para que sejam acompanhadas pelo departamento jurídico do sindicato, ou então, pela pessoa responsável pela homologação da rescisão junto à entidade sindical, e também, para comprovar a idoneidade de todos os pagamentos efetuados aos funcionários, podendo as mesmas ser homologadas independentemente do tempo de serviço junto a empresa. Tais homologações terão eficácia liberatória geral do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para um melhor atendimento aos trabalhadores, deverão as empresas no momento do aviso prévio, ou então, quando acreditarem ser melhor, agendar a rescisão do contrato de trabalho com o respectivo setor da entidade sindical.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A recusa da empresa em efetuar a homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho, perante a entidade sindical, e a homologação em outro local (Juiz de Paz, Ministério Público e/ou Ministério do Trabalho e Emprego), ensejará em descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Salvo recusa ou impossibilidade de homologação junto à entidade sindical.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Havendo descumprimento da presente cláusula arcará a empresa conforme já consta estipulado na cláusula trigésima primeira.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RESCISÃO POR MÚTUO COSENTIMENTO. ART. 484 - A

Fica instituído a facultatividade das partes, empregador e empregado, registrar e homologar a rescisão por mútuo consentimento junto a entidade sindical laboral, essa que terá a responsabilidade de verificação e a conferência das verbas e condições da rescisão, dessa forma, promovendo a segurança jurídica e a verificação do direito das partes envolvidas. Gerando assim quitação geral do contrato de trabalho.

Para que as partes tenham o amparo e o suporte para a homologação da rescisão por mútuo consentimento, a empresa e o trabalhador deverão fazer parte das entidades sindical e com suas obrigações em dia, em caso que não optarem pelo associativismo deveram pagar a contribuição relativa a manutenção da prestação da assistência no valor correspondente aos últimos 12 meses, a fim de ter a supervisão da entidade sindical, tal valor será fracionado entre as entidades na proporção de 40% patronal e 60% laboral. Sendo que a entidade sindical laboral passará relatório de todas as homologações a entidade sindical patronal para supervisão se for o caso de interesse da mesma.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO ANUAL – ART. 507-B.

Fica instituído a facultatividade das partes, empregador e empregado, firmar perante o sindicato laboral o termo de quitação do contrato de trabalho anual referente às obrigações trabalhistas do vínculo de emprego, o qual, terá eficácia liberatória plena das parcelas e informações nele especificado, sendo que a entidade sindical terá a obrigatoriedade de ressaltar e informar o trabalhador das verbas e informações ali presentes pegando a ciência e concordância expressa do trabalhador, a fim de evitar futuros questionamentos e nulidades do referido termo de quitação.

Para que as partes tenham o amparo e o suporte da entidade sindical ao termo de quitação anual, se faz necessário as partes empresa e o trabalhador serem filiados a sua entidade sindical e com suas obrigações em dia.

Os que não são associados e não optarem pelo associativismo deveram pagar a contribuição relativa a manutenção da prestação da assistência sindical, nos valores dos emolumentos:

Os que não são associados e não optarem pelo associativismo deveram pagar a contribuição relativa a manutenção da prestação da assistência sindical no valor correspondente ao salário normativo do trabalhador previsto na CCT a fim de dispor da supervisão da entidade sindical, tal valor será fracionado entre as entidades na proporção de 40% para o sindicato patronal e 60% para o sindicato laboral. Sendo que a entidade sindical laboral passará relatório de todas as homologações a entidade sindical patronal para supervisão se for o caso e interesse da mesma.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRÉ-APOSENTADORIA

Será garantido o emprego e o salário aos trabalhadores que contar com 08 (oito) anos de serviço na mesma empresa nos 12 (dozes) meses ou menos que antecedem a aposentadoria voluntária, ressaltando motivos disciplinares, pedido de demissão e encerramento de atividade da empresa o direito a contribuição para completar o tempo a aquisição da aposentadoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Empregado que estiver nas condições do presente artigo deverá comprovar sua condição no momento que for notificado do seu desligamento por parte do empregador, diante a apresentação de documento comprobatório da instituição do INSS no prazo de 15 dias da ciência de seu aviso de dispensa.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Nos casos de comum acordo entre trabalhador e empregador o qual estiver coberto pela segurança dessa cláusula as partes convencionarem o encerramento do contrato, o empregador poderá ele formalizar o seu desligamento sem a obrigatoriedade da manutenção do emprego, mas com a obrigação da indenização de 50% (cinquenta por cento) dos salários que perceberia o

empregado até o termino do período e também assegurando ao trabalhador a indenização do valor correspondente à contribuição a instituição do INSS, que poderá ser feita através do recolhimento por carne de contribuição individual ou, indenização dos valores correspondente mediante recibo.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 9601/98 e o Decreto regulamentador n.º 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, desde que observado os seguintes critério mínimos:

a) A jornada de trabalho poderá ser prolongada em até 02 (duas) 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 outro dia útil da semana, b) mediante folgas adicionais, c) através do prolongamento das férias individuais, ou acréscimo as 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.

PARÁGRAFO ÚNICO – Será obrigatória a participação do Sindicato laboral nas negociações para a implantação do sistema de banco de horas, eis que os pontos omissos e/ou não previstos nesta Convenção serão discutidos e aprovados em comum acordo entre a empresa e sindicato laboral.

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), não excedendo a 10 (dez) horas diárias, podendo ser cumpridas de segunda-feira a sábado até às 12 horas, a critério do empregador.

PARÁGRAFO ÚNICO - Com o cumprimento das 44 horas semanais de segunda-feira a sexta-feira fica dispensado o intervalo de 15 (quinze) minutos do art. 71, §1º da CLT, vez que não computados na duração do trabalho nos termos legais.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho para todos os trabalhadores da categoria será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo a empresa trabalhar em regime de compensação e ou prorrogação desde que observado o limite legais, Caso seja o sábado usado como compensação na semana, eventuais horas laboradas aos sábados que ultrapassar as 44 semanais ou as compensadas semanalmente, estas deverão ser pagas como horas extras, com adicional de 60% (sessenta por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO - É permitido às Empresas, durante o mês, Celebrar acordo de compensação de horário com os empregados, objetivando compensar total ou parcialmente o horário extraordinário ou, o trabalho realizado em sábados, domingos ou feriados, desde que haja a concordância de no mínimo 2/3 (dois terços) dos empregados da empresa, quando a compensação for coletiva o acordo seja Homologado pelas entidades sindicais: Sindicato Profissional e Sindicato Patronal.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA

A empresa fica obrigada a fornecer aos seus empregados os equipamentos de segurança necessários, nos termos da legislação específica, sem qualquer cobrança; sendo que por ocasião de rescisão do Contrato de Trabalho, ou então entrega de novos EPI'S, os equipamentos anteriores entregues deverão ser devolvidos, sob pena de indenização dos mesmos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O mesmo deverá acontecer com o trabalhador na qual deverá fazer uso de seus equipamentos, no caso de desrespeitar poderá ser penalizado, conforme artigo 158 da CLT.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Todos os atestados médicos e odontológicos terão validade desde que fornecidos por profissionais habilitados e serão aceito pela empresa desde que os mesmos não apresentem rasuras.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Quando o atestado apresentar rasura ou adulterações a empresa solicitará ao empregado que procure o profissional emitente para sanar a irregularidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os atestados deverão ser entregues a empresa até no máximo 48 (quarenta e oito) horas após o afastamento da empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO- Quando a empresa possuir médico do trabalho, ou medico devidamente contratado poderá submeter o empregado a novo exame médico objetivando identificação da real situação do empregado.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ACIDENTE DE TRABALHO

Em caso do empregado sofrer acidente de trabalho, nas dependências da empresa, ou no trajeto se estiver prestando serviço para a mesma, sendo possível e necessário à empresa deverá providenciar o transporte, ou chamar socorro especializado (SAMU) para deslocamento do mesmo ate o hospital, tomando todas às providencias necessárias com o comunicado para os familiares a fim de acompanhar e dar a assistência ao colaborado e familiar.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS E FOLHAS DE PAGAMENTO

Quando solicitadas, por escrito ou e-mail pela entidade profissional, as empresas ou aos escritórios de contabilidade das respectivas empresas da categoria, ficará essas obrigadas a remeter a relação de seus empregados, discriminando Nome Completo, Função Exercida, Remuneração percebida no mês do desconto, o Valor recolhido (cópia da guia) e a Cópia da Folha de Pagamento, desde já fica solicitado o envio da relação dos empregados que deverá ocorrer todos os meses, indiscutivelmente nos meses de janeiro, março, maio e setembro à entidade profissional, conforme (SRT/MTE 202/2009, Diário Oficial da União – 15/12/2010).Envio via Internet, até que venha ocorrer nova solicitação, por escrito ou via internet.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- A solicitação poderá ocorrer via internet, ou seja, por e-mail, devendo a empresa manter atualizado sempre seu cadastro junto à entidade laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO- A solicitação será enviada por Carta com Aviso de Recebimento, diretamente a empresa, ou então, por endereço de e-mail.

PARÁGRAFO TERCEIRO- Da mesma forma quando o Sindicato patronal solicitar informações e relatórios da empresa e trabalhadores para a entidade sindical laboral, essa se compromete e fornecê-las.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA AO DIRIGENTE SINDICAL

A empresa que mantiver dirigente sindical no seu quadro de funcionários garante a esta folga remunerada de 08 (oito) dias úteis por ano, para que o mesmo participe de eventos de interesse da categoria, desde que a empresa seja previamente avisada formalmente com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADES

As empresas comprometem-se, quando da contratação do empregado, apresentar ao mesmo, proposta de associação ao Sindicato Profissional, assim como, APRESENTAR a autorização para desconto das mensalidades, de acordo com o art. 545 e seu parágrafo único da CLT, mediante guia fornecida pela Entidade, conforme estabelecido entre sindicato profissional e trabalhador, ou orientar para que os colaboradores se dirijam a entidade sindical a fim de promover a sua afiliação/associação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- Fica convencionado entre as partes signatárias, que as empresas DEVERÃO efetuar o desconto da mensalidade sindical dos associados em folha de pagamento, mediante autorização dos mesmos, que serão sempre apresentadas para a empresa e/ou escritório de contabilidade correspondente. E deverão efetuar o recolhimento do boleto bancário que será fornecido pela entidade sindical, até o dia 10 (dez) de cada mês, no valor total das mensalidades de todos os associados que mantiverem no quadro de funcionários das empresas, independentemente se o funcionário esta trabalhando ou estiver afastado por qualquer motivo, ou seja, existindo os associativismos e a autorização de desconto a empresa deverá descontar e repassar o referido valor da mensalidade. O desconto é devido desde o primeiro dia de associativismos, e do primeiro dia de trabalho, ao qual deverá efetuar a sua contribuição, ficando ressalvada a garantia dos benefícios até trinta dias após a sua desfiliação da entidade sindical, conforme Estatuto Sindical.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Pelo fato das mensalidades serem descontadas, com a devida autorização, diretamente do pagamento dos funcionários, fica estabelecido também, que em caso de não pagamento dos boletos na data de vencimento, fica ajustado multa de 10% (dez por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, e 2% (dois por cento) multa por mês subsequente.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Ficou acertado em Assembleia Geral realizada em 07/03/2025 o aumento no

valor das mensalidades para R\$20,50 (vinte reais e cinquenta centavos) mensais – por trabalhador –, sendo que o valor será cobrado mensalmente, conforme autorização dos associados, a partir de 1º de Março de 2025.

PARÁGRAFO QUARTO - A falta de repasse nas mensalidades pelas empresas que tiverem funcionários associados/filiados a entidade laboral, é considerado para todos os efeitos, como descumprimento da presente convenção coletiva de trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO - A responsabilidade por eventual condenação do empregador ou da entidade sindical patronal para devolução/reparação/indenização/ressarcimento de valores pertinentes à Mensalidade, é inteiramente exclusiva da entidade sindical de trabalhadores, inclusive, para responder eventual e necessária ação regressiva. Ademais, ocorrendo condenação do empregador ou entidade sindical da categoria econômica, o SITICOM se compromete inarredavelmente a devolver/ressarcir/reembolsar os valores pertinentes diretamente ao prejudicado, podendo inclusive ser acionado judicialmente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, de acordo com a Lei 5.452/1943, Art. 513 alínea “e” da CLT, e com o Julgamento encerrado dia 11/09/2023 e acórdão publicado em 30/10/2023 pelo Supremo Tribunal Federal (STF) do ARE 1.018.459 (Tema 935), artigo 611-B, inciso XXVI da Lei nº 13.467/2017 da CLT, e face ao definido pelo enunciado nº 38 da Anamatra, conforme Nota Técnica nº 03 do MPT de 14 de maio de 2019 e Nota Técnica nº 02 do MPT de 26 de outubro de 2018, inclusive em observância ao disposto no artigo 612 c/c art. 617, §2º da CLT, nos extatos termos do artigo 8º, III da Constituição da República e artigo 462 da CLT, conforme Ordem de Serviço nº 01 de 24 de Março de 2009 expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, descontarão de todos os seus empregados associados ou não associados ao Sindicato, e pertencentes a categoria profissional o percentual de 4% (quatro por cento) do valor de seu salário nos meses de Maio e Setembro de 2025, e Janeiro e Maio de 2026 a título de "Contribuição Assistencial Profissional", recolhendo até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, em guias fornecidas pelo Sindicato Laboral, conforme decisão da Categoria em Assembleia Geral realizada em 07/03/2025 conforme edital publicado no Jornal Diário do Iguaçu no dia 14/02/2025, em sessões de forma presencial no município de Xanxerê, onde foi estipulada pelos presentes a Contribuição Assistencial Profissional em acordos/convenções coletivas destinada a ressarcir o trabalho e as despesas da entidade sindical no processo negocial que beneficiou a todos os empregados integrantes da categoria, associados ou não associados ao sindicato (princípio da solidariedade), em promover negociação coletiva exitosa, e que redundou em benefício financeiro para todos.

Parágrafo Primeiro: A deliberação dos trabalhadores em assembleia, conforme as datas especificadas no caput, serão tidas como fonte de anuência previa e expressa de todos os empregados pertencentes a categoria, associados ou não associados ao Sindicato, para efeito legal do desconto da Contribuição Assistencial Profissional, atendendo ao entendimento do STF no julgamento da ARE 1.018.459 (Tema 935).

Parágrafo Segundo: Esclarecem as entidades convenientes que esta cláusula não foi objeto de negociação entre as partes, tratando-se de ato unilateral de vontade expressa em Assembleia Geral Laboral, não tendo a entidade patronal qualquer ingerência na referida deliberação.

Parágrafo Terceiro: O sindicato laboral declara, para todos os efeitos e fins, que assume total responsabilidade pelo conteúdo e efeitos desta cláusula, assumindo isoladamente o polo passivo de eventual ação judicial que tenha por objeto a Contribuição Assistencial Profissional.

Parágrafo Quarto: A Contribuição prevista nesta cláusula absolutamente não é obrigatória ao não associado à entidade sindical representada pela categoria profissional, e por isso, além de terem tido o direito de se opor em assembleia, a diretoria decide em dar o direito ao empregado a oposição ao desconto da Contribuição Assistencial Profissional mediante carta escrita e assinada de próprio punho, com identificação do trabalhador e empresa com CNPJ, destinada ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil e do Mobiliário de Xanxerê, em 02 folhas A4, no período de 10 (dez) dias corridos, após a data de registro da Convenção Coletiva de Trabalho no mediador do MTE, referente aos descontos desta cláusula. A carta deverá ser preenchida pessoalmente na sede da entidade pelo empregado, dentro do respectivo período, das 13h30m às 17h30m de segunda-feira a sexta-feira. Ficando vedado a empresa qualquer tipo de intermediação e ou manifestação contrária a este desconto, com intuito de indução aos

seus trabalhadores a se oporem ao referido desconto. Desta forma a empresa obrigatoriamente deve efetuar o desconto dos trabalhadores, associados e não associados, e repassar ao Sindicato os valores ora descontados, em guias fornecidas pelo Sindicato Laboral.

Parágrafo Quinto: As Contribuições supram estabelecidas serão recolhidas pelo empregador até o dia 10 (dez) dos meses subsequentes, mediante guias bancárias emitidas pelo ente sindical dos trabalhadores ou recolhimento direto a este. Em caso de atraso pelo empregador, incidirá adicional de 2% (dois por cento) no mês subsequente e multa mensal de 10% (dez por cento) e juro de mora de 1% A.M.

Parágrafo Sexto: Os empregadores remeterão obrigatoriamente ao ente sindical profissional, até o dia 10 (dez) de cada mês subsequente ao mês de parcela da Contribuição, a relação dos trabalhadores e trabalhadoras, contendo o nome, idade, CPF, função, salário, valor contribuído efetuado e cópia dos comprovantes de recolhimento.

Parágrafo Sétimo: As guias bancárias serão disponibilizadas pela entidade sindical profissional e enviadas os seus escritórios de contabilidade. Por conta da *Nova Plataforma de Cobrança* da FEBRABAN, os boletos devem ser emitidos com registro pelo Banco Beneficiário (emissor), pelo que, a informação de valor é altamente importante e obrigatória frente ao anúncio oficial de extinção de boletos sem registro.

Parágrafo Oitavo: Para os empregados admitidos nos meses de Fevereiro, Março, Junho, Julho, Outubro e Novembro de 2025 e Fevereiro e Março de 2026, será descontado 4% (quatro por cento) sobre a REMUNERAÇÃO do primeiro mês da contratação, salvo se o empregado já trabalhava na mesma categoria e já descontou

Parágrafo Nono: Aos trabalhadores e trabalhadoras que forem "associadas" ao sindicato laboral e que estiverem adimplentes com todas as contribuições ficam ISENTAS do pagamento da Contribuição Assistencial prevista nesta cláusula, desde que comprovem a associação.

Parágrafo Décimo: Caso a empresa não desconte em Folha de Pagamento os valores estabelecidos no caput da presente cláusula, seja qual for o motivo, deverá a mesma arcar com o ônus do referido pagamento, no percentual acima estipulado e arca conforme consta na **(Cláusula Trigésima Primeira)**

Parágrafo Décimo Primeiro : O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previsto neste caput não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição.

Parágrafo Décimo Segundo: A responsabilidade por eventual condenação do empregador ou da entidade sindical patronal para devolução/reparação/indenização/ressarcimento de valores pertinentes à Contribuição Assistencial, e ou a qualquer obrigação inerente a lei geral de proteção de dados é inteiramente e exclusiva da entidade sindical dos trabalhadores, inclusive, para responder eventual e necessária ação regressiva. Ademais, ocorrendo condenação do empregador ou entidade sindical da categoria econômica, o SITICOM e a pessoa física de seu presidente se compromete inarredavelmente a devolver/ressarcir/reembolsar os valores pertinentes diretamente ao prejudicado, podendo inclusive ser acionado judicialmente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Toda empresa pertencente à categoria econômica representada por esta Convenção Coletiva de Trabalho recolherá ao Sindicato Patronal, valores referentes a Contribuição Assistencial Patronal anual, essa que tem a sua finalidade da contrapartida à negociação coletiva de trabalho, inerente à contratação de pessoas, material e equipamentos para o sustento e operação da entidade em promover as negociações coletivas da categoria.

As empresas abrangidas e pertencentes à categoria econômica representada pela presente convenção coletiva, conforme fundamenta o 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 LIMB (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 coletivas, de contribuições assistenciais a serem

impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.

Aplica-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	Qtda Salários anual	Valor em R\$
01 a 10	02	3.036,00
11 a 50	03	4.554,00
51 a 100	04	6.072,00
100 acima	05	7.060,00

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

§2º. Assim como prevê o Tema 935, fica garantido o direito a oposição nos 20 (vinte) 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), e ou por outra forma de confirmação de pagamento como transferencia bancaria ou PIX.

§4º. As empresas que estiverem "assoiadas" ao sindicato patronal e que estiverem adimplentes com todas as contribuições ficam ISENTAS do pagamento da contribuição assistencial previstas nesta cláusula.

§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 juro de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária pelo INPC, bem como poderá ser cobrada judicialmente e encaminhada ao cartório de títulos e protestos, nesse caso sendo acrescido das despesas judiciais e honorários advocatícios contratuais. Além da aplicação de penalidades por descumprimento convencional conforme estabelece esta Convenção Coletiva de Trabalho.

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPETÊNCIA

As partes convenientes elegem o judiciário trabalhista como competente para dirimir eventuais controvérsias na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIREITOS E DEVERES

Todos os trabalhadores e empresas abrangidos pela presente convenção, associados ou não das entidades convenientes, deverão acatar e aplicar as normas nela contidas, na forma da legislação em vigor.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Fica pactuado, que qualquer uma das partes que descumprir a presente convenção coletiva, deverá pagar uma multa no valor de 01 (um) salário mínimo normativo estipulado na alínea "c" da cláusula terceira.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Sendo obrigação de fazer, constatada que a obrigação não tenha sido feita, será devida a multa, mesmo que tenha sido feita posteriormente.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A multa será aplicada de forma individual, caso, as empresas que pertencem à base-territorial das partes signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, venham a descumprir a mesma.

PARÁGRAFO TERCERIO - A fim de ter a supervisão da entidade sindical, tal valor de multa inerente ao descumprimento da homologação será fracionado entre as entidades na proporção de 40% patronal e 60% laboral. Sendo que a entidade sindical laboral passará relatório de todas as homologações a entidade sindical patronal para supervisão se for o caso e de interesse da mesma.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Somente será possível a prorrogação e a revisão deste instrumento, caso seja de interesse dos signatários e após a aprovação das respectivas assembleias gerais tudo na forma do ART. 615 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RENEGOCIAÇÃO

Se ocorrer mudanças na política salarial ou econômica, as partes poderão retornar as negociações, na forma da lei, a qualquer momento, durante a vigência do presente instrumento normativo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Se no período inferior a 12 (doze) meses, a inflação/INPC superar 10% (dez por cento), as partes poderão iniciar tratativas para viabilização da possibilidade de antecipação salarial a ser definido o índice de reajuste.

PARÁGRAFO SEGUNDO - os percentuais negociados poderão ser abatidos em futura negociação entre as partes da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

}

MILTON SOMENSI
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES IND CONST CIVIL MOB XANXERE

OSNI CARLOS VERONA
PRESIDENTE
SINDICATO DA INDUSTRIA MADEIREIRA E MOVELEIRA DO VALE DO URUGUAI

ANEXOS

ANEXO I - LISTA PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA

[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>.