

MR001601/2025

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Xaxim, Marema, Faxinal dos Guedes, Galvão, Abelardo Luz, Vargeão, Passos Maia, Ponte Serrada, Ipuacú, Ouro Verde, Bom Jesus e Lageado Grande. CNPJ: 00.356.313/0001/87 Av. Plínio Arlindo de Nês 1215- Xaxim-SC - Fone (49) 3353.4771 CEP: 89825-000.

Sindicato da Indústria Madeireira e Moveleira do Vale do Uruguai - SIMOVALE. CNPJ: 83.085.803/0001-13, Rua Mascarenhas Moraes, 444-E sala 201 - B: Jardim América, CEP 89803-600 Chapecó - SC Fone: 3228-6669.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que entre si firmam, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE XAXIM, MAREMA, FACHINAL DOS GUEDES, GALVÃO, ABELARDO LUZ, VARGEÃO, PASSOS MAIA, PONTE SERRADA, IPUAÇÚ, OURO VERDE, BOM JESUS E LAGEADO GRANDE**, representado neste ato por seu Presidente **Júlio César Quaresma Vidal**, e de outro lado o **SINDICATO DA INDÚSTRIA MADEIREIRA E MOVELEIRA DO VALE DO URUGUAI - SIMOVALE**, representado por seu Presidente **Osni Carlos Verona**, em conjunto, ou isoladamente da COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO, com abrangências na base territorial da entidade profissional, que se regerá pelas Cláusulas seguintes:

DA VIGÊNCIA

CLÁUSULA PRIMEIRA - DA VIGÊNCIA:

As partes de comum acordo pactuam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, essa que terá vigência de 12 (doze) meses para as Cláusulas de natureza econômicas e de natureza sociais, compreendendo o período de **01 de maio de 2024** até **30 de abril de 2025**.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA PRIMEIRA - DA CORREÇÃO SALARIAL:

As empresas da categoria econômica concederão o **percentual de 5% (cinco por cento)** a título de reajuste salarial e aumento real a todos os trabalhadores pertencentes à categoria profissional em **01 de maio de 2024**.

Parágrafo Primeiro - Os empregados admitidos após a data-base de **maio de 2023** terão a correção salarial na proporção do tempo de serviço na empresa.

Parágrafo segundo - Serão compensáveis, desde que comprovadas, todas as antecipações e reajustes salariais ocorridas no período de **01 de maio de 2023 a 30 de abril de 2024**, preferencialmente sendo estabelecidas mediante Instrumento Coletivo de Trabalho firmado entre as entidades sindicais.

Salários normativo e profissional, Piso Salarial

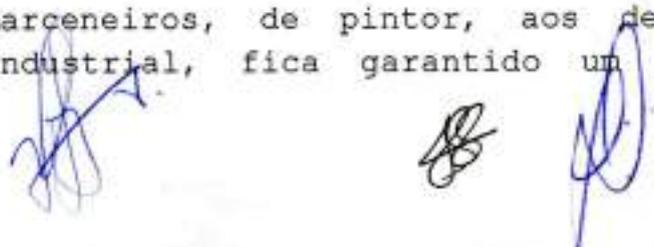
CLÁUSULA SEGUNDA - SALÁRIO NORMATIVO E PROFISSIONAL:

As empresas concederão a todos seus empregados, **SALÁRIO NORMATIVO e PROFISSIONAL** nas seguintes condições:

a) Aos profissionais, marceneiro, laminador de serra-fita, laminador torneiro, pintor laqueador, chefe de produção, operador de máquina industrial com qualificação (aquele que regula e opera diretamente a maquina para sua realização, seguindo todas as normas de segurança), ficam garantido um piso salarial mínimo igual a **R\$ 2.322,69 (dois mil trezentos e vinte e dois reais e sessenta e nove centavos)**.

b) Aos profissionais Lixadores (lixador operador de maquina), Operador de Caldeira, Operador de empilhadeira, operadores de motosserra, e demais profissionais não incluídos no item anterior, fica garantido um piso salarial mínimo igual a **R\$ 1.936,00 (um mil novecentos e trinta e seis reais)**.

c) Aos auxiliares de marceneiros, de pintor, aos demais operadores de máquina industrial, fica garantido um piso



salarial mínimo igual a R\$ 1.783,00 (um mil setecentos e oitenta e três reais).

d) Aos trabalhadores de extração florestal, Alimentador de linha de produção, aos demais trabalhadores não incluídos nos itens anteriores, fica garantido um piso salarial mínimo igual a R\$ 1.744,24 (um mil setecentos e quarenta e quatro reais e vinte e quatro centavos).

Parágrafo Primeiro: Se não houver contrato de experiência, os trabalhadores farão jus aos salários normativos e profissionais acima mencionados, desde a contratação.

CLÁUSULA TERCEIRA - ISONOMIA SALARIAL

As mulheres trabalhadoras receberão a mesma remuneração do homem trabalhador, desde que desempenhe a mesma função e atividade e tenham igual tempo de serviço na mesma empresa.

CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO:

As empresas fornecerão aos seus empregados, cópia de 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, para cada mês que seja descumprido.

ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

CLÁUSULA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:

Todo o atestado Médico e odontológico terá validade desde que fornecidos por Órgão competente e, ou profissionais habilitados e serão aceitos pelos empregadores, desde que os mesmos não apresentem rasuras, e preferencialmente contenha o CID. (Código Internacional de Doenças), o atestado deverá ser entregue ao empregador dentro do prazo de 48 horas do início do seu afastamento a fim de justificar e comprovar a sua falta.

Parágrafo Primeiro: Os atestados emitidos por profissionais não relacionados no caput da presente cláusula, servirão

apenas para justificar a ausência do empregado ao serviço, não dando a este o direito a remuneração.

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

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

CLÁUSULA SEXTA - DA CARGA HORÁRIA SEMANAL

A carga horária semanal para todos os trabalhadores e trabalhadoras será de 44 (quarenta e quatro horas semanais), sendo de 8 horas diárias não excedendo a 10 (dez) horas diárias, as 44 horas semanais pode ser definida pelo Empregador de segunda-feira a sexta feira.

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

§2°. Os sábados não serão considerados dias uteis e descanso semanal remunerado, inclusive para fins de pagamento de salário.

CLÁUSULA SÉTIMA - DAS HORAS EXTRAS:

As horas extras prestadas de segundas às sábado até as 12 horas terão acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação às horas normais, enquanto que aquelas prestadas ao sábado a tarde e os dias de folga remunerada garantidos por esta convenção, terão acréscimo de 80% (oitenta por cento) em relação às horas normais, e aos domingos e feriados no percentual de 100% relação às horas normais.

CLÁUSULA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho para todos os Empregados da categoria, será de (44) quarenta e quatro horas semanais, cujo horário

será cumprido de segundas-feiras à sábado, o que exceder as horas diárias normais será considerado horas extras com o percentual da Cláusula Horas Extras.

Parágrafo Primeiro - 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 de 50% +1% (cinquenta por cento mais (1)um trabalhador) dos empregados da empresa, quando a compensação for coletiva mediante assinatura lista de concordância, e que o acordo seja Homologado pelas entidades sindicais, Sindicato Profissional e ciência ou anuência Sindicato Patronal.

CLÁUSULA NONA - BANCO DE HORAS

Fica convencionado neste Instrumento a adoção pelas empresas e trabalhadores ora representados, o sistema de Banco de Horas, nos moldes do que dispõe a Lei 9601/98 e o Decreto regulamentador n.º 2.490, de 04.02.98, juntamente com o artigo 59 §§ 2º, 5º e 6º 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 critérios 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 autorizada a compensação de dias/horas trabalhados com dias/horas de folga, c) através do prolongamento das férias, d) com férias coletivas;

II) QUANTO AO SALDO DEVEDOR: a) Pela prorrogação da jornada diária, b) Pelo trabalho aos sábados;

III) As horas prorrogadas do item II, 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 superior a 30 (trinta) dias, 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - DISPENSA DO EMPREGADO 30 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 à sua última remuneração conforme SUMULA 314 TST.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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, 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 operações da entidade em promover as negociações coletivas da categoria.

As empresas abrangidas e pertencentes à categoria Patronal 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 2024 e 2025.

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”.

Assim, se aplica os dispositivos legais para a instituição da Contribuição Assistencial Patronal pelo princípio da analogia a todos da categoria Patronal, sendo eles associados ou não, e ao que define a condição dos empregados de toda categoria conforme o Tema 935, aqui vale também para as empresas (empregadores) da categoria a mesma força obrigacional do recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal.

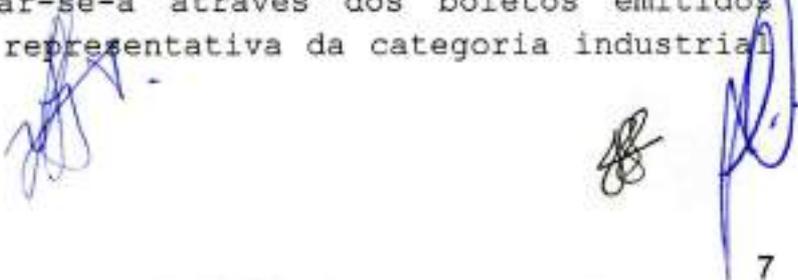
A base de cálculo da referida contribuição terá como instrumento validador o número de funcionários de cada empresa e se dará conforme especificações na tabela abaixo:

Nº Funcionários	§ sobre salário mínimo federal R\$ 1.320,00	Valor em R\$
1 a 10 Funcionários	3/4 - salário mínimo Federal	R\$ 1.059,00
11 a 50 Funcionários	1,5 - salário mínimo Federal	R\$ 2.118,00
51 a 100 Funcionários	2 - salário mínimo Federal	R\$ 2.824,00
Acima 101 Funcionários	3,5 - salário mínimo Federal	R\$ 4.942,00

§1º. O valor correspondente a cada faixa de contribuição será recolhido até o 15º (décimo quinto) dia do mês de julho do ano de 2024.

§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).



§4°. As empresas que forem "associadas" ao sindicato patronal e que estiverem adimplentes com todas as contribuições ficam ISENTAS do pagamento da contribuição assistencial previstas nesta cláusula, desde que comprovem a associação.

§5°. 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 de 1% (um por cento) e correção monetário pelo INPC, bem como poderá ser cobrada judicialmente e encaminhada ao cartório de títulos e protestos. Além da aplicação de penalidade por descumprimento convencional conforme estabelece esta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE:

A Empresa fornecerá gratuitamente VALE TRANSPORTE aos seus empregados, desde que os mesmos utilizem ou venham a utilizar-se de transporte público para ir e vir ao trabalho.

Parágrafo primeiro: Transporte gratuito. As Empresas que fornecerem transporte **gratuito** aos seus Empregados para se deslocar até a empresa ou o local de trabalho regular e para seu retorno, no perímetro **urbano**, ou não, o tempo despendido no trajeto não será computado a jornada de trabalho "in itinere", bem como o custo de transporte não integrará a remuneração do obreiro.

Parágrafo segundo: O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, da sede da empresa até o local de trabalho de difícil acesso ou não, é computável na jornada de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA AJUDA DE CUSTO PARA TRANSPORTE/COMBUSTÍVEL

Da fundamentação - Princípio da Autonomia Coletiva A Constituição Federal/88, Art.7°, 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, §2° a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, prevê a possibilidade de concessão de benefícios adicionais aos trabalhadores, como o da 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 n°

13.467/2017), reforça a prevalência do negociado sobre o legislado, permitindo que as partes negociem benefícios específicos, bem como a referida região e carente de regular e quantitativamente de meios de transporte público para atender a demanda dos trabalhadores.

As empresas poderão, de **forma facultativa**, aderir a cláusula para aplicação do benefício AJUDA DE CUSTO PARA TRANSPORTE/COMBUSTÍVEL aos trabalhadores que residem e prestam serviços nas cidades de **Xaxim, Marema, Faxinal dos Guedes, Galvão, Abelardo Luz, Vargeão, Passos Maia, Ponte Serrada, Ipuacú, Ouro Verde, Bom Jesus e Lageado Grande/SC.**

As Empresas que optar concederem **forma facultativa a ajuda de custo para transporte/combustível**, constando em folha de pagamento, **sem natureza salarial** conforme art. 457, §2º, da CLT, em caso de demissão o trabalhador receberá o referido auxílio de forma proporcional aos dias trabalhado, sendo que ainda o período do aviso prévio indenizado o trabalhador não fará jus ao pagamento do referido benefício, que será contabilizado como verba puramente indenizatória proporcional aos dias laborados.

Parágrafo Primeiro. A Ajuda de Custo para transporte/Combustível será disponibilizada a todos os empregados da empresa que, por insuficiência, inadequação de horários ou impossibilidade de transporte público regular, necessariamente utilizem ou venham a utilizar-se de transporte para ir e vir ao trabalho, desde que o faça de forma comprovada até a data-base da categoria. A premiação estabelecida nesta cláusula trata-se de fato imprevisível e precário, resultando na imprevisibilidade e não habitualidade da premiação.

Parágrafo segundo. A Ajuda de Custo transporte/combustível pecuniária dar-se-á da seguinte forma com valores não sendo inferiores ao aqui indicado:

a) Trabalhadores que residem até 1 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, não haverá ajuda de custo;

b) Trabalhadores que residem entre 1 km e 2,5 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de R\$ 90,00;

c) Trabalhadores que residem entre 2,5 km e 4,0 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de R\$100,00;

d) Trabalhadores que residem entre 4,0 km e 5,5 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de R\$ 140,00;

e) Trabalhadores que residem entre 5,5 km e 7,0 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de R\$ 180,00;

f) Trabalhadores que residem entre 7,0 km ou mais de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de R\$ 230,00.

Parágrafo terceiro. Quando existir mais de um integrante da mesma família que use do mesmo veículo para a locomoção de ida e volta ao mesmo local de trabalho, terá direito à Ajuda de Custo somente um dos integrantes do grupo familiar. Quando os locais de trabalho dos integrantes forem distintos, cada integrante fará jus à Ajuda de Custo de seu respectivo empregador.

Parágrafo quarto. A Ajuda de Custo para Combustível não será devida no caso de ocorrência de faltas ao trabalho ou afastamento do trabalho por qualquer razão (férias, benefício previdenciário, suspensão por penalidade, entre outros). Existindo o seu desconto proporcional pelas faltas.

Parágrafo quinto. A ajuda de custo será lançada em folha de pagamento salarial, contabilizando-se do primeiro ao último dia útil do mês, e será disponibilizada em pecúnia ao trabalhador, através de depósito em cartão benefício, até o quinto dia útil do mês subsequente ao período apurado.

Parágrafo sexto. 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, bem como da necessidade das empresas serem associadas, e ter no mínimo de 20% (vinte) dos trabalhadores serem sindicalizados, (esse com a contribuição assistência, e ou ser filiado).

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: 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 cartão de benefícios poderá ser utilizado para a aquisição de produtos e serviços nas redes credenciadas, conforme regulamento específico a ser disponibilizado pelo empregador, bem com a operadora do cartão de benefício possibilitar.

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

Parágrafo quinto: 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 sexto: 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, bem como da necessidade das empresas serem associadas, e ter no mínimo de 20% (vinte) dos trabalhadores

serem sindicalizados, (esse com a contribuição assistência, e ou ser filiado).

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA e AUXÍLIO FUNERAL:

A empresa poderá optar em fazer seguro de vida coletivo com cobertura de morte natural e acidental, invalidez parcial/permanente com cobertura de 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: a empresa que optar em fazer seguro de vida com auxílio funeral de seus empregados ficará isento de efetuar o pagamento do benefício de auxílio funeral, esse no importe de 04 (quatro) salários mínimos aos dependentes do falecido, desde que conste com mais de 03 meses de trabalho na empresa.

Parágrafo segundo: fica convencionado e terá força de lei que a apólice de seguro que for suportada pelo empregador ou com participação do empregado, conforme caput, vai ser calculada e usada como verbas complementar indenizatórias em compensação total ou parcial sobre qualquer condenação que o empregador for condenado em ações trabalhistas e ou cível que for decorrente da relação de trabalho, e contenha condenação em doença ou acidente de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ALIMENTAÇÃO:

Poderá ser fornecida a alimentação a critério do empregador; se preparada ou não pelo empregador, e custeada pelo empregador no próprio estabelecimento ou em alojamentos provisórios, o desconto não poderá exceder à R\$ 160,00 (cento e sessenta reais) mensais, mesmo quando o empregado realize todas as refeições da jornada. Ou seja, o desjejum, almoço, lanche e jantar têm o valor fixo de desconto.

Fica definido que os valores em pecúnia ou a alimentação fornecida para os trabalhadores não integrará a base de cálculo de sua remuneração sendo de forma indenizatória.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA AJUDA DE CUSTO PARA ALIMENTAÇÃO

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 da AJUDA DE ALIMENTAÇÃO, 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, bem como a referida região e carente de regular e quantitativamente de meios de transporte público para atender a demanda dos trabalhadores, e de estruturas alimentares oferecidas por terceiros.

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: O valor do benefício de alimentação será estabelecido em comum acordo entre a empresa e os sindicatos, devendo ser pago preferencialmente através de cartão convênio/benefício, utilizável em estabelecimentos credenciados para a aquisição de gêneros alimentícios.

Parágrafo segundo: O benefício de alimentação será concedido como verba indenizatória, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, inclusive para cálculo de verbas trabalhistas e previdenciárias.

Parágrafo terceiro: O valor do benefício de alimentação será condicionado aos dias efetivamente trabalhados pelo empregado, sendo pago proporcionalmente. O cálculo será feito com base nos dias úteis do mês de referência.

Parágrafo quarto: Para fins desta cláusula, serão considerados dias trabalhados aqueles em que o empregado estiver presente, os dias que estiver em afastamento justificado conforme a legislação vigente não fará jus ao benefício.

Parágrafo quinto: O pagamento do benefício de alimentação será realizado até o quinto dia útil do mês subsequente ao mês de referência. Caso a empresa opte por fazer o pagamento adiantado, esse será feito com base na parte final do parágrafo 3º, e existindo falta no referido mês, os dias faltantes será descontado do valor do mês seguinte.

Parágrafo sexto: 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, bem como da necessidade das empresas serem associadas, e ter no mínimo de 20% (vinte) dos trabalhadores serem sindicalizados, (esse com a contribuição assistência, e ou ser filiado)

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL.

As empresas comprometem-se, e ficam autorizadas pelas entidades sindicais para quando da contratação do empregado, apresentar ao mesmo, proposta de associação ao Sindicato Profissional, como também da referida Contribuição assistencial Laboral, que o empregado sofrerá os descontos conforme os mês descritos nessa cláusula, bem como alertar o empregado que poderá se dirigir a secretaria da entidade sindical laboral na cidade de Xaxim e ou na unidade de Ponte Serrada para efetuar a desfiliação e, ou apresentar a carta de oposição ao referido desconto conforme o previsto na CCT.

Todas as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva obrigam-se a descontar da remuneração dos seus empregados associados ou não a entidade Sindical Profissional, a título de Contribuição assistencial, nos termos do art. 7º, inciso XXVI e 8º, inciso IV da Constituição Federal, e ainda conforme NOTA TÉCNICA, NT nº 03 de 14 de maio de 2019 e NT 09 de 22 de maio de 2024 revisão complementar NT 02 de 26 de outubro de 2018, ambas do MPT "CONALIS" e Enunciado 38 da ANAMATRA, momento que foi aprovado em assembleia realizada em 22 de abril de 2024 as 19h30 conforme publicação no jornal Diário do Iguazu dia 14 de abril de 2024 pag.12, seguinte Resolução; com o desconto de o equivalente a **5%** (cinco por cento) no mês de **MAIO/2024**, **4%** (quatro por cento) no mês de **SETEMBRO/2024**, **4%** (quatro por cento) no mês de **JANEIRO/2025** e **5%** (cinco por cento) no mês de **MAIO/2025** recolher aos cofres da entidade profissional, no décimo dia útil posterior ao desconto, mediante o fornecimento de guias para tal fim pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados admitidos nos meses de junho, julho, outubro, novembro 2024 fevereiro e Março/2025, será descontado 4% (quatro por cento) sobre a REMUNERAÇÃO do primeiro mês da contratação, salvo se o empregado trabalhava na mesma categoria e já descontou no mês base previsto, (tem-se por mês base: maio, setembro e janeiro)

Parágrafo Segundo: 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.

Parágrafo Terceiro: Em caso de atraso no pagamento do valor acima estabelecido, deverá a empresa recolher o valor acrescido de juros de 2%am e atualização monetária, mais 10% (Dez por cento) de multa.

Parágrafo Quarto: As empresas abrangidas pela presente convenção ficam obrigadas a remeter para o sindicato profissional, até o décimo quinto dia subsequente ao mês do desconto da Contribuição assistenciais, a relação dos empregados associados ou não, contendo o nome, idade do mesmo, função e valor do desconto efetuado, assim como cópia do comprovante de recolhimento.

Parágrafo Quinto: pactua as entidades sindicais que a responsabilidade por eventual condenação do empregador ou da entidade sindical patronal para devolução, reparação, indenização e ressarcimento de valores pertinentes à Contribuição Assistencial, Contribuição Sindical/imposto Sindical é inteiramente e exclusivamente da entidade sindical de trabalhadores, inclusive, para responder eventual e necessária ação regressiva. Ademais, ocorrendo condenação do empregador ou entidade sindical Patronal, o Sindicato dos Trabalhadores nas ind. Const. E Mobiliário de Xaxim-SC, e a pessoa física de seu presidente se comprometem e sub-rogam-se inarredavelmente a devolver, ressarcir ou reembolsar os valores pertinentes ao prejudicado, podendo inclusive ser acionado judicialmente, incluindo honorários advocatícios.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MENSALIDADE SINDICAL:

As empresas comprometem-se, quando da contratação do empregado, apresentar ao mesmo, proposta de associação ao sindicato Profissional, assim como, a autorização para o desconto das mensalidades.

Parágrafo único: Mediante a autorização do empregado, as empresas descontarão o valor equivalente a 1% (um por cento) do salário mínimo Estadual por mês, a título de Mensalidade Sindical, e recolherão aos cofres da Entidade profissional no

primeiro dia útil após o desconto, em guia fornecida pela Entidade e em banco autorizado pela mesma.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DIREITO DE OPOSIÇÃO

É garantido aos empregados o direito de oposição à contribuição confederativa, mensalidade sindical e/ou assistencial, que deverá ser formalizado diretamente na secretaria da entidade na cidade de Xaxim e ou de Ponte Serrada em até aos 15 dias do mês do desconto.

Parágrafo único: Fica convencionado que os trabalhadores, poderão deixar e, ou apresentar a carta de oposição junto ao contator correspondente de sua empresa, o qual deverá enviar a entidade sindical as referidas cópias das cartas apresentadas dentro do prazo legal.

Nas cidades que não existe sede da Entidade Sindical, poderá ser entregue ao contador da referida empresa, ou alternativamente por um dos colaboradores ou representante da empresa podendo ser entregue cumulativamente várias cartas de oposição, mas, devendo ser todas as referidas cartas ser emitidas exclusivamente pelo colaborador (empregados).

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

Segue legislação pertinente e aplicada a época da contratação com base no art. 445 e 481 da CLT, sendo facultativo ao empregador estipular período menor ao legislado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO POR PEDIDO DE DEMISSÃO:

O Aviso Prévio será aplicado conforme artigo 487 seguintes da CLT e a lei 12.506/2011.

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 período pelo empregador.

O empregado que pedir demissão, poderá, mediante apresentação de uma carta de emprego de outra empresa, ou mediante **homologação do pedido pelo sindicato**, para os trabalhares que fazem parte da alínea "a" e "b" da cláusula segunda - Salário Normativo e Profissional, estes terão 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 a totalidade dos dias ou seu equivalente ao período não trabalhado das verbas remuneratórias correspondente ao aviso prévio.

Parágrafo Terceiro - Em se tratando de funcionária que retorna da licença maternidade, e se tratando de funcionária que retorna da licença maternidade no período de estabilidade dos 30 o Aviso prévio deverá ser homologa pela **entidade laboral**, fica a mesma dispensada do cumprimento do aviso prévio e do recebimento da respectiva indenização, na hipótese de pedido de demissão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL:

Fica estabelecido entre as Entidades Sindicais que o pedido de demissão, aviso prévio e recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho firmado por empregador/Empregado é facultado o submetimento à sua homologação na entidade sindical, tendo eficácia liberatória das parcelas nele especificadas para os empregados das empresas que são associadas ao sindicato **Simovale**.

Para as empresas não associados ao **Simovale**, bem como para o trabalhador que não for associado ao Sindicato laboral, será possível a consulta dos cálculos de rescisão e outros que se fizer necessário, bem como, a assistência a sua homologação na entidade sindical, mas para isso, o requerente deverá contribuir com um valor mínimo para suportar as despesas operacionais das entidades sindicais.

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 de **R\$ 200,00** (duzentos reais) a fim de dispor da supervisão da entidade sindical, tal valor será fracionado entre as entidades na proporção de 35% (trinta e cinco por cento) para o sindicato patronal e 65% (sessenta e cinco por cento) 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.

Parágrafo único: Para efetivação da homologação da rescisão contratual deverá a Empresa apresentar a competente certidão de negativa de débitos sindicais com o sindicato profissional e econômico.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO:

O Sindicato Profissional realizará as homologações de rescisão de contrato mediante a apresentação dos seguintes documentos:

1. Termo de Rescisão de Contrato (cinco vias);
2. Requerimento do Seguro Desemprego;
3. Aviso Prévio "Comunicação de Dispensa";
4. Livro ou Ficha de Registro do Empregado;
5. Carteira de Trabalho e Previdência Social e, ou digital;
6. Comprovante de Recolhimento Rescisório do FGTS;
7. Comprovante de recolhimento do FGTS do Empregado dos últimos quatro meses;
8. Pagamento em Dinheiro, depósito bancário ou Cheque da Empresa;
9. Exame Demissional em conformidade com a (NR7), Norma Regulamentadora 7(sete).
10. PPP. Perfil Profissiográfico Previdenciário (para todos os trabalhadores que trabalham em ambiente insalubre) conforme legislação.

Parágrafo primeiro: O empregador poderá ser representado por preposto, assim designado em carta de preposição na qual haja referência à rescisão a ser homologada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO SEM REGISTRO:

Todo empregado que trabalhe para empresa sem o respectivo registro de contrato de trabalho terá direito ao pagamento das verbas rescisórias em dobro, além de constituir motivo justo para o empregado rescindir indiretamente seu contrato de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS FALTAS JUSTIFICADAS:

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízos de salários conforme previsão legal previsto no artigo 473 da CLT, ou até a sua alteração.

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro; - observando essa CCT;

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

Parágrafo único: Só será considerada a falta justificada, aquelas que devidamente comprovadas, e os comprovantes deverão ser entregues a empresa até no máximo em 48 (quarenta e oito horas) úteis após o retorno do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA:

Para os trabalhadores ou trabalhadoras que contem com tempo igual ou superior a 03 (três anos) de emprego continuamente na mesma empresa, poderá o empregador desligá-lo no período que antecede os 12 (doze) meses ou menos para obter a aposentadoria. Para tanto, se o empregador optar pelo desligamento dentro desse período deverá recolher as contribuições previdenciárias equivalentes durante o período de 12 meses ou restantes desse período, em qualquer modalidade.

Parágrafo Único: A comprovação do tempo necessário (faltante) para obter a aposentadoria, deverá ser obtida pelo empregado junto à autarquia previdenciária e entregue ao empregador, sob pena de não fazer jus ao teor do caput.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PIS:

A empresa que deixar de cadastrar, prestar informações da RAIS ou que não registrar o contrato de trabalho do empregado, deverá ressarcir este, em valor equivalente a um salário mínimo por ano ou proporcional a 01/12 para cada mês trabalhado, como ressarcimento dos prejuízos, em relação ao PIS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA:

As empresas ficam obrigadas nas conformidades da lei, a fornecer a todos os empregados mediante recibo de entrega, os equipamentos de segurança necessário para a elaboração daquele serviço, de forma gratuita e com treinamento para o uso do mesmo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO QUADRO DE AVISOS:

As empresas reservarão locais apropriados para a entidade sindical profissional afixar cartazes de interesse da categoria. O local será de livre acesso ao dirigente sindical.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL NA EMPRESA:

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, desde que avisado com no mínimo 24 horas de antecedência, nos intervalos destinados à alimentação e descanso para o desempenho de suas funções, vedados a divulgação de material político-partidária. Quando devidamente identificados, o Dirigente Sindical, Técnico em Segurança no Trabalho e empregados do sindicato dos trabalhadores terão acesso livre nas sedes e filiais das empresas.

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA AO DIRIGENTE SINDICAL:

A empresa que mantiver dirigente sindical em seu quadro de funcionários, garante a este(s), folga remunerada de até 07 (sete) 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 dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REVISÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:

A presente convenção coletiva de trabalho poderá ser revista a qualquer tempo, com a iniciativa de qualquer uma das partes convenientes ou ambas em comum acordo, para adequar a mesma às

condições novas e imprevistas que venham ocorrer seguindo por base a legislação vigente.

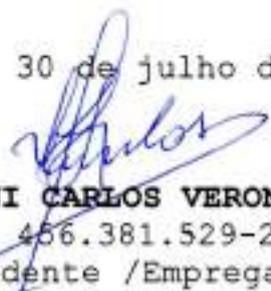
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AÇÃO COMPETÊNCIA:

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

Xaxim, Santa Catarina, 30 de julho de 2024.



JÚLIO C. QUARESMA VIDAL
CPF: 431.639.630-72
Presidente/Empregados



OSNI CARLOS VERONA
CPF: 456.381.529-20
Presidente /Empregador

