

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2022/2024

O **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE RODEIO** (CNPJ 79.373.783/0001-09), representado pelo Sr. Vitor Gadotti (CPF 379.547.769-72), de um lado, e o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE MADEIRA DO MÉDIO E ALTO VALE DO ITAJAÍ – SINDIMADE** (CNPJ 79.369.948/0001-79), representado por seu presidente, Sr. Ricardo Rozene Rossini (CPF 021.090.469-02), de outro lado, firmam entre si a presente Convenção Coletiva de Trabalho, para que as cláusulas e condições, a seguir enumeradas, disciplinem as relações de trabalho entre as empresas abrangidas e seus respectivos empregados:


CLÁUSULA PRIMEIRA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as indústrias de serrarias, carpintarias, tanoarias, madeiras compensadas e laminadas, aglomerados e chapas de fibra de madeira e marcenarias (incluindo indústrias de móveis de madeira), representadas pelo Sindicato dos Empregadores, e seus respectivos Empregados, representados pelo Sindicato Profissional, no município de Apiúna, Doutor Pedrinho, Benedito Novo, Rio dos Cedros, Rodeio e Ascurra, todos incluídos na base territorial de ambas as entidades sindicais convenientes.

CLÁUSULA SEGUNDA – REAJUSTE SALARIAL

As empresas, abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, concederão, a todos os seus empregados igualmente abrangidos, na forma do parágrafo segundo desta cláusula, reajuste salarial de 9% (nove por cento) sobre os salários vigentes em 01/09/2022, podendo ser compensadas todas as antecipações legais, espontâneas e convencionais concedidas no período de 1º/09/2021 a 31/08/2022.

Parágrafo primeiro – proporcionalidade: Para os empregados admitidos nos meses de outubro/2021 a agosto/2022, o reajuste salarial previsto no *caput* desta cláusula será proporcional aos meses de vigência do contrato de trabalho, sendo igualmente permitida a compensação das antecipações concedidas no mesmo período, e, ainda, observadas as demais disposições contidas no parágrafo segundo desta cláusula, bem como o princípio da isonomia, de forma a que nenhum trabalhador mais novo na empresa venha a ter salário superior ao mais antigo na mesma função, considerando-se sempre como



parâmetro máximo o salário reajustado daquele paradigma que estava empregado em 1º de setembro de 2021.

Parágrafo segundo – Para atender o reajuste salarial estabelecido no *caput* desta cláusula, fica facultado às empresas repassarem até o mês de setembro de 2022, a seu inteiro critério, o índice eventualmente remanescente, cujos salários serão pagos até o 5º dia útil do mês subsequente.

Parágrafo terceiro – Será também compensável, no repasse do índice de reajuste salarial previsto nesta cláusula, eventual elevação do salário dos empregados, abrangidos pela presente convenção, para atender os pisos salariais fixados na cláusula terceira.

Parágrafo quarto – Para o período de 01/09/2023 a 31 de agosto de 2024, serão reajustados os salários e os pisos da categoria profissional, utilizando-se como fator de correção o INPC acumulado do período de 01/09/2022 a 31/08/2023, acrescido de 0,5% (meio por cento).

CLÁUSULA TERCEIRA – PISOS SALARIAIS

Excetuados os aprendizes – na forma da Lei, os empregados abrangidos pelo presente texto coletivo perceberão, a partir do mês de outubro de 2022, piso salarial mensal de:

I – TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE MARCENARIA:

- **Desde a admissão** – R\$ 1.495,60 (mil quatrocentos e noventa e cinco reais e sessenta centavos);

II – DEMAIS TRABALHADORES ABRANGIDOS:

- **Desde a admissão** - R\$ 1.441,44 (um mil, quatrocentos e quarenta e um reais e quarenta e quatro centavos).

Parágrafo Primeiro: O reajuste salarial estabelecido na cláusula segunda desta Convenção não incidirá sobre o valor dos pisos salariais convencionados na presente cláusula.

Parágrafo Segundo: Ficam excluídas da remuneração as importâncias pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação (vedado seu pagamento em dinheiro), diárias para viagens, prêmios e abonos que não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Parágrafo Terceiro: O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas,

não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea “q” do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

CLÁUSULA QUARTA – EXAMES MÉDICOS

Ficam por conta do empregador e serão realizados nos locais por ele indicados, os exames médicos admissional, periódico e demissional, quando exigidos por disposição legal.

O exame demissional deve ser realizado até a data efetiva da demissão e da rescisão de contrato, podendo não ocorrer se o funcionário que estiver passando pela demissão tenha realizado algum outro exame ocupacional há mais de:

135 dias para empresas com o CNAE enquadrado com ou grau de risco 1 ou 2;

90 dias para empresas com o CNAE enquadrado com ou grau de risco 3 ou 4.

Assim, caso o funcionário tenha passado por um exame periódico, de mudança de função, de retorno ao trabalho ou até mesmo o admissional dentro deste espaço de tempo citado acima, esse exame recente substitui o demissional.

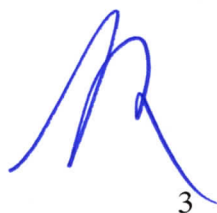
CLÁUSULA QUINTA – FÉRIAS

As empresas participarão aos empregados, na forma da Lei, a concessão das férias.

Parágrafo Primeiro. Em havendo concessão de férias coletivas, os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses, gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo. Poderão ainda as empresas optar para aqueles empregados contratados há menos de 12 (doze) meses, em compensar os dias das férias coletivas com outros dias trabalhados, sem que isso represente a concessão do período correspondente as férias, que serão garantidas e cumpridas após o cumprimento do período aquisitivo.

Parágrafo Segundo. Tratando-se de férias coletivas, poderão as empresas abrangidas acordar diretamente com seus empregados sobre a conversão de 1/3 (um terço) do período de férias a que estes tiverem direito em abono pecuniário.

Parágrafo Terceiro. É válido o fracionamento das férias em período não inferior a 10 dias, ainda que não demonstrada a excepcionalidade prevista no § 1º do art. 134 da CLT, mormente se os períodos concedidos foram pagos em época própria, em respeito ao estipulado no art. 145 da CLT.



CLÁUSULA SEXTA – DA RESCISÃO CONTRATUAL

O empregado dispensado sem justa causa e que no curso do aviso prévio desejar afastar-se do emprego, fica dispensado do cumprimento do mesmo, desde que comprove, no ato da solicitação do afastamento, por escrito, a obtenção de novo emprego, recebendo tão-somente o salário relativo aos dias trabalhados.

Parágrafo Primeiro: Independentemente se o aviso prévio for trabalhado ou indenizado, na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato.

Parágrafo Segundo: Se o trabalhador por ocasião da rescisão, tiver direito a aviso prévio por período superior a 30 (trinta) dias, as partes poderão ajustar o cumprimento de somente 30 (trinta) dias e os demais dias serem indenizados.

Parágrafo Terceiro: No período de demissão com indenização do aviso prévio, os dias correspondentes integrar-se-ão ao tempo de serviço, para todos os efeitos, independente de quem indeniza, tanto empresa como o trabalhador.

Parágrafo Quarto: O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador na forma da legislação.

CLÁUSULA SÉTIMA – FALTAS JUSTIFICADAS

Mediante comprovação, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos seguintes casos:

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 5 (cinco) dias, ao pai, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana.

IV - pelo período de 120 (cento e vinte) dias de licença-maternidade.

V - por 2 (duas) semanas em caso de aborto não criminoso.

VI - pelo período de 15 (quinze) dias no caso de afastamento por motivo de doença ou acidente de trabalho, mediante atestado médico e observada a legislação previdenciária.

VII - por 02 (dois) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

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

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

X - para o estudante, nos horários de exames regulares ou vestibulares, coincidentes com os de trabalho, desde que realizados em estabelecimento oficial de ensino, pré-avisando o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência e apresentando o comprovante da escola na semana seguinte à realização dos mesmos.

XI - para o trabalhador (a), de filho até 10 (dez) anos de idade, para acompanhá-lo a consulta médica em horário coincidente com o de trabalho, limitado a um dia por mês, mediante comprovação.

XII - para o caso de necessidade de acompanhamento na internação hospitalar de dependente de até 12 anos de idade ou inválido, mediante comprovação do internamento hospitalar, até no máximo 05 (cinco) dias por ano.

XII - por 1 (um) dia em caso de falecimento de sogro ou sogra, e bem assim o caso de falecimento de genro ou nora.

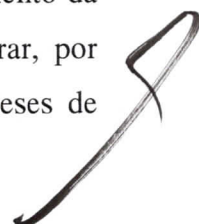

Parágrafo Único. A trabalhadora que adotar uma criança, será assegurado o direito de licenciar-se do trabalho num período correspondente a 50% (cinquenta por cento) dos dias que faltam para a criança completar 120 (cento e vinte) dias de idade, a partir do momento da assinatura do termo de guarda e responsabilidade. Nas mesmas condições a licença será de 30 (trinta) dias, para a mãe adotante, no caso de criança na faixa de 120 (cento e vinte) dias e 180 (cento e oitenta) dias de idade.

CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos empregados comprovantes de pagamento, especificando as importâncias pagas e as deduções havidas, bem como especificando a contribuição para o FGTS.

CLÁUSULA NONA – SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO

Ao empregado incorporado ao serviço militar obrigatório, fica assegurado o retorno ao emprego dentro dos 30 (trinta) dias que se seguirem à data do desligamento da unidade em que serviu, ou da data do certificado de liberação, salvo se declarar, por ocasião da incorporação, não pretender a ele voltar. Ficam ressalvadas as hipóteses de



acordo, término de contrato de trabalho por prazo determinado e dispensa do empregado por infração ao art. 482 da CLT e seus parágrafos.

CLÁUSULA DÉCIMA – DA JORNADA DE TRABALHO

Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Parágrafo Primeiro: Ficam as empresas autorizadas, independentemente de acordo individual, a adotar ajustes de compensação de horas com seus trabalhadores, para a realização de jornadas superiores a 08 (oito) horas durante o dia da semana, sem que estas horas excedentes sejam consideradas extraordinárias, devendo ser pagas como tais somente aquelas que ultrapassem a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo Segundo: Não será considerado tempo à disposição do empregador, e portanto não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 da CLT, quando o trabalhador, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividades de relacionamento social; higiene pessoal; troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

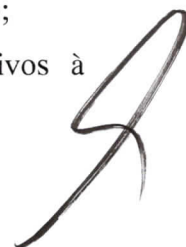
Parágrafo Quarto: As empresas poderão adotar jornada de seis horas em turnos ininterruptos de revezamento, ou a escala unificada de 12x36.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FERIADOS

Mediante comunicação prévia de 2 (dois) dias de antecedência, ficam as empresas autorizadas a prolongarem ou anteciparem feriados, sendo que as horas correspondentes aos dias úteis serão compensados em período previsto pelas mesmas, sem que estas horas sejam consideradas como extraordinárias.

Parágrafo Único. No caso do feriado coincidir com o sábado já compensado, poderá a empresa, alternativamente:

- a) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta convenção;
- b) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação.



CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Ficam as empresas autorizadas a conceder intervalos de 15 (quinze) minutos para lanche, bem como reduzir de 1 (uma) hora para 30 (trinta) minutos o intervalo intrajornada nos casos em que a jornada de trabalho contínua for superior a 6 (seis) horas, sendo que estes intervalos não serão computados na duração da jornada normal do trabalho, desde que atendidas as formalidades legais.

Parágrafo Único: A não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento apenas do período suprimido com natureza indenizatória, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ABONO DE FALTAS

Às empresas que mantiverem serviço médico próprio ou contratado/conveniado acatarão para fins de justificativa de faltas ao trabalho, atestados de outros profissionais, desde que devidamente visados e reconhecidos pelos profissionais contratados pelas empresas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COM ADOÇÃO DE BANCO DE HORAS

Como alternativa para fazer frente às conseqüências decorrentes de fatores das mais diversas ordens, inclusive as decorrentes da sazonalidade na comercialização dos produtos, condições climáticas desfavoráveis e instabilidade econômica, fica estabelecido entre as partes a flexibilização da jornada de trabalho, a ser administrada, pelas empresas que se utilizarem dessa faculdade, através da adoção de um banco de horas, ou seja, de um sistema de débito e crédito das horas laboradas aquém ou além da jornada normal de trabalho, por trabalhador, na proporção de uma hora por uma hora, visando a sua compensação/amortização sem acréscimo de salário, observados os critérios que seguem:

a) a presente cláusula tem sua vigência fixada para o período de duração da presente convenção.

b) para os efeitos desta cláusula, a jornada semanal máxima admitida será de até 56 (cinquenta e seis) horas, desde que não ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias;

c) as horas trabalhadas além da jornada semanal normal, estabelecida contratualmente para o trabalhador, até o limite de 56 (cinquenta e seis) horas semanais,

7

serão creditadas no banco de horas. As horas de labor que excederem esse limite ficam excluídas do banco de horas e serão remuneradas com o adicional extraordinário aplicável, ressalvada a hipótese de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior, e em outras eventuais hipóteses legalmente previstas;

d) as empresas poderão reduzir ou suprimir totalmente a jornada de trabalho normal, contratualmente estabelecida para o trabalhador, individualmente, por departamento e/ou setor, ou em todo o estabelecimento, debitando as respectivas horas no banco de horas;

e) a compensação de eventuais faltas, atrasos e saídas antecipadas, através de débito no banco de horas, dependerão de prévio consentimento da chefia imediata;

f) de modo a afastar reflexos no orçamento familiar dos empregados, decorrentes da flexibilização da jornada de trabalho, o pagamento de salários, observada a periodicidade ajustada para cada trabalhador, tomará por base a jornada normal de trabalho que seria efetivamente laborada não fosse a flexibilização da jornada, respeitadas as hipóteses legais e convencionais que influem no cálculo do salário ou até mesmo desobrigam o seu pagamento;

g) o(s) empregado(s) será(ão) previamente informados, de forma verbal ou escrita, individual ou coletivamente, toda vez que houver redução ou supressão da jornada de trabalho, ou necessidade de labor além da jornada normal, em cumprimento da flexibilização da jornada de trabalho aqui ajustada;

h) o elastecimento da jornada semanal normal de trabalho, nos limites previstos na alínea “b” desta cláusula, a critério do empregador, poderá ocorrer em qualquer (quaisquer) dia(s) da semana, inclusive feriados civis e religiosos, observado o repouso semanal remunerado, pelo menos um coincidente com o domingo a cada sete semanas.

Este elastecimento da jornada semanal normal, em hipótese alguma terá caráter de labor extraordinário, não gerando direito ao adicional respectivo;

i) respeitada a oportunidade do momento para a empresa, eventual saldo credor do BANCO DE HORAS, à medida que for sendo apurado mensalmente, poderá ser usufruído pelo empregado da seguinte forma:

- Folgas individuais adicionais, seguidas ao período de férias individuais ou coletivas;

- Folgas coletivas, quer envolvam departamentos ou setores, ou até mesmo todo o estabelecimento, se for o caso;

- Folgas individuais mediante concessão da empresa;

j) constarão, nos demonstrativos de salário ou em documento em separado, o total das horas que passam a integrar o BANCO DE HORAS no mês, seja a título de crédito ou débito, respectivamente com as seguintes denominações:

- Bco. de horas crédito – para as horas trabalhadas além da jornada normal, até o limite de 56 (cinquenta e seis) horas semanais;

- Bco. de horas débito – para as horas não trabalhadas até o limite da jornada normal, a serem compensadas;

k) as empresas informarão aos seus empregados, no demonstrativo de pagamento de cada mês ou em documento em separado, o saldo credor ou devedor do BANCO DE HORAS, de forma individual, e calculado até a data do fechamento dos controles de frequência daquele mês;

l) tendo em vista o disposto na alínea “a” desta cláusula, uma vez encerrado o mês de outubro de cada ano, será procedido o fechamento do saldo do BANCO DE HORAS, com a apuração, de forma individual, de eventual crédito ou débito de horas pelo trabalhador, adotando-se a proporção de uma hora trabalhada além da jornada normal para uma hora não trabalhada até o limite da jornada normal.

Procedida à compensação, se houver saldo, sendo este positivo (crédito em favor do trabalhador), deverão as horas ser quitadas com o adicional extraordinário de 50%, juntamente com o salário do mencionado mês.

Constatada a existência de débito de horas, serão as mesmas anistiadas.

m) Ocorrendo rescisão contratual antes do fechamento do saldo do BANCO DE HORAS, ou seja, antes de 31/10 de cada ano, será observado o que segue:

- havendo saldo credor no BANCO DE HORAS, as horas correspondentes ao saldo serão pagas ao trabalhador quando da quitação das verbas rescisórias, com o adicional de horas extras de 50% (cinquenta por cento);

- havendo saldo devedor no BANCO DE HORAS, as horas correspondentes ao saldo devido pelo trabalhador serão anistiadas, exceto se a causa extintiva do contrato de trabalho for “pedido de demissão” ou “dispensa por justa causa”, hipóteses em que serão descontadas quando da quitação das verbas rescisórias;

n) aos trabalhadores contratados nos termos do art. 62 da CLT não se aplicam as disposições da presente cláusula, salvo ajuste em contrário;

o) os empregados que vierem a fazer parte do quadro de pessoal das empresas após a assinatura deste instrumento, aderem automaticamente aos termos desta cláusula;

p) eventuais divergências na aplicação das disposições da presente cláusula serão dirimidas mediante entendimento entre as empresas e o Sindicato Profissional e, em caso

É responsabilidade do empregador manter o registro de fornecimento dos equipamentos de proteção individual (EPI) com o registro do respectivo certificado de aprovação. A prova da entrega de EPI devidamente aprovado pela autoridade competente constitui elemento imprescindível para aferição de sua eficácia para proteção, elisão e/ou neutralização do agente insalubre.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DA SINDICALIZAÇÃO

As empresas colaborarão na sindicalização dos empregados, bem como recolherão aos cofres do Sindicato Profissional, mediante regular quitação, as mensalidades estabelecidas e descontadas dos trabalhadores, desde que expressamente autorizadas individualmente pelo trabalhador associado.

Parágrafo Único. O Dirigente sindical no exercício de suas funções terá garantido acesso à empresa, dentro do horário normal do funcionamento desta, mediante comunicação escrita à direção da empresa, com 24 (horas) de antecedência, sendo que em caso de aprovação, será acompanhado pelo responsável do setor ou da obra.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

As rescisões do Contrato de Trabalho, independentemente do tempo de vigência do contrato de trabalho poderão a critério das partes, ser homologadas perante o Sindicato dos Trabalhadores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas, descontarão de seus empregados, desde que filiados à referida entidade sindical laboral, e expressamente autorizado individualmente pelo trabalhador, a importância equivalente a um dia do salário de cada empregado no mês de setembro/2022, cujo valor será repassado ao Sindicato Profissional até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente.

Parágrafo único – O Sindicato Profissional assume inteira responsabilidade pelos descontos efetuados, visto serem as empresas meras repassadoras das importâncias retidas, devendo qualquer divergência relativa aos mesmos ser resolvida entre os trabalhadores e sua entidade sindical.



de não haver consenso serão submetidas à apreciação da Justiça do Trabalho, consoante o que dispõe o art. 625 da CLT;

q) as partes comprometem-se a avaliar a renovação da presente cláusula antes do término de sua vigência.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – HORAS *IN ITINERE*

Observadas as disposições do art. 7º, incisos VI e XXVI, da Constituição Federal, o tempo despendido pelo trabalhador desde a sua residência até a efetiva ocupação no posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, em qualquer hipótese não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – ANTECIPAÇÕES SALARIAIS - COMPENSAÇÕES

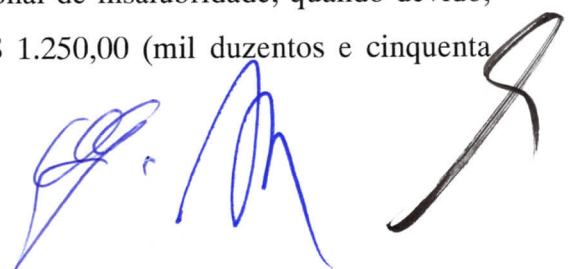
Eventuais antecipações de reajustes salariais, concedidas pelas empresas durante a vigência da presente convenção, poderão ser compensadas a seu critério, independentemente de acordo coletivo, inclusive em caso de superveniência de alteração na lei que rege a política salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Às empresas é permitido efetuar descontos nos salários dos empregados (além de eventuais adiantamentos, tributos legais, descontos já previstos neste texto coletivo e demais resultantes de disposições legais) relativamente a: assistência médica e odontológica, seguro de vida em grupo, seguro saúde, contribuições em prol das agremiações recreativas e culturais, compras e contas de cooperativas, supermercados e similares, importâncias pelo transporte fornecido ao empregado para seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa, valores pelo fornecimento de alimentação ao empregado e mensalidades do sindicato.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A base de cálculo para incidência do adicional de insalubridade, quando devido, no percentual correspondente, será a quantia de R\$ 1.250,00 (mil duzentos e cinquenta reais).



CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS

Havendo qualquer divergência relativa à interpretação e aplicação das normas constantes do presente instrumento, deverá a controvérsia ser dirimida por negociação prévia e antecedente como requisito para qualquer demanda judicial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

Pelo não cumprimento de qualquer cláusula da presente, a parte infratora pagará, por infração, à parte prejudicada, a multa correspondente a 2% (dois por cento) do piso salarial mensal de que trata o item II do *caput* da cláusula terceira desta convenção, vigente à época da infração.

Parágrafo primeiro – Somente efetivar-se-á a aplicação da multa após prévia notificação, com prazo de 30 (trinta) dias, para cumprimento da cláusula violada.

Parágrafo segundo – Ficam excluídos da aplicação da multa prevista no *caput* desta cláusula, os itens que por sua natureza já tenham multa administrativa prevista em lei ou multa fixada em cláusula específica desta convenção.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS

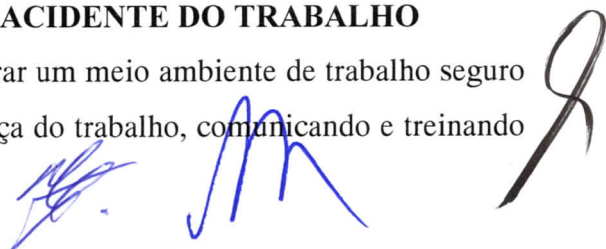
As empresas concederão licença sem remuneração aos seus empregados dirigentes sindicais, quando estes forem convocados pelo Sindicato para participarem de reuniões, encontros, congressos, conferências e simpósios no interesse da categoria profissional. A licença será solicitada com antecedência mínima de 03 (três) dias e não será superior a 05 (cinco) dias por ano (assim considerado o período de vigência da presente convenção coletiva de trabalho).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

Havendo divergência entre os convenientes por motivos de aplicação das cláusulas desta Convenção, comprometem-se as partes a discuti-las com o objetivo de procurar um acordo, que será expresso em termo aditivo. Permanecendo, porém, a divergência, a dúvida serão dirimidas pelo Poder Judiciário, por iniciativa de qualquer das partes, condicionada a demonstração da tentativa de composição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas adotarão meios para assegurar um meio ambiente de trabalho seguro e de acordo com as normas de medicina e segurança do trabalho, comunicando e treinando



os trabalhadores, sobre os riscos e condições relativas à função e ao espaço para a execução de suas atividades, buscando evitar ao máximo a ocorrência de acidente de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas manterão controle do horário de trabalho (entrada e saída) por meio manual, mecânico, eletrônico ou outro que permita a exata compreensão dos horários praticados pelo trabalhador.

Parágrafo Primeiro. Para os casos em que o trabalhador exerça suas atividades fora do estabelecimento, ou que pela sua disposição, não permita o controle exato do horário de trabalho nos mesmos termos do caput, poderão as empresas adotar anotações do horário através de fichas, papeletas ou outros instrumentos que permitam a verificação do horário praticado, e uma vez reconhecido pelo trabalhador, corresponderão ao horário de trabalho praticado, inclusive para fins de compensação da jornada.

Parágrafo Segundo. As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, tais como por aplicativos eletrônicos.

Parágrafo Terceiro. O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

Parágrafo Quarto. Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Parágrafo Quinto. Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

- I – restrições à marcação do ponto;
- II – marcação automática do ponto;
- III – exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV – a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo Sexto. Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- I – estar disponíveis no local de trabalho;
- II – permitir a identificação de empregador e empregado; e
- III – possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – UNIFORMES, FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

Poderá o empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral.

Parágrafo Primeiro. As empresas fornecerão gratuitamente aos seus trabalhadores, para uso restrito ao local de trabalho, uniformes e equipamentos de segurança, quando seu uso seja por elas exigido ou decorra de lei, bem como todas as ferramentas e instrumentos necessários ao trabalho.

Parágrafo Segundo: Os trabalhadores que não usarem os uniformes e equipamentos de segurança fornecidos pela empresa, estão sujeitos às sanções disciplinares de advertência, suspensão e dispensa por justa causa.

Parágrafo Terceiro: Os trabalhadores deverão zelar pelos uniformes, ferramentas, equipamentos e máquinas da empresa, desde que efetivamente tenha sido treinado, ficando sujeitos, em caso de danos decorrentes de imprudência, imperícia ou negligência, às sanções disciplinares e aquelas previstas na lei civil,

Parágrafo Quarto: A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.....OK.....

Parágrafo Quinto: Exceto para as atividades que o uso seja permitido ou o aparelho seja fornecido pela empresa para o trabalho, é terminantemente proibido o uso de aparelhos celulares durante a jornada de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO SEM REGISTRO

Constatado pelo empregado, pelo sindicato dos trabalhadores da categoria profissional ou pelo órgão competente do Ministério do Trabalho, que a empresa deixou de efetuar o registro do empregado por ocasião da admissão na empresa, esta apagará ao empregado, a título de multa indenizatória, o valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do menor piso salarial da categoria, independente da autuação do órgão competente, condicionada a regular notificação da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS

As empresas disponibilizarão ao Sindicato, um quadro de avisos, sob a responsabilidade da empresa, para afixação de editais, avisos e notícias sindicais, desde que não venha a ofender e/ou atacar a pessoa do empregador ou da empresa.

**CLAUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – SUSPENSÃO CONTRATO DE
EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência fica suspenso durante o auxílio doença comum ou acidentário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício previdenciário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA


Mantida a data-base como sendo 1º de setembro, as cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho terão vigência no período de 1º/09/2022 a 31/08/2024, ressalvadas as exceções pactuadas no parágrafo único desta cláusula.

E, por estarem assim ajustadas, as partes firmam o presente instrumento, em quatro vias, de igual teor, uma das quais será depositada no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego.

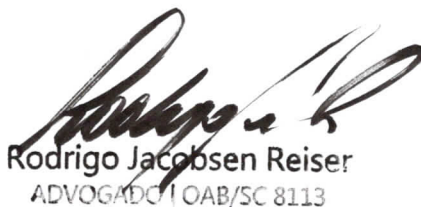
RODEIO / RIO DO SUL, 16 de setembro de 2022.



VITOR GADOTTI
Presidente Sindicato dos Trabalhadores



RICARDO ROZENE ROSSINI
Presidente Sindicato dos Empregadores



Rodrigo Jacobsen Reiser
ADVOGADO | OAB/SC 8113