

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001825/2015
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/07/2015
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032484/2015
NÚMERO DO PROCESSO: 46304.002280/2015-61
DATA DO PROTOCOLO: 17/07/2015

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

SINDICATO DAS IND DA CONST E DO MOBIL DE RIO NEGRINHO, CNPJ n. 01.398.302/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PEDRO PAULO ALVES;

E

SIND TRAB NAS IND CONST E DOMOB DE RIO NEGRINHO, CNPJ n. 85.907.418/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ CARLOS SCHUKOSKY;

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 maio de 2015 a 30 de abril de 2017 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E MOBILIÁRIO**, com abrangência territorial em **Rio Negrinho/SC**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE PISO REGIONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2015 a 30/04/2016

O piso salarial estabelecido neste instrumento será reajustado de acordo com a política do Salário Mínimo Regional – Lei Complementar nº 459/2009, aplicando-se o referido valor a partir do dia 1º de FEVEREIRO de 2016, sendo que tal reajuste será considerado como antecipação, podendo ser compensado quando da próxima data base, ou seja, 01 de MAIO de 2016.

PARAGRAFO ÚNICO: Para fins de enquadramento do piso da construção civil, será considerada a faixa dois da referida lei, ou seja, **o mesmo piso da indústria do mobiliário**.

CLÁUSULA QUARTA - ENQUADRAMENTO - PISO SALARIAL- SALARIO NORMATIVO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2015 a 30/04/2016

Fica estabelecido um PISO SALARIAL, a partir da admissão após 01 de maio de 2015 e pelo período de 60 dias, no valor de R\$ 948,20 por mês ou R\$ 4,31 por hora, para os trabalhadores das categorias representadas pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Rio Negrinho.

PARÁGRAFO 1º – A partir de 60 dias da admissão dos empregados admitidos a partir de 01 de maio de 2015 e para os trabalhadores que já estavam no quadro de pessoal das empresas em 01 de maio de 2015 o piso salarial será de R\$ 990,00 por mês ou R\$ 4,50 por hora.

PARÁGRAFO 2º - Para as funções de Operador de Produção Industrial, fica estipulado um piso de R\$ 1.100,00 por mês ou R\$ 5,00 por hora, (a partir da admissão), abrangendo as seguintes funções / atividades.

Classificador de Móveis Acabados, Lixadeira Grande em Geral, Lixador de Fita Grande, Oficial de Construção Civil, Operador de Calibradeira, Operador de Empilhadeira, Operador de Esquadrejadeira, Operador de Fitas de Serraria, Operador de Guilhotina, Operador de Moldureira, Operador de Plaina, Operador de Ponte Rolante, Operador de Prensa.

PARÁGRAFO 3º - Para empregados auxiliares que forem promovidos para operadores de produção industrial, conforme relacionados no parágrafo 1º desta cláusula, serão efetivados no salário de operador, após a experiência de 90 dias.

CLÁUSULA QUINTA - PISOS SALARIAIS - CONSTRUÇÃO CIVIL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2015 a 30/04/2016

Fica estabelecido o Piso Salarial pela função a partir da admissão assim distribuída:

SERVENTE: Nos primeiros 60 dias o valor de R\$ 948,20 por mês ou R\$ 4,31 por hora. A partir de 60 dias da admissão dos empregados admitidos a partir de 01 de maio de 2015 e para os trabalhadores que já estavam no quadro de pessoal das empresas em 01 de maio de 2015 o piso salarial será de R\$ 990,00 por mês ou R\$ 4,50 por hora.

OFICIAL: O valor de R\$ 1.133,00 mensal – valor hora R\$ 5,15

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2015 a 30/04/2016

A partir do dia 1º de Maio de 2.015, todos os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados no percentual de **8,50% (oito e meio por cento)** a ser aplicado nos salários de abril de 2015, salvo para os empregados admitidos após maio de 2014, cujo reajuste será proporcional conforme parágrafo primeiro abaixo e para as empresas que concederem reajuste a título de antecipação.

PARÁGRAFO 1º: As empresas podem optar pelo reajuste proporcional para os funcionários que estiverem

acima dos pisos salariais indicados na cláusula 4ª da CCT anterior, admitidos no período de junho de 2014 a abril de 2015, aplicando de acordo com o mês de admissão, os seguintes percentuais: Abril/15 = 0,869% - março/15 = 2,390% - fevereiro/15 = 3,5758% - janeiro/15 = 5,106% - dezembro/14 = 5,757% - novembro/14 = 6,317% - outubro/14 = 6,720% - setembro/14 = 7,242% - agosto/14 = 7,435% - julho/14 = 7,574% - junho/14 = 7,854% e maio/14 = 8,50%

PARÁGRAFO 2º: As empresas que concederem reajuste aos empregados conforme a função e a complexidade do trabalho, seja de forma individual ou de forma pontual a determinado(s) empregado(s) de uma mesma área, não poderão compensar os referidos para os efeitos de antecipação salarial, ficando a concessão dos mesmos, nominada a título de merecimento ou aumento real, ante as próprias regulações do mercado, salvo quando de reajustes concedidos de forma coletiva, isto é, para todos os empregados das empresas, em percentual igual e indistintamente poderão ser compensados na próxima data base, ou seja, 01/05/2016.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores farão o pagamento de salários dentro do horário de expediente e fornecerão obrigatoriamente aos empregados os comprovantes de pagamento (envelope ou recibos), especificando o nome da empresa, do empregado, e as parcelas a qualquer título de forma discriminada (descontos a qualquer título, horas extras, horas trabalhadas, FGTS, INSS e outros).

CLÁUSULA OITAVA - MORA SALARIAL

As empresas pagarão ao empregado o equivalente a 01 (um) dia de salário por dia de atraso, configurado o atraso a partir do quinto dia útil do mês seguinte mais correção monetária sobre o saldo do salário vencido, em caso de mora salarial, no segundo atraso. O salário deverá ser pago durante o expediente normal de trabalho. A multa ora estipulado fica limitada a 01 (um) salário do empregado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA NONA - DA BOLSA QUALIFICAÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2015 a 30/04/2016

Será concedida pelos empregadores, uma bolsa-qualificação no valor de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) mensais, para os funcionários que estiverem cursando ou que iniciarem atividades escolares em nível de ensino fundamental, nível médio, cursos técnicos profissionalizantes ou terceiros grau, devidamente regulamentados pela Secretaria de Educação e/ou Conselho Estadual de Educação.

PARÁGRAFO 1º - Terão direito ao benefício os funcionários que estiverem trabalhando em período superior a seis meses na empresa, mediante apresentação de requerimento com comprovante de matrícula.

PARÁGRAFO 2º - O funcionário que não obtiver o aproveitamento mínimo de frequência e avaliação, exigidos pela instituição a que estiver matriculado, perderá o direito à bolsa qualificação.

PARÁGRAFO 3º - O Certificado de frequência e avaliação acima referidos deverá ser apresentado à empresa, pelo empregado a cada dois meses, sob pena de perda do benefício de forma imediata.

PARÁGRAFO 4º - O benefício oferecido a título de bolsa qualificação não integra o salário do funcionário sob nenhum aspecto, não mais sendo devido nos casos dos parágrafos acima, ou na conclusão dos referidos cursos.

PARÁGRAFO 5º - As empresas que já ofereceram o benefício em valor superior a R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais), estão isentas do referido pagamento.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão efetuar descontos na folha de pagamento/rescisão de contrato dos funcionários além dos especificados em Lei, como por exemplo: planos de assistência odontológica, médico hospitalar, de seguro de vida, de empréstimos em instituições financeiras, de previdência privada, ou de entidade de cooperativa, cultural ou recreativa, sindical associativa dos seus trabalhadores, medicamentos, alimentação e qualquer outro, em seu benefício e dos seus dependentes, desde que expressamente autorizados pelo empregado.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE

As empresas fornecerão transporte ou vale transporte, se necessário, aos empregados, quando solicitado pelos mesmos, para deslocamento até o local de trabalho e respectivo retorno, sem que isso seja considerado horas "IN INTINERE", podendo a empresa efetuar o desconto a esse título de valor não superiores a 1% do salário do empregado ou 2% do menor piso da categoria, prevalecendo o menor.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência terá a duração máxima de 90 (noventa) dias e a empresa entregará ao

empregado, mediante recibo, cópia do contrato firmado.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DAS ANOTAÇÕES

As empresas anotarão obrigatoriamente, na carteira de trabalho de todos os empregados, a função por eles exercida.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - EMPREGADO SEM REGISTRO

Todo empregado sem registro que for comprovado a falta de registro na CTPS, o empregador pagará uma multa de um vencimento salarial ao empregado prejudicado, juntamente com o salário do mês que foi notificado pelo Sindicato ou em caso de rescisão na data do pagamento da indenização rescisória.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÕES CONTRATUAIS

Todas as rescisões de contrato de trabalho de empregados após 180 (cento e oitenta) dias de trabalho, deverão ser homologadas pelo Sindicato Profissional.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

Para os empregados que tenham mais de cinco anos de serviços ininterruptos na mesma empresa e tenham quarenta e cinco anos de idade ou mais, o aviso prévio a ser concedido pela empresa, caso venham a ser demitidos sem justa causa, será de quarenta e cinco dias, independente da indenização de 03 dias a mais por ano. E o prazo para quitação das verbas rescisórias será de 46 dias se cumprido o aviso ou 10 dias se indenizados.

Parágrafo primeiro: O aviso prévio a ser concedido pela empresa, caso os empregados venham a ser demitidos sem justa causa, será de trinta dias, independente da indenização de 03 dias a mais por ano. E o prazo para quitação das verbas rescisórias será de 31 dias se cumprido o aviso ou 10 dias se indenizados.

Parágrafo segundo: O aviso prévio concedido pela empresa ou pelo empregado deverá constar a data da assinatura e do dia que serão pagas as verbas rescisórias, local e horário dando à empresa a tolerância de uma hora do horário do aviso para a homologação. O atraso sujeitará a empresa ao pagamento de multa do valor de 01 (um) salário nominal ao empregado, salvo motivo de força maior, o qual deverá ser comunicado posteriormente por escrito ao Sindicato.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO SUBSTITUTO E DO EMPREGADO MAIS NOVO

Quando da admissão do empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar as vantagens pessoais, não podendo o empregado mais novo na empresa, perceber salário superior aos mais antigos na mesma função, salvos os casos de possuidores de cursos de especialização.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADA GESTANTE

A empregada que for despedida sem justa causa, é obrigada antes da demissão, a realizar o exame pelo método BHCG para comprovação do estado de gravidez. A empregada que não realizar o exame, deverá comunicar à empresa por escrito.

PARÁGRAFO 1º - Qualquer comprovação do estado de gestação deverá ser feita até 30 (trinta) dias após o aviso prévio, indenizado ou não, sob pena de renúncia expressa à estabilidade gestacional. Comprovado o estado gravídico, e atendendo as condições e prazos anteriores, a empresa pode optar pela reintegração ou indenização do período correspondente.

PARÁGRAFO 2º - A empregada gestante que for despedida sem justa causa, desde que a empresa não tenha solicitado o exame pelo método BHCG, será indenizada de todos os seus direitos conforme a lei, sem ter que retornar ao trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AMPLIAÇÃO DO PRAZO DO EXAME DEMISSIONAL

Nos termos da portaria nº 8 de 8 de Maio de 1996, da secretaria de segurança e saúde no trabalho, que altera a norma regulamentadora NR 7 - programa de controle médico e saúde ocupacional - PCMSO, em seus itens 7.4.3.5 (7.4.3.5.1 e 7.4.3.5.2), ficam as empresas enquadradas no grau de risco 1 e 2 autorizadas ampliar por mais 135 dias e as empresas enquadradas no grau de risco 3 e 4 ampliar por mais 90 dias, o prazo de realização de exame demissional, desde que a empresa esteja cumprindo a referida norma regulamentadora.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Adaptação de função

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

No primeiro dia de trabalho o empregado receberá instruções sobre prevenção, segurança e higiene do trabalho, e as empresas obrigam-se a manterem as medidas de proteção coletivas e individual nos termos da legislação em vigor.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA

Não poderá ser dispensado o empregado que tenha mais de 5 (cinco) anos na empresa e esteja há 1 (um) ano do período para completar o tempo de aposentadoria, quer especial, por idade ou tempo de serviço, ressalvado os casos de justa causa, pedido de demissão, acordo entre as partes, transferência da empresa para outro estado e/ou encerramento de suas atividades. Caso ocorra a rescisão o empregado terá 60 dias de prazo, a partir da data da rescisão, para reclamar por escrito seu direito de retorno ao trabalho.

PARAGRAFO ÚNICO: O empregado somente possuirá a estabilidade descrita acima, desde que apresente por escrito, e contra recibo, estar no máximo há 1 (um) ano de obter sua aposentadoria.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇO MILITAR

As empresas garantirão o emprego dos empregados em idade de serviço militar obrigatório desde quando decidida a sua incorporação através do exame de capacidade física e mental, até o retorno à atividade profissional, salvo rescisão por justa causa, devidamente comprovada.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extras, até 36 (trinta e seis), horas/mês, serão pagas conforme a lei (50%). Acima de 36 (trinta e seis) horas/mês e as horas prestadas aos sábados compensados, domingos e feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) da hora normal, sem prejuízo do pagamento do repouso semanal remunerado.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Fica autorizada a empresa, com base no artigo 7º inciso XIII da Constituição Federal, a prorrogar a jornada de trabalho diário em no máximo de 1 (uma) hora para compensar o trabalho no dia de sábado, desde que observados o Artigo 59 da CLT, sem que sejam considerados trabalho extraordinário, incluindo-se os menores e mulheres.

PARÁGRAFO 1º: As empresas poderão estabelecer programas de compensação de dias úteis, intercalados com feriados de fim de semana, de sorte que, possam os empregados ter períodos de descanso mais prolongados, sendo necessário a anuência expressa da maioria dos funcionários.

PARÁGRAFO 2º: Os 10 (dez) minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho, destinados a marcação do cartão-ponto, não serão computados na jornada de trabalho como horas extras e/ou a disposição.

PARÁGRAFO 3º: Caso a empresa altere o horário de trabalho diário de seus funcionários, deverá comunicar por escrito o Sindicato laboral dessa alteração.

PARÁGRAFO 4º: Não poderá haver compensação ou troca de dias de trabalho nos feriados da sexta-feira santa, natal, ano-novo, finados, dia 1º de maio e dia de Nossa Senhora Aparecida.

PARÁGRAFO 5º: As empresas comunicarão ao Sindicato laboral até o dia 31 de agosto de 2015, os horários de trabalho de todos os funcionários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS

É facultado as empresas instituírem a flexibilização da jornada de trabalho (Banco de Horas), de acordo com o Artigo 59, parágrafo 2º, da Lei nº 9.601, de 21-01-98, desde que efetuado por Acordo Coletivo, com assistência do Sindicato, cujos critérios, regulamentos e obrigações se comprometem as partes acordantes e estão descritos no Anexo I, intitulado Critérios para Flexibilização da Jornada de Trabalho - Banco de Horas, os quais fazem parte integrante da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FALTAS DE EMPREGADOS ESTUDANTES

As faltas ao trabalho de empregado estudante de curso superior, em dias de exame, cujo horário coincida com o horário de trabalho e desde que em estabelecimento de ensino oficial, serão abonadas pela empresa, pré-avisados os empregadores e com comprovação posterior.

Férias e Licenças

Férias Coletivas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS COLETIVAS/ABONO DE FÉRIAS E ANTECIPAÇÕES DE FÉRIAS

As empresas estão autorizadas a concederem férias nos termos do artigo 139 e seus parágrafos, bem como anteciparem o abono do parágrafo 2º do artigo 143 da CLT, com assistência do sindicato profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

O período de gozo das férias não poderá iniciar no último dia útil da semana. Ficam excluídos do período de gozo das férias coletivas de final de ano o dia de natal (25/12) e o dia do ano novo (01/01)

PARÁGRAFO ÚNICO - Quando o reajuste de salário ocorrer durante o período de gozo das férias do empregado, a complementação do pagamento das mesmas deverá ser efetuado na primeira folha de pagamento seguinte.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO, UNIFORME E FERRAMENTAS

As empresas que exigem o uso de vestimentas especiais ou uniformes deverão fornecê-los sem ônus para os empregados, bem como todas as ferramentas e instrumentos de trabalho. O uso de vestimenta e ferramentas deverá ser regulamentado pela empresa. O regulamento estabelecerá as normas gerais de uso, as restrições e conservação, a empresa pode exigir que o empregado venha adequadamente trajado.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO/MEMBROS DA CIPA

As empresas deverão encaminhar cópia ao Sindicato laboral da CAT emitida por ocasião de acidente de trabalho ocorrido. Deverão encaminhar também cópia da ata de constituição da CIPA, bem como, o nome

do técnico em segurança do trabalho.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas se comprometerão a aceitar e pagar atestados médicos e odontológicos. Em caso de dúvidas a empresa questionará o médico/odontólogo que expediu o referido atestado, no qual deverá constar o Código Internacional de Doença (CID).

Parágrafo Único – O sindicato Laboral e o sindicato Patronal comprometem-se a desenvolver ações conjuntas objetivando a conscientização de trabalhadores, empregadores, médicos, odontólogos e clínicas médicas, para a redução de perdas com atestados médicos.

Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE, ACIDENTADO E AUXILIO DOENÇA

A empregada gestante e o empregado em auxílio doença não poderão ser demitidos pelo seu empregador, no prazo de 60 (sessenta) dias, contados a partir do seu retorno ao trabalho, quando do término do benefício do auxílio doença, e do auxílio maternidade, respeitado o artigo 10º, II b) do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988. Nesse período a empresa não poderá conceder Aviso Prévio.

PARÁGRAFO ÚNICO - O empregado acidentado do trabalho não poderá ser despedido do emprego até sua recuperação, e em caso de capacidade relativa, procurará à empresa aproveitá-lo em outra função, respeitando, no entanto as determinações em caso de adaptação, em até 60 (sessenta) dias.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

Cada empresa liberará 01 (um) empregado, sem prejuízo de seu salário, para participar das negociações quando solicitada pelo sindicato laboral, assim como os dirigentes sindicais que já tem esse direito garantido por lei. É facultado ao presidente do Sindicato laboral escolher seis membros da categoria profissional para compor a mesa de negociação na discussão da Convenção Coletiva de Trabalho, sem prejuízo de emprego, salários e vantagens dos mesmos.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TAXA ASSISTENCIAL

De acordo com a portaria nº 180 de 30 de abril de 2.004, e da Orientação 3 da CONALIS, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Rio Negrinho institui neste instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho de acordo com a decisão da Assembléia da categoria laboral, realizada no dia 21 DE JANEIRO DE 2011, que aprovou a TAXA ASSISTENCIAL no valor de 1 % (um por cento) do salário contratual de todos os integrantes da categoria durante a vigência deste instrumento.

Parágrafo 1º - O desconto a título de TAXA ASSISTENCIAL constará da folha de pagamento e será repassada ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Rio Negrinho até o dia 15 de mês subsequente em guia própria emitida pelo sindicato. Caso a empresa não repasse o valor sobre o mesmo incidirá a correção monetária com base na SELIC, mais juros de 1% ao mês. Ainda incidirá multa de 2% sobre o débito atualizado.

Parágrafo 2º - A base legal que aprovou a TAXA ASSISTENCIAL: Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 21 de janeiro de 2011, art. 8º da CF/88; Portaria nº 180 de 30/04/2004 do Ministério do Trabalho e Emprego e Orientação 3 da CONALIS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESCONTO EM FOLHA

Os empregadores efetuarão desconto em folha de pagamento a título de Taxa assistencial de todos os empregados integrantes da categoria a que se refere o artigo 577 da CLT, no percentual de 1 % (um por cento) do salário contratual, até o limite de R\$ 12,00 (doze reais), que será a contribuição máxima por empregado. Caso a empresa não repasse o valor sobre o mesmo incidirá a correção monetária com base na SELIC, mais juros de 1% ao mês. Ainda incidirá multa de 2% sobre o débito atualizado.

Parágrafo Único – Os empregados poderão se opôr ao desconto desta cláusula, expedindo ofício ao Sindicato Laboral, entregando-o na secretaria do referido sindicato, mediante protocolo de entrega, até dez dias antes do desconto. A vigência desta cláusula será a mesma deste instrumento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SINDICALIZAÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas se comprometem a colaborar com o sindicato dos trabalhadores, na sindicalização de novos empregados e descontar em folha as respectivas mensalidades, recolhendo-as aos cofres do sindicato.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO AS CATEGORIAS

É de responsabilidade do Sindicato da Categoria a comunicação da presente Convenção Coletiva aos respectivos associados.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MULTA

A parte que infringir qualquer uma das cláusulas do presente instrumento coletivo pagará em favor do prejudicado, uma multa no valor do maior piso normativo em vigor na data da infração. A multa só será devida se houver pré-aviso expresso, e concedido a parte infratora o prazo de 10 (dez) dias para regularização ou defesa. Caso seja constatada a regularização neste prazo, nenhuma multa será devida.

Por estarem assim, justos e convencionados, assinam a presente e o Anexo I em 3 (três) vias de igual teor e forma, para os mesmos efeitos e direitos, devendo uma delas ser depositada na Delegacia Regional do Trabalho, para registro e arquivo.

PEDRO PAULO ALVES

Presidente

SINDICATO DAS IND DA CONST E DO MOBIL DE RIO NEGRINHO

LUIZ CARLOS SCHUKOSKY

Presidente

SIND TRAB NAS IND CONST E DOMOB DE RIO NEGRINHO

ANEXOS

ANEXO I - CRITERIOS PARA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

A Flexibilização da jornada de trabalho preconizada no Art. 59, § 2º da Lei Nº 9.601 de 21 de janeiro de 1.998 e MP 1.779-6/99 e sucessivas, será regida para todas as empresas e integrantes da categoria profissional dos Sindicatos acordantes, através dos critérios delineados nas cláusulas abaixo:

CLÁUSULA 1ª - O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Rio Negrinho, representado através do seu Presidente ou integrante da diretoria, prestará a assistência junto as

empresas, para implantação da flexibilização da jornada de trabalho (Banco de Horas), através de Acordo Coletivo.

CLÁUSULA 2ª - As empresas que optarem em implantar a flexibilização da jornada de trabalho, deverão comunicar e solicitar a assistência sindical, com prazo mínimo de 10 (dez) dias, através de requerimento protocolado, no qual, constará o dia e hora para realização de assembléia ou reuniões, a serem efetuadas com os funcionários.

CLÁUSULA 3ª - O Sindicato Laboral não comparecendo no dia e hora aprazada, sem motivo justificável, bem como, as empresas preenchendo os requisitos estabelecidos nesse anexo, tornam desnecessária a homologação sindical do Acordo Coletivo, convalidando-o, podendo as empresas, efetuar a homologação diretamente na Delegacia Regional do Trabalho (Rio Negrinho/SC).

CLÁUSULA 4ª - A vigência da flexibilização da jornada de trabalho será de 24 (vinte e quatro) meses, a iniciar em 1º de Maio de 2.015 e findar dia 30 de Abril de 2.017.

CLÁUSULA 5ª - Para efeito do Banco de Horas, a duração normal de trabalho, poderá ser acrescida de horas suplementares, conforme normatização celetária, tendo como limite máximo, 40 (quarenta) horas mensais.

CLÁUSULA 6ª - O acréscimo de salário correspondente a horas suplementares será dispensado quando o excesso de horas em um dia, for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que, a compensação não exceda o período máximo de 120 (cento e vinte) dias.

CLÁUSULA 7ª - Ao término de cada período de 120 (cento e vinte) dias, será verificado o total de horas trabalhadas e o total das horas compensadas. Havendo crédito do empregado para com a empresa, as horas não compensadas até o limite estipulado na Cláusula 5ª, serão computadas e remuneradas com adicional de horas extras segundo disposto em Convenção Coletiva. As horas excedentes ao disposto na Cláusula 5ª serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

CLÁUSULA 8ª - Nas hipóteses de o empregado solicitar demissão ou havendo a rescisão do contrato por iniciativa da empresa, antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débitos de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão abonadas. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com adicional de horas extras devido.

CLÁUSULA 9ª - As horas trabalhadas eventualmente aos sábados, domingos e feriados, serão computadas como horas normais para efeito do Banco de Horas, sendo que, as horas laboradas no domingo, deverão necessariamente ser compensadas na semana subsequente ao do domingo trabalhado.

PARÁGRAFO ÚNICO - As horas de trabalho realizadas aos domingos poderão ser computadas para o banco de horas, somente aquelas efetuadas no máximo em dois domingos por mês, sendo as excedentes pagas como horas extras.

CLÁUSULA 10 - A compensação das horas trabalhadas se dará por iniciativa do empregador dentro do período compensatório, salientando, que as faltas e/ou atrasos não são passíveis de compensação. Os funcionários comprometem-se a cumprir jornada extraordinária, sempre que houver acordo por escrito entre as partes, salvo motivos de força maior, sob pena de sanções disciplinares. Faculta-se aos funcionários estudantes o cumprimento da jornada extraordinária.

CLÁUSULA 11 - Os funcionários que se afastarem por motivo de saúde, e tiverem saldo de horas no período, essas serão compensadas e/ou pagas no mês do afastamento.

CLÁUSULA 12 - Os funcionários que ingressarem no quadro laborativo das empresas, a partir da homologação do Acordo Coletivo para flexibilização da jornada de trabalho, ingressarão no mesmo através

de adesão, com a simples autorização individual.

Por estarem assim, justos e convencionados, assinam a presente em 3 (três) vias de igual teor e forma, para os mesmos efeitos e direitos, devendo uma delas ser depositada na Delegacia Regional do Trabalho, para registro e arquivo.

Rio Negrinho SC, 21 de maio de 2015.

Sind. Trab.Ind.Const.

Sind. Ind. Const. Mob.

Mob. De Rio Negrinho

de Rio Negrinho

Luiz Carlos Schukosky

Pedro Paulo Alves

Presidente

Presidente

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.