

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2022-2023
SITICOM – SIMARGRAN

Por este instrumento, firmado entre **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE BLUMENAU**, com sede na Rua Professor Luiz Schwartz, 81, bairro Velha, em Blumenau-SC, com extensão territorial nos municípios de Blumenau, Gaspar, Indaial e Timbó, neste ato representado por seu Presidente, ADÉLCIO SANTOS; e **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE MÁRMORES, GRANITOS E PEDRAS DECORATIVAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA**, com sede na Rua Antonio Treis, 607, sala 102, Vorstadt, em Blumenau-SC, com extensão territorial em todo o Estado de Santa Catarina, neste ato representado por seu Presidente, SIDNEY ALEXANDRE BORCHARDT, fica celebrada, dentro da base territorial comum, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, regida pelas cláusulas e condições seguintes:

01 - CORREÇÃO SALARIAL

As empresas integrantes da categoria econômica reajustarão os salários de todos os empregados, mediante a aplicação do percentual de **12,50% (doze vírgula, cinquenta por cento)**, a partir de **01 de maio de 2022**, calculado sobre os **salários de 01 de maio de 2021**, a ser pago na folha de maio de 2022.

Parágrafo Primeiro: Eventuais diferenças decorrentes da aplicação de índice de reajuste menor nas folhas de maio de 2022 em relação ao constante no *caput* desta cláusula, deverão ser ajustadas nas folhas de junho 2022.

Parágrafo Segundo: As empresas que no período de maio/2021 a abril de 2022 concederam reajustes salariais lineares ficam expressamente autorizadas a compensar o percentual negociado constante no *caput* desta cláusula.

Parágrafo Terceiro: Os empregados que foram admitidos entre maio/2021 e abril/2022, receberão a correção salarial proporcional aos meses trabalhados, apurada com base no índice total negociado.

Parágrafo Quinto: Com o pagamento do reajuste salarial previsto neste instrumento, as empresas integrantes da categoria econômica recebem do Sindicato dos Empregados nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Blumenau, plena e geral quitação do período revisto (maio/2021 a abril/2022).

02 - PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais da categoria, a partir de **01 de maio de 2022**, para uma carga de trabalho mensal de 220 (duzentas e vinte) horas, serão os seguintes:

Funções	Valor Mensal	Valor p/ Hora
Servente	R\$ 1.634,6	R\$ 7,43
Semi-Profissional	R\$ 1.856,80	R\$ 8,44
Profissional	R\$ 2.277,00	R\$ 10,35

Parágrafo Primeiro: Eventuais diferenças decorrentes da aplicação dos pisos constantes acima, no mês de maio de 2022, deverão ser ajustadas nas folhas de junho de 2022.

Parágrafo Segundo: Sobre os pisos salariais, não incidirão os percentuais negociados na cláusula primeira.

03 - VALE TRANSPORTE INTEGRAL

As empresas fornecerão gratuitamente o Vale Transporte para seus empregados, deixando de deduzir do salário, 6% (seis por cento) previstos na legislação federal em vigor.

04 - BANCO DE HORAS

As empresas ficam autorizadas a implantar o Banco de Horas, para tanto, deverão solicitar a presença do representante do Sindicato Laboral, para, em conjunto com os empregados e a empresa, ajustarem os termos do acordo.

05 - ABONO DE FALTAS AO EMPREGADO

Serão abonadas, até o limite de 10 (dez) dias, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, as faltas do empregado, por internamento hospitalar de dependente de até 12 (doze) anos de idade e/ou inválido, mediante comprovação por declaração médica.

06 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

As empresas concederão aos seus empregados um adicional por tempo de serviço de acordo com o tempo de vinculação empregatícia na empresa, que será aplicado sobre o salário, integrando-o para todos os fins e efeitos, pelos percentuais seguintes:

- I) De 2% (dois por cento) para os empregados que contarem com mais de 5 (cinco) anos ininterruptos de serviço na empresa ou grupo econômico (§ 2º, art. 2º da CLT), até o limite de 10 (dez) anos.
- II) De 4% (quatro por cento) para os empregados que contarem com mais de 10 (dez) anos ininterruptos de serviço na empresa ou grupo econômico (§ 2º, art. 2º da CLT).



Parágrafo Único: As empresas que tiverem planos de cargos e salários homologados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ou venham a implantá-lo no período de vigência desta Convenção, estarão isentas do cumprimento da obrigação contida nesta cláusula.

07 - ALIMENTAÇÃO

As empresas integrantes da categoria econômica fornecerão almoço/refeição na forma e condição estabelecidas no Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT).

Parágrafo Primeiro: Fica facultado às empresas substituir o previsto no *caput* desta cláusula, através da entrega diária de vales refeição e/ou alimentação, no valor unitário de R\$ **21,21 (vinte e um reais e vinte e um centavos)**, a partir de **01 de maio de 2022**, cabendo aos empregados a participação em até 20% (vinte por cento) do valor do vale.

Parágrafo Segundo: As partes convencionam que o presente benefício não integrará o salário do empregado para quaisquer efeitos.

08 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A empresa que possuir médico próprio ou conveniado poderá exigir que os atestados obtidos pelos empregados junto a profissionais particulares, entidades privadas ou públicas, sejam apresentados ao médico da empresa ou conveniada.

Parágrafo Único: Os atestados fornecidos por médicos e dentistas do Sindicato Laboral ou conveniados, serão plenamente aceitos pelas empresas.

09 - AVISO PRÉVIO – DISPENSA

Fica dispensado o empregado do cumprimento do aviso prévio integral, dado pelo empregador, no caso de obter novo emprego antes do respectivo término, sendo-lhe devida, em tal caso, a remuneração proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

Parágrafo Único: Ocorrendo o previsto no *caput* desta cláusula, a data para pagamento e homologação das verbas rescisórias será a que representar o menor prazo, observado o que prevê a alínea "b", parágrafo 6º, do artigo 477 da CLT ou a anteriormente fixada.

10 - EMPREGADO SEM REGISTRO

Constatado pelo empregado, pelo Sindicato Laboral ou pelo órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego, que a empresa deixou de efetuar o registro do empregado por ocasião da admissão na empresa, esta pagará ao empregado, a título de multa indenizatória, o valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do menor piso salarial da categoria, independente de ser ou não autuada pelo órgão fiscalizador competente.



11 – DAS FÉRIAS

Os Empregados deverão ser avisados de suas férias com antecedência de 30 (trinta) dias, salvo em caso de férias coletivas, quando esse prazo será de 15 (quinze) dias.

- I.** É vedado o início de férias coletivas ou individuais no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.
- II.** Na hipótese das férias coletivas, abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes não serão considerados para contagem das férias.
- III.** As Empresas somente poderão cancelar a comunicação de férias ou interromper o gozo de férias concedidas a seus Empregados através de acordo com os envolvidos.
- IV.** As Empresas poderão conceder férias coletivas ou individuais por antecipação aos Empregados que ainda não contem com um período aquisitivo completo. As férias serão consideradas quitadas previamente, sem alterar o período aquisitivo.

Parágrafo Primeiro: Aos Empregados e em virtude de questões inesperadas e/ou emergenciais pessoais, poderão solicitar às Empresas férias de imediato, sejam integrais ou proporcionais, ainda que não completo e sem alterar o período aquisitivo correspondente, cabendo a estas a faculdade de atender ou não a solicitação.

Parágrafo Segundo: O empregado que rescindir espontaneamente o contrato de trabalho, antes de completar 1 (um) ano de serviço, terá direito ao recebimento de férias proporcionais, na razão de 1/12 (um doze avos) da respectiva remuneração mensal por mês completo de trabalho ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

12 – GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO

A) É garantido o emprego ou o salário ao empregado que retornar do auxílio-doença, pelo prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, inclusive prazo do aviso prévio, após a alta concedida pelo INSS, quando afastado por 30 (trinta) dias ou mais de sua atividade normal, exceto se o empregado estiver sob regime de contrato de experiência ou por acordo entre as partes, devidamente homologado pelo Sindicato Laboral.

B) Não poderá ser dispensado pela empresa, o empregado que contar com 5 (cinco) ou mais anos de serviço ininterrupto em seu estabelecimento ou grupo econômico (§ 2º, art. 2º da CLT), se na data da dispensa comprovadamente estiver a 24 (vinte e quatro) meses para completar o tempo da aposentadoria, quer especial, quer por tempo de serviço ou por idade, ressalvados os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão, acordo entre as partes, transferência da empresa para outro estado ou cidade ou encerramento de atividades, cessando a garantia supra ao completar o empregado o período aquisitivo em seus limites mínimos.

B.1 Ao empregado caberá comprovar à empresa a sua condição de pré-aposentadoria junto ao INSS na admissão e/ou durante a contratualidade, sendo que para esta última, a comprovação deverá se dar até na data da comunicação da dispensa, excluído o período/projeção do aviso prévio, sob pena de não poder se valer desta garantia.

C) O empregado integrante da CIPA, efetivo ou suplente, eleito para representar os empregados, tem garantia do emprego ou do salário desde o registro da candidatura até 1 (um) ano após o término do mandato.

D) O empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório terá garantia de emprego desde o exame médico inicial que o considerar apto a se incorporar até o seu retorno ao trabalho, após a sua desincorporação, dispensa ou suspensão temporária da prestação do serviço militar, desde que apresente o comprovante de aptidão ao empregador no prazo de 5 (cinco) dias.

E) O empregado que retornar das férias terá garantido o emprego ou o salário correspondente pelo prazo de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único: Na hipótese de dispensa, nestas circunstâncias, com exceção ao previsto nas alíneas "B" e "C", o empregado fará jus à indenização correspondente, sem quaisquer reflexos e encargos trabalhistas e previdenciários.

13 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas que pagarem os salários de seus empregados através de cheques deverão conceder, dentro do expediente bancário, o tempo necessário para que possam recebê-los na respectiva agência bancária.

14 - PRÊMIO APOSENTADORIA

O empregado que após 10 (dez) anos ininterruptos de atividade na mesma empresa ou grupo econômico (§ 2º, art. 2º da CLT) obtiver aposentadoria especial, por invalidez ou por tempo de serviço, fará jus à percepção de um prêmio correspondente a 2 (dois) meses de sua remuneração, que será pago na efetivação da aposentadoria e com o efetivo desligamento, sem quaisquer reflexos e encargos trabalhistas e previdenciários.

Parágrafo Único: Fica facultado à empresa antecipar o pagamento previsto no *caput*, independente do efetivo desligamento do empregado.

15 - PROGRAMA DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

As empresas poderão estabelecer diretamente com seus empregados, programas de compensação de dias, intercalados com feriados, fins de semana e festas de fim de ano, que recaiam no início ou fim de semana, de tal sorte que os empregados tenham um final de semana prolongado, desde que aprovado pela maioria. Caberá à empresa encaminhar cópia do referido acordo ao Sindicato Laboral, com o ciente dos empregados.

16 - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas integrantes da categoria econômica poderão prorrogar a jornada de trabalho diária em até 2 (duas) horas, de segundas às sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, como forma de compensar o sábado,

atendendo o disposto nos artigos 59, parágrafo segundo, e 413 da CLT, sem que o excedente diário seja considerado como hora extraordinária.

18 - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As prorrogações da jornada de trabalho, excetuadas as hipóteses do artigo 61 da CLT, para as empresas que não instituírem o Banco de Horas, serão remuneradas com o adicional de horas extras de 60% (sessenta por cento).

19 - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

Fica instituído o controle obrigatório de horário, pela utilização de cartão-ponto manual, mecânico ou eletrônico nos locais de trabalho, independente do número de empregados.

20 - RECEBIMENTO DO PIS

A empresa liberará o empregado para efetuar o saque do PIS (abono) por 2 (duas) horas em uma sexta-feira, de acordo com o calendário específico para tal fim. Ficam excluídas as empresas que mantém convênio com agência bancária para esta finalidade nas dependências da mesma.

21 - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante, nos horários de exames regulares ou vestibulares coincidentes com os de trabalho, desde que realizados em estabelecimento de ensino oficial ou autorizado legalmente e mediante comunicação prévia ao empregador, com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, e comprovação oportuna.

22 - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

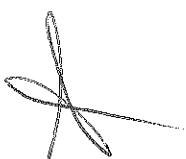
O empregador fornecerá ao seu empregado uma via do contrato de trabalho quando celebrado por escrito, independentemente da anotação na CTPS.

23 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O pagamento do salário será feito mediante recibo, sendo fornecida cópia com a identificação da empresa ao empregado, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a previdência social, e o valor correspondente ao FGTS.

24 - SALÁRIO - PAGAMENTO AO ANALFABETO

Qualquer pagamento ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas testemunhas e em espécie.



25 - ÁGUA POTÁVEL

É obrigatório o fornecimento de água potável, filtrada e fresca para os empregados, por meio de bebedouro de jato inclinado ou outro dispositivo equivalente, sendo proibido o uso de copos coletivos.

26 - PROTEÇÃO DO EMPREGADO

No primeiro dia de trabalho, o empregado será treinado e receberá instruções sobre prevenção, segurança e higiene no trabalho. As empresas são obrigadas a manter medidas de proteção individual ou coletiva nos termos da legislação em vigor.

27 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Obrigam-se as empresas a remeter ao Sindicato Laboral cópia da relação dos admitidos e demitidos mensalmente, conforme portaria do MTE, sendo que o Sindicato Laboral, por seu turno, assume o compromisso de, igualmente, remeter cópia desta relação ao Sindicato Patronal.

28 - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

As empresas encaminharão ao Sindicato Laboral, cópia das guias de contribuição sindical e assistencial com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

29 - UNIFORME E EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, uniformes (3 camisas) e equipamentos de segurança, substituindo-os quando estiverem sem condições de uso, obrigando-se, o empregado, a usá-los unicamente nos locais de trabalho, e a devolvê-los no ato de sua substituição ou por ocasião de sua demissão.

30 - LAUDO AMBIENTAL

As empresas terão que elaborar laudo ambiental e depositar no Sindicato Laboral, por função e local de trabalho, a fim de verificar os agentes nocivos à saúde dos empregados, visando se adequar às exigências do Ministério do Trabalho e Emprego.

31 - DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA HOMOLOGAÇÕES

Além dos documentos legalmente exigidos para homologação das rescisões contratuais, deverão os empregadores apresentar no ato da homologação, os recibos de quitação referente aos Sindicatos Patronal e Laboral, relativos ao período de vigência da Convenção Coletiva de Trabalho.

32 - AUXÍLIO EDUCAÇÃO/INSTRUÇÃO - ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO

As empresas poderão instituir política de incentivo à educação e instrução de seus empregados, subsidiando, parcial ou integralmente, custos de formação escolar

(ensino fundamental e médio), assim como, cursos de informática básica, desde que estes últimos sejam previamente reconhecidos pela Secretaria Estadual e/ou Municipal de Educação, como integrantes do ensino fundamental ou médio.

Parágrafo Primeiro: Os critérios para a concessão do previsto no *caput* desta cláusula serão livres e exclusivamente estabelecidos pelas Empresas, desde que o auxílio seja acessível a todos os Empregados, não tendo caráter substitutivo do salário, não podendo, por isso, ser considerado como salário indireto ou *in natura*, inexistindo reflexos para quaisquer efeitos.

Parágrafo Segundo: Se instituído o subsídio, este não poderá ser inferior a R\$ 100,00 (cem reais) mensais.

Parágrafo Terceiro: O auxílio não terá incidência previdenciária, fiscal e fundiária, nos termos do parágrafo 9º, alínea "t", do artigo 28 da Lei nº 8.212/91.

33 - AUXÍLIO EDUCAÇÃO/INSTRUÇÃO - ENSINO SUPERIOR E CURSOS

As empresas poderão instituir política de incentivo à educação e instrução de seus empregados, subsidiando, parcial ou integralmente, custos de cursos técnicos ou específicos para capacitação e qualificação profissional, desde que vinculados às suas atividades econômicas.

Parágrafo Primeiro: Os critérios para a concessão do previsto no *caput* desta cláusula serão livres e exclusivamente estabelecidos pelas empresas, desde que o auxílio seja acessível a todos os empregados, não tendo caráter substitutivo do salário, não podendo, por isso, ser considerado como salário indireto ou *in natura*, inexistindo reflexos para quaisquer efeitos.

Parágrafo Segundo: O auxílio se dará mediante a formalização de instrumento particular, tendo como parâmetros básicos:

- a) Manutenção do vínculo empregatício por parte do empregado durante o curso e por 50% (cinquenta por cento) do período deste, após sua conclusão, em decorrência dos custos arcados pela empresa.
- b) Não devolução dos custos pelo empregado em caso de rescisão por iniciativa da empresa, salvo em caso de dispensa por justa causa.
- c) Devolução, por parte do empregado, dos custos já subsidiados pela empresa, em caso de pedido de demissão, na base de 100% (cem por cento), se durante a fluência do curso, ou proporcional, se ainda não tenha cumprido o período de manutenção empregatícia após a conclusão deste.
- d) Devolução integral dos custos já arcados pela empresa, pelo empregado que tenha reprovado ou desistido do curso.
- e) A devolução dos valores já arcados pela empresa se dará, a critério desta, por meio de desconto nas folhas de pagamento dos salários e/ou no termo de rescisão do contrato de trabalho, sendo que, na hipótese de existir saldo remanescente, este

poderá ser cobrado perante a Justiça do Trabalho, com fundamento no que dispõe o artigo 462 da CLT e o artigo 473, parágrafo único, do CCB.

Parágrafo Terceiro: O subsídio não terá incidência previdenciária, fiscal e fundiária, nos termos do parágrafo 9º, alínea "t", do artigo 28 da Lei nº 8.212/91.

Parágrafo Quarto: Fica assegurado às empresas o direito de, a qualquer tempo, suspender ou cancelar a adoção do previsto nesta cláusula, seja em relação a cursos de formação escolar (ensino fundamental, médio e/ou superior) e/ou técnicos ou específicos para capacitação e qualificação profissional, respeitando apenas até o término do ano civil (31 de dezembro), para aqueles que já havia sido custeados.

34 - SEGURO DE VIDA

As empresas deverão contratar, seguro de vida em grupo para todos os empregados, às suas expensas, sendo a contratação mínima correspondente a uma indenização de **R\$ 23.570,00 (vinte e três mil e quinhentos e setenta reais) para morte natural e de R\$ 47.150,00 (quarenta e sete mil e cento e cinquenta reais) para morte acidental.**

Parágrafo Primeiro: Será efetuado também o pagamento de 50% sobre o valor principal, no caso de morte do cônjuge ou companheira (o).

Parágrafo Segundo: As empresas que já possuem seguro de vida em grupo para seus empregados, poderão mantê-lo desde que a apólice contemple as coberturas mínimas acima estabelecidas.

Parágrafo Terceiro: A contratação do seguro, sua manutenção e pagamento de benefícios, inclusive complementares, serão realizados de acordo com as normas estipuladas pela Susep – Superintendência de Seguros Privados.

Parágrafo Quarto: Respeitadas as normas estipuladas pela Susep - Superintendência de Seguros Privados, as empresas manterão a contratação do seguro acima durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ainda que o empregado esteja afastado pela Previdência Social.

Parágrafo Quinto: O valor correspondente ao seguro previsto nesta cláusula será compensado de qualquer importância cujo pagamento venha a ser exigido da empresa, a título de acidente de trabalho.

Parágrafo Sexto: O valor correspondente será convertido em indenização na hipótese de ocorrer o infortúnio e a empresa não tiver celebrado a contratação do seguro.

35 – SÁBADO FERIADO

Havendo prorrogação de jornada durante a semana objetivando a compensação do não labor aos sábados e, se acaso nesses dias recair feriado, em relação às horas decorrentes, as empresas se obrigam a:

- a) Remunerar como extras as horas de prorrogação alusiva ao sábado feriado já compensado, ou

b) Dispensar o empregado na sexta-feira que antecede ao sábado feriado, antecipando o término da jornada pela mesma quantidade de horas da prorrogação já realizada, a razão de hora por hora, ou seja, sem acréscimo/pagamento de horas extras.

36 - ACESSO DO REPRESENTANTE SINDICAL À EMPRESA

O dirigente sindical no exercício de suas funções terá garantido acesso à empresa, dentro do horário normal do funcionamento desta, devidamente acompanhado do responsável do setor ou da obra, dando prévio conhecimento à empresa.

37 - QUADRO DE AVISOS

As empresas obrigam-se a colocar à disposição do Sindicato Laboral, um quadro de avisos, sob a responsabilidade da empresa, para afixação de editais, avisos e notícias sindicais, desde que não venham a ofender e/ou atacar a pessoa do empregador ou da empresa.

38. TAXA NEGOCIAL

Conforme deliberado nas assembleias gerais extraordinárias da categoria profissional, As empresas descontarão na folha de pagamento de todos os empregados, mensalmente, o percentual de 0.90% (zero vírgula noventa por cento) sobre o salário, limitados a R\$ 30,00 (trinta reais), recolhendo em favor do Sindicato laboral, até o dia 15 do mês subsequente, objetivando o custeio das despesas realizadas nas negociações da CCT, conforme o preceituado no item IV, do artigo 8º, da Constituição Federal e artigo 513 letra "e" da CLT, sendo de responsabilidade da empresa e/ou contabilidade, o preenchimento do valor da guia de recolhimento.

Parágrafo Primeiro: Os trabalhadores não associados que se opuserem ao desconto, deverão comparecer pessoalmente no sindicato laboral, onde assinarão requerimento manifestando a sua contrariedade ao desconto, cuja cópia será entregue ao mesmo, que comunicará a sua empresa, do não desconto em folha.

Com o pagamento da taxa negocial, será assegurada a todos os trabalhadores associados ou não, e aos seus dependentes, esposa desempregada e filhos até 16 anos, consulta médica de clínica geral na sede da entidade, ou em clínica conveniada, como também usufruir os convênios firmados pelo Sindicato laboral, com especialistas, clínicas, laboratórios e assistência jurídica trabalhista na sede da entidade.

I) As empresas enviarão mensalmente, ao Sindicato laboral, relação dos empregados que sofreram o desconto da taxa negocial, contendo o nome e a importância descontada.

II) As empresas construtoras exigirão dos empreiteiros ou subempreiteiros a comprovação do repasse da taxa negocial perante o Sindicato Laboral, sob pena de responsabilidade subsidiária.

Parágrafo Segundo: As empresas farão constar no rodapé das folhas de pagamento, a expressão com asterisco: "facultativo aos não filiados".

Parágrafo Terceiro: O Sindicato Laboral ficará responsável por eventuais reclamações e ônus que resultarem do cumprimento desta cláusula.

39 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS

Em assembléia geral extraordinária, o Sindicato Patronal aprovou, com fundamento no Artigo 513, alínea "a", da CLT, combinado com o artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, o estabelecimento de contribuição assistencial, no valor correspondente a R\$ **675,00,00 (seiscentsos e setenta e cinco reais e cinquenta centavos)**, a ser quitada em **seis parcelas de R\$ 112,50 (cento e doze reais e cinquenta centavos)**, sendo a primeira com vencimento em **10/08/2022, 10/10/2022, 10/12/2022, 10/02/2023, 10/04/2023 e 10/06/2023**, através de boletos a serem fornecidos pelo próprio Sindicato Patronal.

Parágrafo Primeiro: A falta de recolhimento da contribuição, ou recolhimento efetuado fora do prazo acima estabelecido, implicará na multa de 2% (dois por cento), além de juros de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo Segundo: O Sindicato Patronal ficará responsável por eventuais reclamações e ônus que resultarem do cumprimento desta cláusula.

40 - DESCONTOS DAS MENSALIDADES

As empresas descontarão em folha de pagamento, a favor do Sindicato Laboral, o valor relativo à mensalidade fixada aos seus associados. O repasse das mensalidades descontadas se dará no prazo máximo, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, cabendo ao Sindicato Laboral fornecer relação nominal e o valor para cada empregado associado até o dia 25 (vinte e cinco) do mês anterior.

41 - SINDICALIZAÇÃO

As empresas exibirão, no ato da admissão de empregados, juntamente com os demais documentos pertinentes a contratação, proposta impressa de filiação ao Sindicato Laboral, conforme modelo por este disponibilizado, garantida a plena liberdade de sindicalização.

Parágrafo Primeiro: Em relação aos empregados que já estejam no quadro funcional, mas que não sejam filiados ao Sindicato Laboral, caberá às Empresas, até o fim do segundo semestre de cada ano, reapresentar a estes, proposta impressa, conforme modelo disponibilizado, garantida a plena liberdade de sindicalização.

Parágrafo Segundo: Independente do empregado ter ou não optado por filiar-se, as propostas terão de ser preenchidas, tendo as Empresas a obrigação de enviá-las ao Sindicato Laboral no mês da contratação na hipótese prevista no caput desta

cláusula e, quanto aos já integrantes do quadro funcional e não filiados, até o dia 31/12 de cada ano, em modo físico (impresso) ou por meio eletrônico (arquivo PDF) para o endereço: siticom@siticom-bnu.com.br.

42 – ADESÃO

Com fundamento no que dispõe o artigo 611-A da CLT, fica facultado às empresas associadas e não associadas aderir às cláusulas referentes a **Banco de Horas** e **Intervalo para Repouso e Alimentação – Redução**, desde que para tanto e como condição de utilização válida e legal, atendam as condições que seguem:

- a)** As empresas terão de comprovar perante o Sindicato Patronal pagamento das contribuições assistenciais patronais vencidas nos últimos cinco anos, previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho da categoria.
- b)** Efetuar o regular e tempestivo pagamento das contribuições assistenciais patronais previstas na presente convenção.
- c)** Comprovar perante o Sindicato Laboral o cumprimento da cláusula relativa à Sindicalização, prevista nesta convenção.

43 – ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

As partes estabelecem que Acordos Coletivos de Trabalho somente poderão ser formalizados entre Sindicato Laboral e empresas integrantes da categoria, mediante a interveniência do Sindicato Patronal como anuente nos respectivos instrumentos normativos, sem a qual serão considerados nulos. Além disso, caberá às empresas:

- a)** Comprovar perante o Sindicato Patronal pagamento das contribuições assistenciais patronais vencidas nos últimos cinco anos, previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho da categoria.
- b)** Efetuar o regular e tempestivo pagamento das contribuições assistenciais patronais previstas na presente convenção.
- c)** Comprovar perante o Sindicato Laboral o cumprimento da cláusula relativa à Sindicalização, prevista nesta convenção.

Parágrafo Único: Excetua-se do previsto nesta cláusula, Acordos Coletivos de Trabalho firmados anteriormente à vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

44 - HOMOLOGAÇÃO

A homologação de rescisões de contratos de trabalho superiores a 12 (doze) meses de vínculo, será facultativa, contudo, na hipótese, desta ser expressamente requerida pelos empregados, caberá às Empresas submetê-las a assistência do Sindicato Laboral.

Parágrafo Primeiro: Caberá às Empresas, quando da comunicação da dispensa ou em caso de pedido de demissão, documentar que foi dado ciênciia aos empregados acerca da existência desta cláusula convencional, constando na referida comunicação a opção pela homologação ou não junto ao Sindicato Laboral.

Parágrafo Segundo: A assistência do Sindicato Laboral quanto a homologação de rescisões contratuais será sem custos para as empresas e empregados.

45 - BANCO DE HORAS – (CLÁUSULA DE ADESÃO)

Mediante aprovação por assembleia a ser realizada nas dependências das empresas pelo Sindicato Laboral, estas poderão adotar o sistema, aqui denominado "Banco de Horas", consistente na compensação de hora trabalhada por hora de descanso, dividida em períodos, observados os seguintes itens:

- a)** O prazo de cada período nunca será superior a 06 (seis) meses, tendo como datas pré-fixadas as compreendidas entre 01 de junho e 31 de dezembro de 2022 e 01 de janeiro e 30 de junho de 2023;
- b)** O número de horas positivas ou negativas de cada empregado será confrontado e ajustado, dentro do prazo estabelecido na alínea "a" desta cláusula, mediante comprovante de quitação de horas, recíproco, assinado pelas partes;
- c)** Para este sistema, fica limitado o número de horas trabalhadas, além da jornada normal, ao máximo de 02 (duas) horas diárias;
- d)** A compensação das horas trabalhadas, além da jornada normal, ficará a critério das empresas;
- e)** As empresas que adotarem este sistema ficam obrigadas a terem registro de ponto (livro, cartão e/ou ponto eletrônico);
- f)** Na ocorrência da rescisão contratual durante os períodos estabelecidos na alínea "a" desta cláusula, o saldo de horas a favor do empregado será pago com acréscimo legal e, na hipótese deste saldo ser a favor da empresa, será descontado de forma simples, ou seja, pelo valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro: A adoção do previsto nesta cláusula pelas empresas é condicionada à prévia comunicação aos Sindicatos Patronal e Laboral, bem como o integral atendimento do previsto na Cláusula Trigésima Terceira – Adesão desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Segundo: Nenhuma responsabilidade poderá ser imputada aos Sindicatos Patronal e Laboral, caso as empresas optem pela utilização/aplicação do previsto nesta cláusula.

46 - INTERVALO INTRAJORNADA – REDUÇÃO (CLÁUSULA DE ADESÃO)

Com fundamento no que dispõem o inciso III do artigo 611-A e parágrafo único do artigo 611-B da CLT, mediante aprovação por assembleia a ser realizada pelo Sindicato Laboral, ficam as empresas autorizadas a reduzir o intervalo intrajornada, previsto no parágrafo terceiro do artigo 71 da CLT, de 01h00min para 00h30min.

Parágrafo Primeiro: As empresas deverão fornecer alimentação a seus empregados, bem como, bem como possuir refeitórios organizados de acordo com a NR-24, Portaria 3.214/76 e demais legislações aplicáveis.

Parágrafo Segundo: Como alternativa ao previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, faculta-se às empresas:

I – Fornecer alimentação em suas dependências, através de terceiros legalmente habilitados;

II – Fornecer Vale Refeição/Alimentação;

III – Firmar convênio com restaurantes legalmente habilitados, próximos às dependências das Empresas.

Parágrafo Terceiro: Sendo as empresas inscritas no PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, estas poderão descontar de seus empregados o percentual de até 20% do custo para fornecimento de alimentação conforme acima (parágrafo primeiro e incisos I, II e III do parágrafo segundo).

Parágrafo Quarto: O fornecimento de alimentação em quaisquer das hipóteses previstas nesta cláusula não será considerado como verba de natureza salarial ou indireta para todos os efeitos legais, não gerando reflexos em demais parcelas, assim como, incidência previdenciária, fundiária e fiscal.

Parágrafo Quinto: A redução do intervalo intrajornada ocorrerá por setor/departamento, turnos de trabalho ou grupo de empregados, objetivando a manutenção das atividades da empresa, exceto para o turno geral que não poderá ter reduzido o intervalo intrajornada.

Parágrafo Sexto: Para os fins previstos nesta cláusula, não serão considerados como "regime de trabalho prorrogado" a realização de horas extraordinárias; acréscimos de jornada diária com a finalidade de compensar dia não trabalhado; compensações ou trocas de feriados; ou "pontes" de feriados, objetivando a fruição de finais de semana ou descansos semanais prolongados.

Parágrafo Sétimo: A adoção do previsto nesta cláusula pelas empresas é condicionada à prévia comunicação aos Sindicatos Patronal e Laboral, bem como o integral atendimento do previsto na Cláusula Trigésima Terceira – Adesão desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Oitavo: Nenhuma responsabilidade poderá ser imputada aos Sindicatos Patronal e Laboral, caso as empresas optem pela utilização/aplicação do previsto nesta cláusula.

47 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os empregados e os Sindicatos Laboral e Patronal poderão intentar ação de cumprimento, na forma e para os fins específicos no artigo 872, parágrafo único, da CLT, bem como no que diz respeito ao artigo 8º da lei nº 7.788/89, como também para o cumprimento das cláusulas contidas no presente instrumento, conforme lei nº 8.984/95.

48 – DADOS PESSOAIS - LGPD

Considerando **a)** que a presente Convenção Coletiva de Trabalho é firmada pelas partes com respaldo em suas respectivas assembleias gerais extraordinárias; **b)** o disposto no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal c/c Art. 611-A da CLT; e **c)** a necessidade das empresas em fornecer dados pessoais de seus empregados ao Sindicato Laboral por força do que consta no presente instrumento coletivo de trabalho; resta estabelecido que o Sindicato Laboral assume compromisso em respeitar integralmente o previsto na Lei nº 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), responsabilizando-se, única e exclusivamente, por quaisquer atos ou omissões que vierem a ser praticados por si, seus Diretores,

dirigentes, empregados, prepostos e/ou terceiros, nos âmbitos civil, trabalhista e/ou criminal, atinentes a qualquer tratamento realizado em desconformidade com o previsto na referida Lei, devendo ser tratados, única e exclusivamente, para fins de operacionalização e/ou atendimento das cláusulas instituídas no presente instrumentos.

49 - PENALIDADES

A parte que descumprir a presente convenção sofrerá uma multa correspondente a 10% (dez por cento) do menor piso da categoria laboral, por empregado e por infração, revertendo o valor em favor da parte prejudicada (Sindicatos ou empregado).

50 - VIGÊNCIA

O presente instrumento coletivo terá vigência a partir de 1º de maio de 2022 e término em 30 de abril de 2023, ficando mantida a data-base da categoria como sendo 1º de maio.

E por estar assim, justo e convencionado, os Presidentes dos Sindicatos Laboral e Patronal firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Blumenau, 24 de maio de 2022



ADÉLCIO SANTOS - Presidente

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e
do Mobiliário de Blumenau



SIDNEY ALEXANDRE BORCHARDT - Presidente

Sindicato das Indústrias de Mármores, Granitos e Pedras Decorativas
do Estado de Santa Catarina