

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC000065/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/01/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001443/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.100534/2022-99
DATA DO PROTOCOLO: 18/01/2022

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO CIVIL E DO MOBILIARIO DO ALTO URUGUAI CATARINENSE - SINTRACOM, CNPJ n. 72.443.856/0001-42, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DAS IND DA CONSTRUCAO E DO MOBIL DE CONCORDIA, CNPJ n. 78.510.054/0001-94, neste ato representado(a) por seu ;

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 janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria profissional dos trabalhadores nas indústrias da construção civil (pedreiro, carpinteiro, pintores, estucadores, bombeiros hidráulicos e trabalhadores em geral, de estradas, pontes, portos, canais, montagens industriais e engenharia, consultiva), trabalhadores nas indústrias de olaria, serrarias, carpintarias, tornoarias, madeira compensadas e laminados, aglomerados de chapas de fibras de madeiras, trabalhadores oficiais marceneiros, nas indústrias de serrarias e de móveis de madeiras, trabalhadores nas indústrias de artefatos de cimento e pedreira. Oficiais eletricitas e trabalhadores no indústria de instalações elétricas, predial e construção de redes de energia elétrica, gás, hidráulicas e sanitária, com abrangência territorial em Concórdia/SC.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO NORMATIVO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2022

Ficam estabelecidos os seguintes Pisos Salariais com vigência a partir de 01/01/2022.

2.1 – Na Contratação e Durante o Contrato de Experiência:

- a) Para o setor da Madeira: R\$ 1.490,00 (um mil quatrocentos e noventa reais);
- b) Para o setor do Mobiliário: R\$ 1.560,00 (um mil quinhentos e sessenta reais).

2.2 - Após o Contrato de Experiência:

a) Para o setor da Madeira: R\$ 1.540,00 (um mil quinhentos e quarenta reais);

b) Para o setor do Mobiliário: R\$ 1.620,00 (um mil seiscentos e vinte reais).

Parágrafo Primeiro: Na possibilidade desse valor ficar abaixo do salário mínimo nacional ou estadual os empregados passarão a receber o que oferecer mais vantagem ao trabalhador.

Parágrafo Segundo: Fica acertado entre as partes que a data base da categoria profissional representada pelos Sindicatos acima, terá vigência em 1º de JANEIRO de cada ano. A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá sua vigência e validade de 01/01/2022 a 31/12/2022 para as Cláusulas Econômicas, e, para as Cláusulas Sociais terão sua vigência e validade no período de 01/01/2022 a 31/12/2023.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2022

Para os Empregados que recebem salário acima dos pisos abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho, terão os seus salários corrigidos pelo índice de 10,50% (dez vírgula cinquenta por cento), a partir de 1º de Janeiro de 2022 a ser aplicado sobre os salários vigentes em 01/01/2021.

Parágrafo Primeiro - Serão compensadas todas as antecipações coletivas, espontâneas ou compulsórias do período de 01/01/2021 a 31/12/2021.

Parágrafo Segundo – Aos empregados admitidos após 01/01/2021 fica assegurada a correção salarial na proporção no tempo de serviço, nos termos da cláusula e parágrafo acima.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - MORA SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

Em caso de mora ou no descumprimento das obrigações salariais, incidirá a partir de então, a correção dos valores devidos pelos índices do INPC (IBGE) ou outro índice que por ventura venha a substituí-lo.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO DE SALARIO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

As empresas deverão fornecer a todos os seus funcionários comprovantes de pagamento especificando as importâncias pagas e/ou deduzidas conforme o disposto na legislação trabalhista.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

Os pagamentos deverão ser efetuados pelas empresas dentro do horário de trabalho de acordo com o disposto na legislação, sob pena de serem tido como extras os períodos dispensados para o recebimento, salvo impossibilidade por motivo de deslocamento.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

As horas extraordinárias serão remuneradas com os seguintes percentuais:

- a) 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal, quando realizadas de segunda a sábado;
- b) 100% (cem por cento) em relação à hora normal, quando realizadas de domingos e feriados, além do pagamento do repouso semanal remunerado.

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA - JORNADA NOTURNA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

Fica assegurado a quem prestar serviços em horário noturno, sendo este entendido das 22h às 5h o adicional de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora diurna, com a redução prevista no artigo 73, parágrafo 1º da CLT.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA - CHAMAMENTO ESPECIAL OU DE EMERGENCIA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

No caso de convocação do empregado para prestação excepcional, durante os períodos de folga, repouso ou dias de feriados, a remuneração devida será de 02(duas) horas se a duração do trabalho for inferior a este lapso de tempo ou se superior de acordo com as horas trabalhadas.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSISTENCIA FARMACEUTICA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

As empresas se comprometem a pagar 50% (cinquenta por cento) das despesas decorrentes de gastos com remédios de seus empregados, em caso de acidente de trabalho, num período de 30 (trinta) dias, a contar do acidente, com receita médica.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS LABORATORIAIS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

Os exames médicos laboratoriais admissionais e demissionais exigidos pela empresa, serão suportados integralmente pelos empregadores, devendo ser entregue cópias desses exames ao empregado por ocasião da sua demissão.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DA SALÁRIO BENEFÍCIO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

Ao empregado em gozo do benefício previdenciário por acidente ou doença do trabalho, fica assegurado à complementação do valor do benefício em relação ao valor do último salário que estava recebendo enquanto estava trabalhando na empresa, quando o benefício for de até 30 (trinta) dias, sendo pago dentro do prazo legal.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANOTAÇÃO DE CARTEIRA DE TRABALHO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

As carteiras de trabalho serão anotadas em conformidade com o disposto na legislação em vigor.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

O empregador se obriga a entregar a segunda via do contrato de trabalho e do termo de opção de FGTS, ao empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

O contrato de experiência fica suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completandose o tempo nele previsto após a cessação do benefício referido.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

No caso de rescisão por justa causa, a empresa comunicará por escrito e mediante contra recibo com assinatura de duas testemunhas o dispositivo no qual incidiu.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

O aviso prévio quando comunicado pela empresa seguirá as normas trabalhistas vigentes, respeitando-se o limite mínimos de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo Primeiro: Ao aviso prévio previsto nesta clausula, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Parágrafo Segundo: A redução de jornada das 2 (duas) horas diárias e/ou dos 7 (sete) dias corridos facultados ao empregado, será aplicada também de forma proporcional aos dias que forem acrescidos ao aviso prévio, conforme a contagem do tempo de serviço, previsto na Lei 12.506/2011.

Parágrafo Terceiro: O aviso será comunicado por escrito e mediante contra recibo do mesmo.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

O empregado que for demitido ou que pedir demissão e que no curso do aviso prévio desejar afastar-se do emprego fica dispensado do cumprimento do mesmo a partir do 16º (décimo sexto) dia, recebendo salários referentes aos dias trabalhados independente de ter novo emprego ou não.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTA DE REFERENCIA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

Será fornecido ao empregado, na hipótese de demissão sem justa causa, carta de referência da empresa, com o fim de facilitar o ingresso do mesmo em outro estabelecimento

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA OBRIGAÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

Fica obrigado o cumprimento da Lei nº 7.238 de 29/10/84, art. 9º que garante ao empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, ao direito a uma indenização adicional equivalente ao valor de um salário mensal que recebia. Sendo que o período do aviso prévio indenizado será computado como tempo de serviço nos termos da Lei 12.506/2011.

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

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

Será garantido o emprego nas seguintes condições:

- a) Ao empregado que estiver ou vier a estar em gozo de auxílio doença previdenciário, não decorrente de acidente de trabalho, desde que o afastamento seja superior a 30 (trinta) dias ininterruptos. A garantia deve ser de até 90 (noventa) dias após a alta médica previdenciária. Também ao empregado que venha sofrer acidente de trabalho, após 15 (quinze) dias de afastamento terá garantido estabilidade de 12 (doze) meses, após a alta médica, nos termos do artigo 118, da Lei nº. 8213/91.
- b) Aos empregados em período de pré-aposentadoria, durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição da aposentadoria, por idade ou por tempo de serviço, desde que o empregado tenha mais de 05 (cinco) anos ininterruptos de trabalho na mesma empresa ou grupo. Adquirindo-se o direito a aposentadoria, extingue-se a garantia.
- c) Ao empregado alistado para a prestação do serviço militar obrigatório, a partir do recebimento da notificação de que será efetivamente incorporado, até 90 (noventa) dias após a sua baixa efetiva.
- d) Fica assegurada à trabalhadora gestante, estabilidade de emprego, desde a concepção da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, salvo nos casos de demissão por justa causa.
- e) Ao empregado que em virtude de doença profissional for vítima de sequelas irreparáveis, será concedida estabilidade até a obtenção da aposentadoria junto ao órgão previdenciário.
- f) Em qualquer caso, o contrato poderá ser rescindido por pedido de demissão, por justa causa, transferência ou encerramento das atividades da empresa ou ainda a qualquer tempo, mediante o pagamento dos dias de garantias restantes.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

O empregado transferido quando em definitivo para fora do município a qual tenha sua residência, receberá um aumento de 25% (vinte e cinco por cento) nos seus vencimentos, além das despesas resultantes da transferência.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

É obrigatório a utilização de livro ponto ou cartão mecanizado, nas empresas com até 10 (dez) empregados. Acima desse número, será obrigatória a utilização de cartão mecanizado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

Mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, será abonada a falta do empregado estudante de todos os níveis escolares no dia da prova prática ou teórica desde que coincidam com o horário de trabalho e comprovação de sua realização.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

A concessão das férias individuais será comunicada com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência, e as férias coletivas serão comunicadas com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência, por escrito, aos empregados, devendo o pagamento da remuneração das férias e o respectivo abono serem efetuados até 2 (dois) dias úteis antes do início do respectivo período.

Parágrafo Primeiro: As férias individuais poderão ser concedidas de forma parcelada, na forma legal, mediante concordância do empregado.

Parágrafo Segundo: Fica vedado a concessão de férias nos 2 (dois) dias que antecedem a feriado ou dia de descanso semanal remunerado.

Parágrafo Terceiro: Fica facultado ao empregado converter o percentual de 1/3 do período de férias em abono salarial, mediante requerimento até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

Parágrafo Quarto: As empresas remunerarão os dias de férias que adentrarem na data base da categoria, nos percentuais de reajuste convencionados, assim como o abono constitucional de 1/3 (um terço) das férias.

Parágrafo Quinto: Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho, e contar

com 30 (trinta) dias ou mais de trabalho, terá direito às férias proporcionais ao período trabalhado, acrescidos de um terço.

Licença não Remunerada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

Em decorrência da ausência justificada legalmente, o empregado terá direito a ausentar-se do emprego pelos seguintes motivos:

- a) casamento: 03 (três) dias consecutivos;
- b) falecimento de ascendente, descendente, irmão (ã) ou pessoa que declare na sua ctps que viva sob sua dependência: 02 (dois) dias consecutivos;
- c) nascimento do filho, ao pai: 05 (cinco) dias consecutivos.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTOS E UNIFORMES

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados, quando por lei ou por ela exigidos, equipamentos de proteção individual, uniformes, calçados e ferramentas, comprometendo-se os empregados a zelar pelo correto uso e manuseio, sempre buscando o prolongamento da vida útil das ferramentas.

Parágrafo único: O não uso dos EPI's, quando fornecidos pela empresa e necessários à atividade, enseja rescisão por justa causa.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

As empresas concederão um espaço no quadro de avisos, sob responsabilidade da entidade sindical profissional, no âmbito da empresa, para a fixação de editais, avisos e notícias sindicais, ficando a cargo do sindicato a providência quanto aos quadros.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

O dirigente sindical terá acesso às dependências da empresa para desempenhar suas funções junto à categoria, desde que em horário previamente agendado e autorizado, podendo ser acompanhado pelo responsável da empresa para os casos de reuniões ou assembleias com trabalhadores.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA REMUNERADA AO DIRIGENTE SINDICAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

As empresas deverão dar licença remunerada ao dirigente sindical de 12 (doze) dias por ano, durante a vigência deste instrumento normativo, sem prejuízo de sua respectiva remuneração

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

Considerando a aprovação livre e democrática da Contribuição Assistencial Negocial, em Assembleia Geral Ordinária que foi realizada nos dias 16, 17 e 18 de Novembro de 2021, conforme edital de convocação publicado no jornal "O jornal" edição do dia 23 de Outubro de 2021 (Pág. 25), as empresas descontarão de todos os trabalhadores sindicalizados ou não sindicalizados abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho, a importância equivalente a R\$ 30,00 (tinta reais) da remuneração dos mesmos nos meses de Março e Agosto de 2022, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL, recolhendo as respectivas importâncias em favor do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil e do Mobiliário do alto Uruguai catarinense – SINTRACOM, até o dia dez do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo Primeiro: Em caso de atraso no pagamento do valor descontado dos trabalhadores, incidirá mora de 1% (um por cento) ao mês a título de juros e multa de 2% (dois por cento).

Parágrafo Segundo: A Contribuição prevista nesta cláusula não é obrigatória, pelo quê, garante-se o pleno Direito de Oposição, necessitando de que o trabalhador ou trabalhadora se manifeste individualmente por carta escrita do próprio punho perante a entidade sindical ou perante um dirigente sindical até o dia 20 (vinte) do mês do desconto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE SINDICAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

Será descontado mensalmente a título de Mensalidade Sindical dos empregados filiados ao SINTRACOM o valor de R\$ 14,00 (quatorze reais) conforme aprovado em assembleia pelos mesmos e repassado pela empresa aos cofres do sindicato mediante boleto enviado pelo mesmo.

Parágrafo primeiro: As empresas encaminharão mensalmente ao sindicato profissional, relação nominal dos empregados com os respectivos valores das contribuições devidas bem como relação dos empregados admitidos e demitidos no mês anterior até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

Parágrafo segundo: O não recolhimento das contribuições descontadas dos trabalhadores ou

trabalhadoras e devidas a entidade sindical será tido como apropriação indébita para todos os fins sujeitando o infrator além das sanções previstas nesta CCT as penalidades previstas em lei.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - VERBAS DEVIDAS A ENTIDADE SINDICAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

As empresas se comprometem em respeitar o disposto no Artigo 8º Inciso IV e V da Constituição Federal do Brasil/88. Desta forma não poderão as empresas interferir ou intervir junto aos trabalhadores e a entidade sindical que os representem referente a todas e quaisquer contribuições estabelecidas, devendo as empresas cumprir com todas as deliberações que forem aprovadas em Assembléia da Categoria Profissional dos Trabalhadores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

As empresas pertencentes à categoria profissional deverão relacionar mensalmente, por escrito, para a entidade sindical profissional: nome, cargo, data de admissão e valor das contribuições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 01/12/2023

A homologação das rescisões contratuais, para os empregados a partir de 6 (seis) meses de serviços na mesma empresa será obrigatória, devendo ser assistida pelo Sintracom, sob pena de nulidade do ato: Parágrafo Primeiro: Os Documentos necessários para fins de homologação das rescisões contratuais serão os seguintes:

- a) O Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias (em caso de demissão sem justa causa) ou em 3 (três) vias (em caso de pedido de demissão);
 - b) A CTPS com anotações devidamente atualizadas;
 - c) O registro de empregados em livro, ficha ou cópia dos dados obrigatórios do registro de empregados, quando informatizado nos termos da Portaria de nº. 3.226/91 do MTPS;
 - d) Atestado Demissional, fornecido por profissional da área da Medicina do Trabalho;
 - e) PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário);
 - f) Guias do Seguro Desemprego (em caso da rescisão de contrato sem justa causa);
 - g) Comprovante do pagamento da multa do FGTS/GRR com o comprovante do envio da Conetividade Social (em caso de demissão sem justa causa);
 - h) O extrato analítico fornecido pela CEF da conta vinculada do empregado ao FGTS indiferente do motivo da rescisão de contrato;
 - i) Comprovantes dos recolhimentos das mensalidades/contribuição assistencial negocial e contribuição assistencial patronal, devidos aos empregados dos últimos 02 (dois) anos;
- Parágrafo Segundo: No ato homologatório da rescisão contratual, a falta do cumprimento do item "i" não será tida como condição para a não homologação das rescisões de contrato de trabalho.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

Pelo não cumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, a parte infratora pagará a parte prejudicada a multa correspondente a 05% (cinco por cento) do valor do salário base recebido pelo empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer, decorrentes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, por infração e por empregado atingido.

Parágrafo Único: A multa somente será devida 20 (vinte) dias após o recebimento de notificação escrita, encaminhada pela parte que se julgar prejudicada à parte infratora, exigindo o cumprimento da cláusula violada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIVERGÊNCIAS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2022 a 31/12/2023

Havendo divergência entre os convenientes por motivo da aplicação desta Convenção, comprometem-se as partes a discuti-las com o objetivo de formular um acordo, que será expresso em Termo Aditivo. Permanecendo, porém, a divergência, a dúvida será dirimida pela Vara do Trabalho de Concórdia/SC, por iniciativa de qualquer uma das partes, excluindo-se outras por mais privilegiadas que sejam. Concórdia – SC, 12 de Janeiro de 2022.

VILMAR BARRO

Presidente

SINTRACOM - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Construção Civil e do Mobiliário do Alto Uruguai Catarinense.

NESTOR JOSÉ PETTER

Presidente

Sindicato das Indústrias da Construção Civil e do Mobiliário de Concórdia SC.

VILMAR BARRO

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUCAO CIVIL E DO MOBILIARIO DO ALTO URUGUAI CATARINENSE - SINTRACOM

NESTOR JOSE PETTER

Presidente

SINDICATO DAS IND DA CONSTRUCAO E DO MOBIL DE CONCORDIA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA CONCORDIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA IPUMIRIN

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA ASSEMBELIA IRANI

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA PRIMEIRA RODADA CCT 2022

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA SEGUNDA RODADA CCT 2022

[Anexo \(PDF\)](#)

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