



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS
DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CHAPECÓ**

Av. Coronel Licínio de Córdova, nº 432-D, bairro São Cristóvão.
CEP 89.803-210. Chapecó – SC. Fone (49) 3322-5833.
www.siticom-chapeco.org.br siticom@siticom-chapeco.org.br

Ao

**Sindicato da Indústria de Olaria, de Cerâmica para Construção de
Mármore e Granitos de Chapecó - SICEC**

Presidente Sra. Dailê Maria Moretto

CNPJ n. 78.504.628/0001-11

Ref. Propostas de Cláusulas para Convenção Coletiva de Trabalho

Pelo presente ofício, o **SITICOM Chapecó** procede ao início do procedimento de Negociação Coletiva de Trabalho, apresentando propostas-reivindicações da categoria profissional colhidas nas Assembleias Gerais de Trabalhadores.

As assembleias realizadas foram as seguintes:

1. **Seara/SC**, 23.03.2023, 18h30, no Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Seara;
2. **São Carlos/SC**, 30.03.2023, 18h30, na sala térrea da Paróquia São Carlos Borromeu - Igreja Matriz;
3. **Palmitos/SC**, 30.03.2023, 18h30, no Auditório da Prefeitura Municipal;
4. **Quilombo/SC**, 06.04.2023, 18h30, na Praça Municipal Central de Quilombo;
5. **Coronel Freitas/SC**, 06.04.2023, 18h30, no Auditório da Paróquia São José - Igreja Matriz;
6. **Chapecó/SC**, 29.04.2023, 09h, no CTG Quero-Quero.

Outrossim, no ano de 2022, foram realizadas **28 (vinte e oito) assembleias presenciais** nos locais de trabalho (canteiros de obras, fábricas, indústrias, etc) a serem realizadas entre as datas de 08 de março a 04 de maio, além de mais **06 (seis) assembleias** nas cidades acima citadas, que colheram as mesmas propostas abaixo apresentadas.

Logo, as propostas-reivindicações ora requeridas pelo presente ofício, são frutos de dezenas de assembleias realizadas e de cerca de 15 (quinze) centenas de trabalhadores ouvidos.

Nas assembleias, igualmente foram aprovadas a Ação de Dissídio Coletivo de Trabalho e a instauração do Estado de Greve, caso as Negociações Coletivas de Trabalho não tiverem êxito até 31 de maio de 2023, podendo ocorrer paralisações a qualquer momento, razão pela qual, por cautela, já cientifica-se a entidade sindical patronal, nos termos do artigo 3º, parágrafo único, da Lei n. 7.783/89.

Objetivando um procedimento de Negociação Coletiva de Trabalho cadenciado, respeitosamente requer-se realização de reuniões de negociação na sede do SITICOM Chapecó, com a participação indispensável dos Presidentes de ambas as entidades, para as **terças-feiras, 16 e 23 de maio de 2023, 14h**.

Aguarda-se confirmação de presença às reuniões.

Outrossim, é preciso firmar, ambas as entidades que, muito embora possa ocorrer demora na conclusão da Negociação Coletiva de Trabalho, deve estabelecer que a data-base das categorias é 01 de maio e que, futura Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência a partir de 01 de maio de 2023.

Chapecó – SC, 12 de maio de 2023.

Izelda Teresinha Oro
Presidente SITICOM



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS
DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CHAPECÓ**

Av. Coronel Licínio de Córdova, nº 432-D, bairro São Cristóvão.
CEP 89.803-210. Chapecó – SC. Fone (49) 3322-5833.
www.siticom-chapeco.org.br siticom@siticom-chapeco.org.br

Rol de Reivindicações

Manutenção das cláusulas já existentes na Convenção Coletiva de Trabalho de registro n. SC000889/2022 – Vigente de 01.05.2022 a 30.04.2024;

Inclusão das disposições abaixo:

Cláusula – Dos Pisos Salariais para Cerâmica e Olaria

A partir de 01 de junho, os pisos salariais mensais para a **Indústria da Cerâmica e Olaria**, serão os seguintes:

- a) Aos Motoristas e Operadores de Empilhadeiras, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ 2.848,00** mensal;
- b) Aos Operadores de Carregadeiras, Profissionais em Manutenção, Mecânicos, demais profissionais equiparados, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ 2.652,00** mensal;
- c) Aos Chefes de Setor, Operadores de Máquinas, demais profissionais equiparados, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ 2.250,00** mensal;
- d) Aos Operadores de Forno de Cerâmica, demais profissionais equiparados, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ 2.070,00** mensal;
- e) Aos Auxiliares de Produção, Auxiliares de Indústria, Serviços Gerais, demais trabalhadores equiparados, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ 1.815,00** mensal.

Cláusula – Dos Pisos Salariais para Mármore e Granitos

A partir de 01 de junho, os pisos salariais mensais para a **Indústria de Mármore, Granitos e Pedras Ornamentais**, serão os seguintes:

- a) Aos profissionais Serradores, Montadores, Medidores, demais profissionais equiparados, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ 3.264,00** mensais;
- b) Aos Vendedores, Assistentes de Recursos Humanos ou Departamento Pessoal, Auxiliares e Assistentes Administrativos, profissionais em Acabamentos a Água, demais profissionais equiparados, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ 2.533,00** mensais;
- c) Aos Auxiliares de Montagem, demais trabalhadores equiparados, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ 2.306,00** mensais;
- d) Aos Auxiliares de Produção, Auxiliares de Indústria, Serviços Gerais, demais trabalhadores equiparados, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ 1.890,00** mensais.

Cláusula – Do Reajuste Salarial

O total de reajuste salarial firmado nesta Convenção Coletiva de Trabalho é de **12%**, que será aplicado a todos os trabalhadores empregados da seguinte forma:

- a) Na competência de **maio/2023**, será aplicado reajuste salarial a todos os empregados da empresa no importe **6%** sob os salários praticados em **30 de abril de 2023**. A diferença de **6%** dar-se-á a título de **contrapartida** da negociação coletiva conforme §1º desta cláusula; e

b) A partir da competência de **junho/2022 em diante**, será aplicado reajuste salarial a todos os empregados da empresa no montante de **12%** sob os salários praticados em **30 de abril de 2023**.

§1º. A título de contrapartida da negociação coletiva de trabalho, conforme deliberado pelos trabalhadores em assembleia, unicamente na competência do mês de **maio/2023**, o importe de **6%** calculado sob todos os salários-bases praticados em **30 de abril de 2023** será recolhido à entidade sindical representante da categoria profissional.

a) O recolhimento será realizado até 10 de junho, através de boleto bancário obtido pela empresa ou seu escritório de contabilidade diretamente do site www.siticom-chapeco.org.br. O atraso deste recolhimento enseja mora diária de 2% (dois por cento) e multa proporcional a cada 30 (trinta) dias de atraso de 10% (dez por cento) limitado a 30% (trinta por cento) sob o montante devido atualizado já acrescido das moras diárias.

b) Ao acessar o site www.siticom-chapeco.org.br, a empresa ou o escritório de contabilidade deverá realizar o *upload* de relatório no formato em “pdf” contendo a relação de todos os salários-bases praticados em 30 de abril de 2023, com nome completo do trabalhador, função e salário-base, sob configuração imediata de descumprimento desta Convenção.

c) No caso da empresa não realizar os procedimentos estabelecidos nesta cláusula, deverá realizar noutro mês a ser designado pela entidade sindical profissional, sob pena de reparação e acréscimo de multa de 30% (trinta por cento) sob o montante devido atualizado com multa(s) de atraso(s) e mora(s) diária(s) e configuração imediata de descumprimento desta Convenção.

d) A responsabilidade por eventual e qualquer condenação da empresa ou da entidade sindical patronal em razão das disposições deste desta cláusula, é inteiramente exclusiva da entidade sindical profissional, inclusive para indenizações, reparações, despesas entre outros, e para responder eventual e necessária ação regressiva.

§2º. Os empregados admitidos após a data-base farão jus ao reajuste salarial estabelecido na proporção do tempo de emprego na empresa.

§3º. Somente serão deduzidas as antecipações e reajustes salariais estabelecidos mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

§4º. Não serão compensáveis os reajustes salariais decorrentes de promoção, alteração de função, mérito, equiparação salarial, adequação de cargos e salários e qualificação profissional.

Cláusula – Da Premiação por Produtividade

Para conferir prêmio aos trabalhadores em razão de serviços extraordinários, as empresas poderão instituir o Sistema de Premiação por Produtividade – SPP através de Acordo Coletivo de Trabalho a ser firmado com o SITICOM Chapecó, que considerará o atingimento de objetivos expressamente definidos e relacionados à Produtividade, e terá por base jurídica esta Convenção Coletiva de Trabalho.

§1º. Para os fins de SPP, incluem-se na qualificação de Produtividade, os seguintes fatores que serão submetidos ao controle e avaliação para fins de verificação de auferimento do prêmio pelo trabalhador:

- a)** Saúde e Segurança no Trabalho;
- b)** Organização e limpeza do local de trabalho e dos sanitários;
- c)** Utilização racional de materiais (não desperdício);
- d)** Qualidade dos serviços realizados (Resserviço: entendido como aquela tarefa mal executada, que necessita ser realizada novamente);
- e)** Assiduidade, respeitando-se as faltas justificadas legais e normativas;

- f) Pontualidade, considerando que a falta de registro do ponto pelo empregado poderá ser contabilizada para fins de premiação;
- g) Comprovação de registro de emprego desde o início do período de apuração da produtividade.

§2º. O SPP deverá abarcar uma Produtividade mínima considerada como ordinária, ou seja, que está naturalmente abarcada pela remuneração já percebida mensalmente pelo trabalhador, em consonância com o disposto no artigo 457, §4º da CLT.

§3º. Qualquer sistema de premiação no âmbito das categorias profissional e econômica deverá ser estabelecido por Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o SITICOM Chapecó e registrado no Ministério do Trabalho. Somente assim será juridicamente válido, nos termos do artigo 104, III, do Código Civil, considerando a presente disposição convencional como forma prescrita em norma autônoma de necessária observação à validade jurídica.

§4º. As empresas poderão modificar as atuais descrições de cargos, funções e tarefas, com a finalidade de adequá-las ao SPP, também fazendo-as constar nos programas e documentos de saúde e segurança no trabalho.

§5º. O atingimento dos objetivos e critérios para auferimento do prêmio pelo trabalhador não é obrigatório, entretanto, a premiação somente será conferida se aqueles forem atingidos conforme previstos no SPP.

§6º. O SPP poderá ser instituído individualmente para cada trabalhador, por equipe, por setores, por canteiro de obras, por fases da obra, por cidades, ou por outra fração.

§7º. O período de apuração da Produtividade ocorrerá entre os dias 20 (vinte) e 30 (trinta) de cada mês, iniciando-se novo período de apuração no primeiro dia após a finalização do anterior. A entrega do prêmio será realizada juntamente com o pagamento dos salários mensais, constando em folha de pagamento salarial sob a rubrica “Prêmio-Produtividade”.

§8º. A apuração da Produtividade dar-se-á por escrito e será realizada por uma comissão de 03 (três) representantes da empresa, com a participação obrigatória do trabalhador ou da equipe envolvida, cujo documento de apuração será assinado e recebido em via original por todos.

§9º. O SPP deverá prever o pagamento do prêmio na ocorrência de caso fortuito ou força maior, e no desligamento de empregado por qualquer motivo, inclusive na justa causa.

§10. Para fins de auferimento de prêmio, não será permitida e nem será contabilizada a Produtividade realizada em jornada extraordinária, sábados, domingos ou feriados.

§11. Por força dos princípios contidos no artigo 7º, XXVI da Constituição da República, artigo 611-A, *caput* e 457, §2º, e art. 614, §3º, todos da Consolidação das Leis do Trabalho/CLT, todas as disposições pertinente ao Prêmio-Produtividade a serem firmadas por Acordo Coletivo de Trabalho, não se incorporaram aos contratos individuais de emprego e não terão natureza de verba salarial, não incidindo em contribuições previdenciárias, recolhimentos de FGTS, férias, décimo terceiro salário, aviso prévio indenizado, adicionais de qualquer natureza e espécie, e qualquer outra integração ou reflexo salarial ou remuneratório.

Cláusula - Do Trabalho Intermitente

É vedada a contratação de natureza intermitente.

Cláusula - Da Primeira Refeição

Em todos os locais de trabalho, será devido ao trabalhador a primeira refeição, antes do início da jornada, de forma gratuita, consistindo no seguinte:

- a) Ao menos 01 (um) copo de café com leite;
- b) Ao menos 01 (um) sanduíche com presunto, queijo e margarina/maionese;
- c) Ao menos uma fruta (banana, maçã, laranja, etc).

Parágrafo único. O trabalhador que prestar serviços fora da cidade de Chapecó/SC, deverá receber refeições e hospedagens pelo tempo necessário, custeados pelo empregador.

Cláusula - Do Prêmio Assiduidade

Mensalmente, os trabalhadores farão jus ao benefício de Vale-Alimentação equivalente a R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) mensais, diante do atingimento dos seguintes critérios:

- a) Não faltar injustificadamente mais de 2 (duas) horas na semana, ainda que em períodos descontínuos;
- b) Não tiver atraso ou saída antecipada superior ao total de 20 (vinte) minutos diários;
- c) Não se encontrar em gozo de benefício previdenciário;
- d) Não for advertido ou suspenso do trabalho por escrito;
- e) Que estiver com o contrato suspenso ou interrompido.

§1º. O benefício de Vale-Alimentação será concedido através de:

- a) Cartão eletrônico; ou
- b) Pagamento de refeição diária, em dias efetivamente trabalhados, no valor mínimo individual de R\$ 35,00.

§2º. O período de apuração do benefício de Vale-Alimentação será do primeiro ao último dia de cada mês, e concedido até o quinto dia útil do mês subsequente.

§3º. Por força dos princípios contidos no artigo 7º, XXVI da Constituição da República, artigo 611-A, *caput* e 457, §2º, e art. 614, §3º, todos da Consolidação das Leis do Trabalho/CLT, o benefício ora estabelecido não se incorporará aos contratos individuais de emprego e não terá natureza de verba salarial, não incidindo em contribuições previdenciárias, recolhimentos de FGTS, férias, décimo terceiro salário, aviso prévio indenizado ou qualquer outra integração ou reflexo salarial ou remuneratório.

§4º. O benefício ora estabelecido não se incorporará ao contrato de trabalho e sua vigência está atrelada à vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Cláusula - Da Folga Remunerada

Considera-se folga remunerada, em que é vedado o trabalho, nas seguintes datas:

- a) Data de aniversário do trabalhador;
- b) No dia 01 de maio;
- c) No dia 24 de dezembro;
- d) Na terça-feira de carnaval.

Cláusula - Das Férias

As férias coletivas ou individuais terão início sempre no primeiro dia útil da semana.

Cláusula - Dos Atestados Médicos e Odontológicos

§3º. Serão aceitos para justificar e abonar faltas, atestados médicos emitidos ao trabalhador que seja ou tenha sido acompanhante de seu pai, mãe ou filho(a) em internamento hospitalar, não havendo desconto salarial por ausência ao trabalho.



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS
DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CHAPECÓ**

Av. Coronel Licínio de Córdova, nº 432-D, bairro São Cristóvão.

CEP 89.803-210. Chapecó – SC. Fone (49) 3322-5833.

www.siticom-chapeco.org.br siticom@siticom-chapeco.org.br

§4º. É vedado à empresa anular ou invalidar atestado médico, independente de quem seja seu emissor (médico particular, do SUS, de clínica, etc), e inclusive é vedado diminuir os dias de afastamento médico constante no atestado médico.

§5º. Conforme art. 75, §4º do Decreto nº 3.048/99, se o segurado empregado, por motivo de doença, afastar-se do trabalho durante quinze dias, retornando à atividade no décimo sexto dia, e se dela voltar a se afastar dentro de sessenta dias desse retorno, em decorrência da mesma doença, fará jus ao auxílio doença a partir da data do novo afastamento. Se se tratarem de CID's diferentes, os mesmos serão tratados como períodos de afastamento independentes, não sendo somados a título de solicitação de auxílio-doença previdenciário e, conseqüentemente, deverá ser contabilizado novo período de 15 dias.

Cláusula – Dos Dados Estatísticos

Com a finalidade exclusiva de obter dados estatísticos acerca da empregabilidade do setor, as empresas deverão enviar semestralmente ao SITICOM Chapecó e ao SINDUSCON, relatório contendo somente quantidade de empregados, funções e seus respectivos salários-base, sem identificação do trabalhador, até 30 de junho referente ao período anterior de 01 de janeiro a 31 de maio; e até 15 de janeiro referente ao período anterior de 01 de julho a 31 de dezembro.

Cláusula – Do Fornecimento de Dados

No cumprimento de todas as disposições estabelecidas nesta Convenção Coletiva, o empregador respeitará o mandamento-missão constitucional da entidade sindical de defender os interesses e direitos dos membros da categoria, independente da vontade individual, nos termos do artigo 8º, III, da Constituição Federal. Com efeito, considerando a razão de ser da coletividade do Direito Sindical, o empregador é obrigado a enviar informações, dados e relatórios estabelecidos nesta Convenção Coletiva, sob pena de aplicação imediata de penalidade por descumprimento desta Convenção.

Cláusula – Da Dispensa Coletiva

A dispensa coletiva, considerada aquela que envolver o desligamento por iniciativa da empresa de 10 (dez) ou mais empregados, somente será possível e válida, se realizada mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

Chapecó – SC, 12 de maio de 2023.

Izelda Teresinha Oro
Presidente SITICOM Chapecó