

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
(Período: 01.05.2022 a 30.04.2024)

**A – PARTES:**

**EMPREGADOS:**

01. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO, DO FIBROCIMENTO E OUTRAS FIBRAS MINERAIS E SINTÉTICAS, DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DO MOBILIÁRIO E DE ARTEFATOS DE MADEIRA DE CRICIÚMA E REGIÃO.

**EMPREGADORES:**

02. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO SUL CATARINENSE - SINDUSCON.

**B – CLÁUSULAS:**

01. REMUNERAÇÃO PROFISSIONAL

Fica assegurada, em razão das datas bases de 1º de maio de 2022 e de 1º de maio de 2023, uma remuneração Profissional para as funções abaixo especificadas, nas seguintes datas, bases, valores e condições:

**À PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2022:**

- a) **Servente: R\$ 1.847,00** (um mil, oitocentos e quarenta e sete reais), desde a admissão até 60 (sessenta) dias.
- b) **Servente** após 60 (sessenta) dias da admissão passa para **R\$ 1.993,00** (um mil, novecentos e noventa e três reais).
- c) **Oficial:** salário inicial de **R\$ 2.377,00** (dois mil, trezentos e setenta e sete reais), quando sem curso de formação e aperfeiçoamento em escola do SINDUSCOM em convenio com o SENAI e/ou outra entidade credenciada pelo SINDUSCOM, e por até 180 (cento e oitenta) dias após a admissão.
- d) **Oficial:** salário de **R\$ 2.644,00** (dois mil, seiscentos e quarenta e quatro reais), quando com curso de formação e aperfeiçoamento em escola do SINDUSCOM em convenio com o SENAI e/ou outra entidade credenciada pelo SINDUSCOM, ou sem curso após 180 (cento e oitenta) dias da admissão.

**À PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023:**

- e) **Servente: R\$ 1.946,00** (um mil, novecentos e quarenta e seis reais).
- f) **Servente** após 60 (sessenta) dias da admissão passa para **R\$ 2.100,00** (dois mil e cem reais).



g) **Oficial:** salário inicial de **R\$ 2.504,00** (dois mil, quinhentos e quatro reais), quando sem curso de formação e aperfeiçoamento em escola do SINDUSCOM em convenio com o SENAI e/ou outra entidade credenciada pelo SINDUSCOM, e por até 180 (cento e oitenta) dias após a admissão.

h) **Oficial:** salário de **R\$ 2.785,00** (dois mil setecentos e oitenta e cinco reais), quando com curso de formação e aperfeiçoamento em escola do SINDUSCOM em convenio com o SENAI e/ou outra entidade credenciada pelo SINDUSCOM, ou sem curso após 180 (cento e oitenta) dias da admissão.

§ único. Ficam excetuados desta Remuneração Profissional todos os demais empregados pertencentes à Categoria Profissional e que exerçam outras funções e/ou atividades, tais como, exemplificadamente: office-boy, pessoal da limpeza e/ou da faxina, telefonista, vigias e/ou guardas, pessoal da copa, pessoal de escritório, etc.

## 02. REAJUSTE E/OU CORREÇÃO SALARIAL

As empresas concederão aos seus empregados, um reajuste e/ou correção salarial nas seguintes bases:

- a) À partir da data base de 1º de maio de 2022, no percentual de **12,47% (doze vírgula quarenta e sete por cento)**, a incidir sobre os salários de abril de 2022, (relativo ao INPC/IBGE acumulado período de 01/05/2021 a 30/04/2022);
- b) À partir da data base de 1º de maio de 2023, no percentual de **5,33% (cinco vírgula trinta e três por cento)**, a incidir sobre os salários de abril de 2023, (relativo ao INPC/IBGE acumulado de 01/05/2022 a 30/04/2023 de 3,83% mais 1,50% de aumento real);
- c) As antecipações salariais espontâneas, concedidas no período básico de 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2023 (1º/05/2021 a 30/04/2023) serão compensadas e/ou deduzidas dos percentuais acima concedidos, exceto os reajustes decorrentes de promoção pessoal e da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT maio/2021);
- d) Fica estabelecido que o presente reajuste e/ou correção quita todos os direitos e obrigações decorrentes da lei nº 8.804/94 e legislação posterior, durante o período base e das datas bases de 01.05.2022 e 01.05.2023.
- e) As diferenças salariais ou qualquer outra verba adicional trabalhista, inclusive diferenças de rescisão contratual, ocorridas no período de maio de 2022 até abril de 2023, face a presente convenção ter sido firmada somente em maio de 2023, deverão ser pagas no mesmo prazo ou juntamente com os salários do mês de maio de 2023, ou seja, até o 5º dia útil do mês de junho de 2023.

## 03. FICHA DE REGISTRO DE EMPREGADOS





As empresas se comprometem a colocar, em lugar visível na obra, as cópias das fichas de registros dos empregados que estão trabalhando na referida obra para que o Sindicato Profissional, tendo acesso à referida obra, possa vê-las e conferi-las.

§ único. Caso haja constatação de irregularidade, será dado pelo Sindicato Profissional, por escrito, prazo de 07 (sete) dias para saná-lo, após o que, persistindo a irregularidade constatada, fica a empresa sujeita a multa equivalente ao valor do salário de cada empregado irregular que reverterá a favor do Sindicato Profissional, porém, se após isto, ainda persistir a irregularidade, então haverá cumulativamente a multa de 10% (dez por cento) do valor do salário de cada empregado irregular a incidir a cada 30 (trinta) dias, revertido também a favor do Sindicato Profissional.

#### 04. REMUNERAÇÃO DA HORA EXTRAORDINÁRIA

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as horas excedentes às normais trabalhadas serão pagar com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor normal para as 02 (duas) primeiras horas extras, e as que ultrapassarem diariamente a estas 02 (duas) horas extras serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento).

a) As horas extras realizadas em domingos e feriados serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

b) Para efeito de aplicação do adicional extraordinário acima estipulado, as horas prorrogadas a título de compensação pela redução parcial e/ou total da jornada semanal (sábado) não serão consideradas horas extras.

#### 05. JORNADA NOTURNA

O trabalho realizado entre 22hs00min (vinte e duas horas) e 05hs00min (cinco horas) horas será remunerado com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna normal.

#### 06. COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

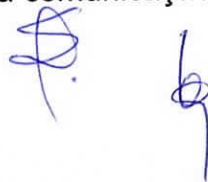
As empresas poderão celebrar com seus empregados, desde que cumpridos os requisitos legais, acordos de prorrogação das jornadas de Segunda a Sexta-feira, para compensação total ou parcial aos sábados.

#### 07. GARANTIA DE EMPREGO (ESTABILIDADE PROVISÓRIA)

Fica garantida e assegurada a manutenção do Emprego (estabilidade provisória), excetuadas as hipóteses de contrato a prazo, rescisão por justa causa, rescisão por mútuo acordo e pedido de demissão para:

a) A empregada gestante nos termos da Constituição Federal, em vigor.

b) O empregado em gozo de Auxílio Doença Previdenciário por tempo superior a 15 (quinze) dias até 90 (noventa) dias após a comunicação da alta do respectivo benefício.



c) O empregado, optante pelo FGTS, durante os 12 (doze) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou por aposentadoria especial, desde que esteja trabalhando na empresa há mais de 05 (cinco) anos consecutivos e desde que comunique por escrito à empresa de que está nesta situação (pré-aposentadoria), comprovada por documento fornecido pelo INSS ou por quem lhe vier a substituir.

§ 1º. O empregado fará jus apenas uma vez a garantia de manutenção do emprego aqui assegurada e essa garantia cessará ou se extinguirá definitivamente se o empregado não se aposentar depois de adquirido o direito a qualquer uma das aposentadorias acima mencionadas.

§ 2º. A empresa que dispensar o empregado que se encontre em garantia de emprego não estará obrigada a promover inquérito judicial, porém, se a rescisão contratual ocorrer sem justa causa, à empresa ficará sujeita ao pagamento, na forma simples, dos salários correspondentes ao período que faltar para completar a garantia dada.

#### 08. EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

O empregado mais novo na empresa não poderá perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, salvo existente quadro de carreira, homologado pelo Ministério do Trabalho.

#### 09. EMPREGADO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído (Súmula nº 159, do TST).

#### 10. MORA SALARIAL

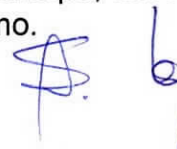
No caso do não pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, o empregador pagará, em favor do empregado, o valor corrigido pelo INPC/IBGE do mês ou fração diária (somente se for positivo), acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês ou fração diária, exceto nos seguintes casos:

a) Quando a empresa estiver em regime previsto na legislação falimentar (Lei nº 11.101, de 2005);

b) Quando, no período de pagamento, houver greve bancária nos bancos responsáveis pelos pagamentos, ou, ainda greve nas empresas encarregadas da confecção das folhas de pagamento.

c) Quando houver qualquer problema ou falha técnica ou de pessoal nos serviços de processamento das folhas de pagamento.

d) Em todos os casos de força maior e/ou factum príncipe, exceto se, no caso de "factum príncipe" a empresa concorrer para o mesmo.





## 11. AVISO PRÉVIO

Para os empregados que tenham mais de 05 (cinco) anos na mesma empresa, o aviso prévio concedido pela empresa será de 45 (quarenta e cinco) dias, inclusive o aviso indenizado. Sem prejuízo da aplicação da legislação vigente e sem cumulação da Lei e da presente cláusula.

## 12. DISPENSA DE CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO

Quando o empregado for demitido sem justa causa, terá opção de não cumprir o aviso prévio, sendo desligado imediatamente na mesma data.

Quando o empregado pedir demissão, estará automaticamente dispensado do cumprimento do aviso prévio, igualmente sendo desligado na mesma data.

Nos dois casos, ficam o empregado e o empregador desobrigados de qualquer ônus e/ou pagamento dos dias dispensados de cumprimento.

## 13. COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

A demissão por justa causa será comunicada por escrito ao empregado, com a respectiva capitulação, nos termos da CLT. Fica assegurado ao Sindicato o direito de receber cópia dessa comunicação, quando solicitar por escrito à empresa, ficando desqualificada a justa causa, caso a empresa não fornecer a cópia solicitada ao Sindicato.

## 14. QUITAÇÃO DAS VERBAS INCONTROVERSAS

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, a quitação das verbas incontroversas será efetuada pela empresa nos termos da legislação vigente, sob pena de, em atraso, pagar multa de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) ao dia sobre o valor devido em favor do empregado, observando-se que o não comparecimento do empregado dentro do prazo acima mencionado ou que se negue a receber as referidas verbas ficará a empresa isenta da penalidade, desde que comunique ao Sindicato Profissional, dentro das 72 (setenta e duas horas) depois de expirado o prazo para essa quitação e/ou pagamento.

## 15. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A concessão com pagamento pelo INSS de Auxílio Doença Previdenciário até o limite de 120 (cento e vinte) dias suspenderá o Contrato de Experiência, porém ultrapassado esse prazo, considerar-se-á extinto o Contrato de Experiência após a alta dos referidos benefícios.

## 16. OPÇÃO PELO ABONO PECUNIÁRIO

Será permitido ao empregado manifestar sua opção à conversão de 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário até o dia em que receber a comunicação de férias.

## 17. INSTRUMENTOS DE TRABALHO



Quando exigidos por lei ou pela empresa, os uniformes, calçados, equipamentos e materiais necessários ao desenvolvimento do trabalho serão fornecidos gratuitamente.

#### 18. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

Serão anotadas na Carteira de Trabalho (CTPS) a função efetivamente exercida e a remuneração percebida, com todos os adicionais de lei.

#### 19. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será fornecido comprovante de pagamento, especificando, inclusive o valor do recolhimento do FGTS.

#### 20. EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS

Os exames médicos e laboratoriais, exigidos para admissão do empregado, serão pagos pelo empregador, ao qual cabe indicar o médico e o laboratório.

#### 21. TRANSPORTES

Será fornecido transporte gratuito, em caminhão fechado, desde que a distância seja igual ou superior a 10 (dez) quilômetros da cidade.

#### 22. CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização de livro ponto pelas empresas, independentemente do número de empregados.

#### 23. INTERVALO PARA LANCHES

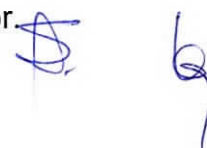
As empresas concederão, na jornada diária de trabalho, um intervalo remunerado de 10 (dez) minutos para lanche, o qual, a critério do empregador, poderá ser dividido em 02 (dois) períodos de 05 (cinco) minutos cada um, para cada jornada de 04 (quatro) horas, sem prejuízo das disposições do artigo 71, "caput", da CLT.

#### 24. ELEIÇÕES DA CIPA

As empresas fornecerão uma cópia ou 2ª (Segunda) via do Edital de Convocação de Eleições da CIPA, no máximo 48 (quarenta e oito) horas após sua publicação ou afixação.

#### 25. ABONO A FALTA DE ESTUDANTE

As faltas ao trabalho do empregado estudante em dias de exame, cujos horários coincidirem com o horário de trabalho e desde que matriculado em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido pelo órgão competente, serão abonadas pela empresa, desde que pré-avisada com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e com comprovação posterior.





## 26. LICENÇA DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Cada empresa, durante o período de 01.05.2022 a 30.04.2024, concederá o total de 30 (trinta) dias de licença remunerada, consecutiva ou intercalada, em favor de dirigente sindical, legalmente eleito, desde que o mesmo seja seu empregado, a fim de que compareça, como participante ou representante de classe, em congressos, simpósios, seminários, encontros de classe e assemelhados, que tratem ou versem sobre assuntos sindicais, trabalhistas e previdenciários, assim como quando for para auxiliar na administração do Sindicato.

## 27. ATESTADO MÉDICO

Os atestados emitidos por médico do SUS ou da Entidade Sindical que com este mantenha convênio serão aceitos pela empresa, desde que o empregado comunique o fato imediatamente no Setor Pessoal da empresa com o devido atestado, no qual deverá constar também o código internacional de doenças (CID) e caso seja prescrito qualquer tratamento deverá o empregado comprovar ter feito posteriormente o mesmo.

## 28. FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho (pedido de demissão sem justa causa), após 90 (noventa) dias da admissão e antes de completar 01 (um) ano de serviço serão pagas férias proporcionais à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de trabalho na empresa.

## 29. EXCLUSÃO

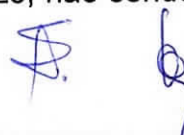
As empresas que efetuarem Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional ficarão excluídas das cláusulas e condições da presente Convenção Coletiva de trabalho, mormente quanto a Remuneração Profissional.

## 30. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

As empresas admitem, expressamente, como parte processual ativa, a Entidade Sindical Profissional, para propor ação de cumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste termo, em favor de seus associados ou de integrantes da categoria profissional.

## 31. COMISSÃO PARITÁRIA DE FISCALIZAÇÃO

Fica constituída uma comissão paritária composta de um representante do sindicato patronal e um representante do sindicato profissional, a qual terá por objetivo fiscalizar as obras com relação à segurança e higiene do trabalho, bem como a aplicação das cláusulas da presente Convenção Coletiva. A comissão verificando qualquer infração ou discrepância com relação ao acima firmado fará um relatório, assinado pelos membros da comissão, com cópias para a empresa fiscalizada e os Sindicatos signatários, dando um prazo no máximo de 10 (dez) dias para sanar as irregularidades. Vencido este prazo, não sendo pela empresa



infratora tomadas as providências cabíveis, fica a mesma sujeita a multa equivalente ao valor do piso de admissão do servente, por empregado e por infração, respeitado o teto máximo de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Em caso de multa, a mesma reverterá ao Sindicato profissional, ao qual fica reconhecido o direito de cobrança administrativa e/ou execução perante a justiça do trabalho, em razão de que o não pagamento da multa fica reconhecido como título executivo.

§ único – No caso da fiscalização de entrega da cesta básica (cláusula 39) e do fornecimento de refeição (cláusula 35), o Sindicato dos Trabalhadores fica autorizado a fiscalizar sem a presença do Sindicato Patronal. Devendo a empresa informar a data, local e hora da entrega da cesta básica, quando inquerida pelo Sindicato.

### 32. DENONIMAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL E PATRONAL

A denominação atual do Sindicato dos trabalhadores nas Indústrias de Cerâmica para Construção, do Fibrocimento e outras Fibras Minerais e Sintéticas, da Construção Civil, do Mobiliário e de Artefatos de Madeira de Criciúma e Região, se refere ao mesmo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção, do Mobiliário e de Cerâmicas de Criciúma, tendo havido a alteração de sua antiga denominação e abrangência de novas atividades econômicas, e a denominação do Sindicato da Construção Civil do Sul Catarinense se refere ao mesmo Sindicato das Indústrias da Construção e do Mobiliário de Criciúma – SINDUSCOM, também pelos mesmos motivos.

### 33. JORNADA 12x36.

Ficam as empresas, autorizadas a implantar o sistema de prorrogação e compensação de jornada 12x36 (12 horas de trabalho com 36 horas de descanso).

§ 1º Este regime de compensação (12x36) poderá ser adotado somente nas funções de vigia/vigilante.

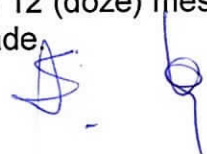
§ 2º Nessa escala de trabalho (12x36) as horas excedentes à oitava diária ou à quadragésima quarta semanal não serão remuneradas extraordinariamente, pois são compensadas dentro do próprio mês.

§ 3º Os domingos trabalhados não são remunerados em dobro, pois são compensados com folga dentro da própria semana de acordo com o regime 12x36.

§ 4º Os feriados trabalhados serão remunerados em dobro, pois não são compensados com folga dentro da própria semana de acordo com o regime 12x36.

### 34. ASSISTÊNCIA SINDICAL

As rescisões do contrato dos empregados que contem mais de 12 (doze) meses de trabalho serão feitas perante o Sindicato, sob pena de nulidade.





Parágrafo Único - Ficam dispensadas as homologações das rescisões por justa causa.

### 35. FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO

A partir de 1º de maio de 2022, todas as empresas fornecerão diariamente a todos os seus empregados, dentro das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho refeição completa balanceada com acompanhamento nutricional (quentinha – almoço ou janta), composta no mínimo por: arroz, massa, feijão, dois tipos de carne, salada e suco, durante a jornada normal de trabalho. Poderá ser cobrado do empregado favorecido em folha de pagamento o valor máximo de até R\$ 3,00 (três reais) por refeição.

§ único - As partes reconhecem, declaram e acordam que o fornecimento de refeição não é salário e nem integra de maneira alguma ao salário para qualquer efeito e/ou representação legal. Entretanto, o empregador que não cumprir esta cláusula terá que indenizar o empregado prejudicado no valor de R\$ 16,00 (dezesesseis reais) por cada refeição não concedida, além de multa no mesmo valor, também por refeição não concedida.

### 36. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL

Conforme autorização da Assembleia Geral da categoria profissional, nos termos do art. 8º, IV, da Constituição Federal/1988, fica estabelecida a contribuição confederativa de todos os empregados pertencentes à categoria, nos valores, datas e condições, abaixo estabelecidos:

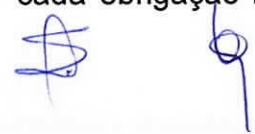
a) As empresas descontarão de todos os empregados associados ou não do Sindicato Profissional, o valor equivalente a 01 (um) dia de salário nos meses de maio e novembro de 2023, em favor da Entidade Sindical Profissional;

b) Os valores acima descontados serão depositados na conta corrente de titularidade do Sindicato Profissional, a saber: Banco 104 – Caixa Econômica Federal, Agência 0415, Conta Corrente 15-0, CNPJ 83.665.190/0001-93. No prazo de até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte do referido desconto.

c) Fica ressalvado, contudo, o direito de oposição ao desconto mediante apresentação de documento de caráter pessoal e individualizado redigido de próprio punho e entregue pelo próprio opositor ao sindicato com cópia ao departamento pessoal da empresa no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva;

d) Fica, outrossim, estipulado que todas e quaisquer reclamações decorrentes do desconto acima, inclusive na via judicial, serão assumidas e de inteira responsabilidade do Sindicato profissional;

e) As partes convencionam que, em caso de descumprimento da obrigação de fazer contida nesta cláusula (não desconto do empregado), à empresa será aplicada multa no valor de R\$ 100,00 (cem reais) por cada obrigação mensal,



multiplicado pelo número de empregados que possuía no mês da obrigação, valor este que será revertido em favor do Sindicato Laboral.

As empresas reconhecem a legitimidade ativa do Sindicato Laboral para ajuizar ação de cobrança desta multa, que não se confunde com a contribuição confederativa estabelecida no Art. 8º, IV da Constituição Federal de 1988.

f) As empresas que não recolherem ao sindicato profissional os descontos efetuados dos empregados previstos na letra "a" acima, no prazo estipulado na letra "b" acima, sujeitar-se-á ao pagamento de multa de 20% (vinte por cento) sobre o referido valor, além da correção monetária e dos juros de mora a favor da entidade sindical profissional, a qual poderá acionar a empresa diretamente

### 37. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

De acordo com os termos do art. 8º, IV, da Constituição Federal/1988, fica estabelecida a Contribuição Confederativa Patronal, no valor de R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais) a ser recolhida pelas empresas da construção civil, associados e não associados ao Sindicato Patronal, a favor do SINDUSCON, em sua sede social, localizada na Rua Ernesto Bianchini Góes, 91, (sede da Associação Comercial e Industrial de Criciúma), bairro Próspera, Criciúma, SC, até o dia 30 de outubro de 2023, sendo que o SINDUSCON comunicará as empresas desta contribuição.

§ 1º. A empresa associada ao Sindicato Patronal que efetuar o pagamento até o dia 30 de outubro de 2023, terá um desconto a ser concedido pela diretoria do SINDUSCON.

§ 2º. A empresa que atrasar ou faltar ao pagamento até a data acima de 30 de outubro de 2023, sujeitar-se-á a multa de mora de 2% (dois por cento), bem como aos juros de 1% (um por cento) ao mês, além da correção monetária, calculada pelo IGPM.

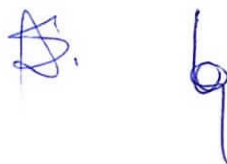
### 38. COMPROVAÇÃO DE PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÃO

As empresas ficam na obrigação de apresentar os comprovantes do pagamento das presentes contribuições (contribuição confederativa profissional e contribuição confederativa patronal) no ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho.

### 39. CESTA BÁSICA

As empresas em caráter temporário e experimental, durante o período de maio de 2023 a abril de 2024, concederão mensalmente, por ocasião do pagamento dos salários do respectivo mês, uma cesta básica, composta dos produtos e quantidades seguintes:

- a) 10 Kg de arroz;
- b) 03 Kg de feijão;
- c) 06 Kg de açúcar;
- d) 01 Kg de macarrão;





- e) 05 Kg de farinha de trigo;
- f) 02 Kg de farinha de mandioca;
- g) 03 Latas de óleo vegetal;
- h) ½ Kg de café;
- i) 01 Kg de sal;
- j) 02 Kg de farinha de milho.

§ 1º. A presente concessão, em caráter temporário e experimental, representa um estímulo à frequência, de tal modo que o empregado que faltar ao serviço por qualquer motivo, seja por falta justificada ou injustificada, perdendo ou não perdendo o salário do dia da falta, deixará de receber a cesta básica referente ao mês da falta ocorrida, exceto nos casos de faltas decorrentes de acidente do trabalho quando estas faltas forem remuneradas pela empresa, faltas de 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendentes ou descendente e faltas de 03 (três) dias consecutivos, em virtude de seu próprio casamento.

§ 2º. Os empregados desligados ou afastados por qualquer motivo receberão a cesta básica referente ao respectivo mês desde que já trabalhados 15 (quinze) dias ou mais no mês.

§ 3º. As partes reconhecem, declaram e acordam que este estímulo à frequência não é salário e nem integra de maneira alguma ao salário para qualquer efeito e/ou representação legal.

#### 40. PENALIDADES

Pelo não cumprimento das normas contidas neste termo, haverá multa de 1% (um por cento) do salário, por infração e por empregado, a favor deste, quando o infrator for a empresa. Ficam excetuadas as cláusulas que já tenham penalidade específica.

#### 41. VIGÊNCIA

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 24 (vinte e quatro) meses, iniciando em 01/05/2022 com término em 30/04/2024.

E por estarem justos e acertados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, destinando-se 02 (duas) vias para cada parte, ficando o Sindicato dos empregados com o encargo do encaminhamento para registro, homologação e arquivamento junto a Delegacia Regional do Trabalho em Santa Catarina.

Criciúma, SC, 12 de maio de 2023.

  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS**  
Itaci de Sá - Presidente

  
**SINDICATO DOS EMPREGADORES**  
Mauro Cesar Sonego – Presidente.