



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO BRUSQUE 2026/2027

SINDUSCON - SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE BRUSQUE, GUABIRUBA, BOTUVERÁ E NOVA TRENTO, E,

SINTRICOMB - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE BRUSQUE, BOTUVERÁ, GUABIRUBA, VIDAL RAMOS, NOVA TRENTO, SÃO JOÃO BATISTA, CANELINHA, MAJOR GERCINO, LEOBERTO LEAL E IMBUIA.

O SINDICATO NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE BRUSQUE, GUABIRUBA, BOTUVERÁ, E NOVA TRENTO - SINDUSCON de um lado, e de outro o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE BRUSQUE, GUABIRUBA, BOTUVERÁ, VIDAL RAMOS, NOVA TRENTO, SÃO JOÃO BATISTA, CANELINHA, MAJOR GERCINO, LEOBERTO LEAL E IMBUIA - SINTRICOMB, representados por seus Presidentes, na conformidade do deliberado por suas Assembleias Gerais Extraordinárias, celebram uma Convenção Coletiva de Trabalho, para que seus dispositivos disciplinem os contratos individuais de trabalho vigentes e por serem firmados, naquilo que lhes forem aplicáveis cujas disposições são as seguintes:

1 – DATA-BASE:

As partes convenientes registram que este é o 35º (trigésimo quinto) pacto do gênero e deliberam, de comum acordo, manter o dia 1º de maio, como data-base, fixando tal data para servir como base de início da vigência desta e de futuras convenções coletivas.

2 – PISOS SALARIAIS:

Convencionam as partes a fixação de um piso salarial que será o **PISO PROFISSIONAL MÍNIMO** para os empregados abrangidos por esta Convenção, nas importâncias abaixo especificadas:

Mestres:

Esta categoria abrange os mestres ou o equivalente, com o piso mínimo de **R\$ 3.370,50** (três mil, trezentos e setenta reais e cinquenta centavos) mensal ou R\$ 15,32 (quinze reais e trinta e dois centavos) por hora, a partir de 1º de maio de 2026.

Profissional:

Nesta categoria considerando o pedreiro, carpinteiro, armador, eletricista, pintor, serrador, marceneiro, operador de máquinas pesadas e leves de estrada, canais, etc. (conforme estatuto do Sindicato Profissional) com o piso mínimo de **R\$ 2.808,75** (dois mil oitocentos e oito reais e setenta e cinco centavos) mensal ou R\$ 12,76 (doze reais e setenta e seis centavos) por hora, a partir de 1º de maio de 2026.

Meio Oficial:

Considerando-se nesta categoria os trabalhadores da construção e do mobiliário que tenham conhecimento da função, com o piso mínimo de **R\$ 2.415,52** (dois mil quatrocentos e quinze

reais e cinquenta e dois centavos) mensal ou R\$ 10,97 (dez reais e noventa e sete centavos) por hora, a partir de 1º de maio de 2026.

Servente:

Todos os serventes da categoria receberão o piso mínimo de **R\$ 2.269,47** (dois mil duzentos e sessenta e nove reais e quarenta e sete centavos) mensal ou R\$ 10,31 (dez reais e trinta e um centavos) por hora, a partir de 1º de maio de 2026.

3 – REPOSIÇÃO SALARIAL:

Os salários dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho que recebam acima do piso da categoria, receberão aumento de salário, no percentual de 5 % (cinco por cento) sobre seu salário vigente a partir de 1º de maio de 2026.

Parágrafo Primeiro – Os contratos em vigor posteriores a 01 de maio de 2025 serão corrigidos proporcionalmente ao número de meses trabalhados no período de 01/05/2025 a 30/04/2026. Todas as rescisões que ocorrerem após esta data serão corrigidas com a inflação (INPC) anterior a mesma.

Parágrafo Segundo – As empresas que concederam antecipações salariais previstas na Convenção anterior ou antecipações espontâneas devidamente comunicadas ao Sindicato Profissional no mês da antecipação, no período de 01/04/2025 a 30/04/2026, poderão deduzi-las dos reajustes ora determinados.

Parágrafo Terceiro – Após o cumprimento da presente cláusula, recebem as empresas da categoria econômica plena e geral quitação de toda e qualquer perda salarial verificada no período de 01 maio 2025 a 30 de abril 2026.

Parágrafo Quarto – Toda empresa que conceder antecipação salarial a seus funcionários, só poderá fazê-lo, num índice igual para todos, também só poderá compensar se comunicar por escrito no mês da antecipação, ao Sindicato Profissional.

Parágrafo Quinto – Comprometem-se as partes a mensalmente se reunirem para tratativas concernentes às eventuais perdas salariais futuras e demais assuntos de interesse da categoria.

4 – SUBSÍDIO CÔNJUGE:

As empresas concederão uma vantagem extra salarial mensal denominado subsídio **CÔNJUGE**, no valor equivalente a **R\$ 134,82 (cento e trinta e quatro reais e oitenta e dois centavos)** por empregado casado, ou que comprovadamente viva em união estável de fato, desde que o empregado não tenha durante o mês nenhuma falta ao serviço, exceto as justificadas conforme lei, inclusive no décimo terceiro salário.

5 – ABONO PONTUALIDADE:

As empresas concederão mensalmente aos empregados que não tiverem durante o mês nenhuma falta no serviço, bem como não cheguem atrasados ao serviço, **exceto as justificadas**, a título de **abono pontualidade e ou prêmio frequência** à importância de **R\$ 77,52** (setenta e sete reais e cinquenta e dois centavos) por mês, inclusive no décimo terceiro salário.

Parágrafo Primeiro: Ainda a critério da empresa, e, de forma facultativa, é permitido estabelecer ao trabalhador que ultrapassar o período do contrato de experiência e tiver efetivado seu vínculo de trabalho como contrato por prazo indeterminado, um **ABONO COMPLEMENTAR ASSIDUIDADE**.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido que a empresa poderá, a seu critério e de forma facultativa, estabelecer o Abono Complementar Assiduidade no valor compreendido entre **R\$ 204,36 (duzentos e quatro reais e trinta e seis centavos) até R\$ 540,96 (quinhentos e quarenta reais e noventa e seis centavos)**, desde que o trabalhador cumpra todos os requisitos objetivos a seguir fixados:

- a) Assiduidade 100%;
- b) Não ter nenhuma suspensão do contrato de trabalho no período do mês anterior ao pagamento do Abono Complementar Assiduidade – férias, afastamento em razão de atestados e/ou benefícios previdenciários;
- c) Não ter sofrido nenhuma penalidade em razão de descumprimento de suas obrigações normais decorrentes do contrato de trabalho, tais como, advertência e/ou suspensão.

Parágrafo Terceiro: O trabalhador que não atender aos requisitos acima indicados, não receberá o valor relativo ao Abono Complementar Assiduidade.

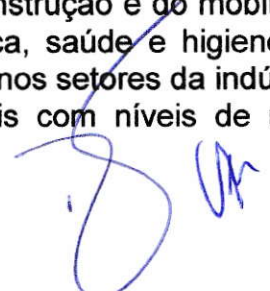
Parágrafo Quarto: Fica estabelecido que os valores pagos a título de Abono Complementar Assiduidade não integram nem se incorporam ao contrato de trabalho do trabalhador beneficiado, tampouco à sua remuneração, não geram reflexos em férias e 13º salário e não constituem bases de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, conforme a regra prevista no artigo 457, § 2º, da CLT.

6 – CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, SAÚDE E HIGIENE NO AMBIENTE DE TRABALHO – SESMT – SERVIÇO ESPECIALIZADO EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO:

Fica autorizado, por meio desta Convenção Coletiva de Trabalho, o funcionamento do SESMT Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, que será administrado pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Brusque – SINTRICOMB, segundo legislação específica, bem como, normas previstas em regulamento próprio, as quais serão aprovadas tanto pelo Sindicato Patronal quanto Laboral, tendo como principal objetivo priorizar a segurança, saúde e higiene no ambiente de trabalho.

Parágrafo Primeiro – A prestação dos serviços fornecidos pelo SESMT será disponibilizada de forma facultativa para as empresas do segmento, que poderão optar ou não por sua contratação, a qual, se solicitada, será efetivada através de contrato individual, seguindo as normas aprovadas no regulamento próprio do SESMT.

Parágrafo Segundo– O SESMT é constituído pelas entidades de classe como uma forma de disseminar e facilitar o acesso das empresas ligadas ao segmento da construção e do mobiliário de Brusque, a serviços técnicos e específicos relacionados à segurança, saúde e higiene no ambiente de trabalho, cuja inobservância é latente na região, em especial nos setores da indústria da construção civil e do mobiliário, que apresentam atividades laborais com níveis de risco acentuados.



7 – MENSALIDADE SINDICAL:

Fica convencionado que o vencimento do depósito das guias de recolhimento de mensalidades de associados será no décimo dia de cada mês subsequente ao vencimento. As guias serão fornecidas pelo Sindicato Profissional (Conforme Artigo 545 da CLT). A partir de maio de 2026, o valor será reajustado, conforme aumento concedido à categoria decidido em assembleia dos trabalhadores, inclusive no décimo terceiro salário, devendo tal valor ser descontado diretamente da folha de pagamento de cada trabalhador, como sempre ocorreu e repassado ao sindicato posteriormente.

Parágrafo Primeiro: O valor da mensalidade a partir de 1º de maio de 2026 é de R\$ 123,90 (cento e vinte e três reais e noventa centavos), por mês, sendo que, exclusivamente no primeiro mês do contrato de trabalho, será sempre observada a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho. Não ocorrendo a fração superior aos 15 (quinze) dias, será devida a mensalidade de forma proporcional aos dias trabalhados.

Parágrafo Segundo: Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto da mensalidade, a qual deverá ser apresentada individualmente por escrito, presencialmente na sede do Sintricom.

Parágrafo Terceiro: O pagamento da referida mensalidade, deverá ser efetuado até o dia 10 (dez) de cada mês, sendo que o não pagamento até a data do vencimento acima fixada acarretará multa de 10% (dez por cento), além dos juros de mora de 0,033% (zero vírgula e trinta e três por cento) ao dia. Em guias fornecidas pelo Sindicato Laboral.

8 – DA ADEQUAÇÃO DAS NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO IMPOSTA PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO:

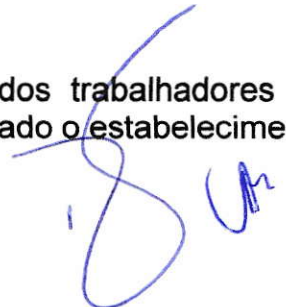
Ficam as empresas vinculadas à categoria profissional, obrigadas a respeitarem as normas regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sendo lícito ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Brusque – SINTRICOMB, promover treinamento nas empresas da categoria, a fim de constatar a observância das Normas Regulamentadoras.

Parágrafo Primeiro – Sendo constatadas irregularidades na empresa, a mesma deverá ser notificada, e terá o prazo de 30 (trinta) dias a contar da notificação para se adequar com relação às Normas de Segurança suprimidas, e envio de notificação ao Ministério do Trabalho e Emprego, para as providências cabíveis, salvo os prazos já determinados em legislação específica.

Parágrafo Segundo: - Fica assegurado o direito dos Sindicatos abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho de adentrarem nos canteiros de obras, empresas, ou qualquer outro local onde estiverem sendo realizados trabalhos por profissionais desta categoria, para fiscalizar o cumprimento das normas determinadas por esta convenção e pela legislação aplicável ao caso.

9 – TAXA ASSISTENCIAL:

De acordo com a deliberação na assembleia geral extraordinária dos trabalhadores da categoria profissional na sede do Sindicato em Brusque/SC, resta aprovado o estabelecimento




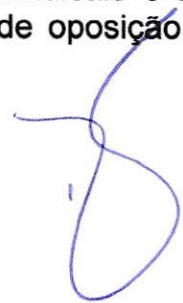
de contribuição assistencial, na forma do que dispõe o artigo 24 do Estatuto desta entidade, corroborado com o inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal e artigos artigo 513, alínea 'e', e artigos 578 e seguintes da CLT, em valor a ser estabelecido pela assembleia aqui nesta cláusula determinado. Ainda, fica assegurado ao empregado todos os direitos conferidos pela Lei nº 13.467/2017, especificamente os artigos 578 e seguintes da CLT, reservando-se a estes o direito de oposição, nos moldes abaixo estabelecidos, respeitando os direitos dos trabalhadores, coibindo-se as condutas antissindicais e mantendo-se em conformidade com o Tema 935 do STF e legislação vigente.

Parágrafo Primeiro – Conforme deliberação na assembleia geral extraordinária dos trabalhadores da categoria profissional na sede do Sindicato em Brusque/SC, os trabalhadores regularmente convocados conforme edital entenderam aprovar e manter o desconto em 3 (três) vezes por ano, aprovando o desconto de todos os empregados, associados ou não, a título de contribuição assistencial/taxa assistencial, no percentual correspondente a 10% (dez por cento) do piso da categoria, descontado por três vezes, sendo 4% (quatro por cento) no mês de maio de 2026, 3% (três por cento) no mês de setembro de 2026 e 3% (três por cento) no mês de janeiro de 2027, objetivando o custeio do sistema sindical e das despesas realizadas nas negociações da CCT.

Parágrafo Segundo – As quantias descontadas deverão ser recolhidas até o 10º (décimo) dia após o efetivo desconto, em qualquer agência bancária credenciada, através de guias próprias que serão encaminhadas pelo Sindicato Profissional às empresas.

Parágrafo Terceiro – Em estrita observância à tese vinculante fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 935 da Repercussão Geral (ARE nº 1.018.459), fica instituída a contribuição assistencial destinada ao custeio das atividades sindicais e negociais da entidade profissional, assegurando-se aos empregados não filiados o direito de oposição, o qual poderá ser exercido individualmente e a qualquer tempo durante a vigência da presente norma coletiva, mediante manifestação escrita, assinada pelo próprio interessado e protocolada presencialmente na sede ou subedeses do SINTRICOMB, visando garantir a livre, pessoal e inequívoca manifestação de vontade do trabalhador, bem como prevenir práticas antissindicais, interferências de terceiros ou ingerências patronais indevidas, produzindo a referida oposição efeitos exclusivamente em relação às parcelas vincendas, sem caráter retroativo ou direito à restituição de valores anteriormente descontados, ficando vedado às empresas promover, estimular, intermediar ou realizar coleta coletiva das cartas de oposição, sob pena de caracterização de conduta antissindical, sem prejuízo das penalidades legais e convencionais cabíveis.

Parágrafo Quarto – As partes convencionam que a contribuição assistencial/taxa assistencial prevista na presente Convenção Coletiva de Trabalho será descontada dos empregados abrangidos pela presente norma coletiva, associados ou não ao Sindicato Profissional, nos termos do entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no ARE nº 1.018.459, Tema 935 da Repercussão Geral, objetivando o custeio das atividades sindicais e negociais da entidade profissional, ficando assegurado ao trabalhador o direito de oposição nos moldes estabelecidos no parágrafo terceiro da presente cláusula.



Parágrafo Quinto – O pagamento da referida contribuição assistencial deverá ser efetuado até o dia 10 de cada mês, sendo que o não pagamento até a data do vencimento acima fixada acarretará multa de 10% (dez por cento) sobre o valor da contribuição atualizada, além de juros de mora de 0,033% (zero vírgula zero trinta e três por cento) ao dia, mediante guias fornecidas pelo Sindicato Laboral.

10 – DAS HOMOLOGAÇÕES:

Serão **obrigatoriamente** homologadas pelo Sindicato dos Trabalhadores, as rescisões de contrato de trabalho dos empregados abrangidos por esta convenção com prazo superior a 90 (noventa) dias, salvo se o empregado requisitar por escrito, esta deverá ser feita com qualquer tempo de serviço.

Parágrafo Único: Só serão válidas as homologações do contrato de trabalho, dos trabalhadores desta categoria e abrangidos por esta convenção, quando efetuadas junto ao Sindicato dos Trabalhadores - Sintricom. Ficando facultativa a dispensa de efetuar homologação do contrato de trabalho pelo Sindicato dos Trabalhadores (Sintricom) as rescisões em contratos com até 90 (noventa) dias. **Para os contratos com mais de 90 (noventa) dias, obrigatoriamente deverão ser homologados pelo Sindicato Laboral (Sintricom).**

11 – DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS:

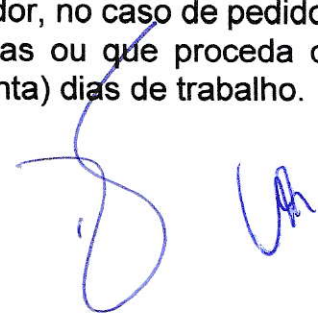
A partir de 1º de maio de 2026, as empresas deverão enviar mensalmente tanto ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Brusque, Guabiruba, Botuverá, Vidal Ramos, Nova Trento, São João Batista, Canelinha, Major Gercino, Leoberto Leal e Imbuia (**SINTRICOMB**), quanto ao Sindicato nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Brusque, Guabiruba, Botuverá e Nova Trento (**SINDUSCON**) a relação de seus empregados, contendo a discriminação de suas respectivas funções, número do CPF e data de admissão.

12 – AVISO PRÉVIO:

O empregado dispensado sem justa causa e que no curso do aviso prévio desejar afastar-se do emprego, fica dispensado do cumprimento do mesmo, desde que comprove, no ato da solicitação do afastamento, por escrito, a obtenção de novo emprego estando tal correspondência reconhecida pelo Sindicato Laboral (**SINTRICOMB**), recebendo apenas o salário relativo aos dias trabalhados aplicando-se o mesmo ao empregado que pedir demissão, não se efetuando descontos de aviso prévio.

Parágrafo primeiro: Quando a rescisão contratual for de iniciativa do empregador, o aviso prévio de forma trabalhada não poderá ser superior a 30 (trinta) dias, atendida a regra disposta no artigo 488 da CLT e respeitadas as disposições estabelecidas na Lei nº 12.506/2011

Parágrafo segundo - Fica vedado ao empregador exigir do trabalhador, no caso de pedido de demissão, o cumprimento de aviso prévio superior a 30 (trinta) dias ou que proceda com descontos em suas verbas rescisórias de valores superiores a 30 (trinta) dias de trabalho.



13 – DA AJUDA DE CUSTO e VALE TRANSPORTE:

O empregado deslocado para prestação de serviço fora de seu município de domicílio, e que não possua contrato de trabalho específico delimitando tal situação, receberá transporte, alojamento e alimentação gratuita, inclusive domingos e feriados, quando sua permanência no local de trabalho (obra) for decidida em comum acordo entre ambas as partes.

Parágrafo Único – As empresas colocarão à disposição de seus funcionários o vale transporte, a ser utilizado nos termos da Lei nº 7.418 de 16 de dezembro de 1985.

14 – DAS REUNIÕES:

As convocações, por qualquer das partes convenientes, de reunião para a discussão de assuntos relacionados à presente convenção ou outros de interesse da categoria, deverá ser efetuada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas da data pretendida.

15 – DA LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS:

Os dirigentes sindicais da entidade profissional terão licença remunerada para comparecimento a encontros, congressos e representações, no total de 10 (dez) dias por ano, desde que solicitada com 3 (três) dias de antecedência, e assim consideradas: Licença de 1 (um) dia para 3 (três) dirigentes da mesma empresa, conta-se como 3 (três) dias de licença.

16 – DA SINDICALIZAÇÃO:

Toda a empresa deverá, a partir desta data, ao contratar um novo funcionário, apresentar ao mesmo, proposta de sindicalização, conforme modelo fornecido no site do Sindicato Profissional (www.sintricombr.com.br), para que o mesmo opte pela sindicalização ou não. Esta proposta deverá ser preenchida e enviada ao Sindicato Profissional no mês da contratação, independente da opção.

17 – DO QUADRO DE AVISOS:



As empresas colocarão à disposição do Sindicato Profissional, um local para a fixação de avisos e editais de interesse dos trabalhadores, devendo a matéria ser previamente submetida ao exame da empresa.

Parágrafo Único – Não tendo a empresa um local próprio para a fixação dos avisos na sua sede ou canteiro de obras, fica garantido o acesso do dirigente sindical mediante prévia autorização, acompanhado do empregador ou seu preposto.

18- DA COMPENSAÇÃO DOS FERIADOS:

As empresas poderão estabelecer, mediante acordo com seus empregados e desde que assistidos pelo Sindicato Profissional, programas de compensação de dias úteis intercalados, feriados e fins de semana, desde que os empregados possam ter períodos de descanso mais prolongados.

Parágrafo Primeiro – Se não for possível o trabalho em outros dias, exceto no caso de demissão sem justa causa, não haverá salário para as horas não trabalhadas, tampouco descontos, devendo ocorrer a compensação respeitando o determinado pelo caput desta cláusula.



Parágrafo Segundo – Ocorrendo o desligamento do empregado, pelo motivo de demissão sem justa causa, antes da compensação do (s) dia (s) de feriado trabalhado previsto nesta convenção e ajustados nos termos do caput desta cláusula, o empregado receberá no ato da rescisão do seu contrato de trabalho o pagamento do dia (s) do feriado nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal remunerado.

Parágrafo Terceiro – O acordo de compensação determinado nesta cláusula, considerar-se-á válido para todos os empregados, desde que conte com a aprovação da maioria destes em geral ou dos setores específicos, objeto do mesmo.

19 – DO BANCO DE HORAS:

As horas trabalhadas semanalmente que excederem as 44 (quarenta e quatro) horas até o limite de 50 (cinquenta) horas, serão creditadas no Banco de Horas, anotadas em controle próprio assinado pelo empregado e empregador, elaborado em três vias, das quais uma fica com o empregado, outra com a empresa e a terceira via deverá a empresa encaminhar ao Sindicato Profissional, sob pena de, não o fazendo, gerar a nulidade do Banco de Horas.

a) As horas creditadas ou debitadas no banco de horas serão zeradas num período máximo de 90 (noventa) dias contados da data de sua instituição, sendo que o saldo de horas devidas pelos empregados será assumido pelo empregador e o saldo de horas positivas será pago pelo empregador, como horas extras, no mês seguinte ao do que forem completados os 90 (noventa) dias.

b) As horas trabalhadas em domingos e feriados não integrarão o Banco de Horas, sendo estas quando de sua realização remuneradas como extras, de acordo com o estabelecido nesta Convenção.

c) Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho o saldo do Banco de Horas será levado até a data da demissão, sendo o saldo credor pago como horas extras na rescisão e o saldo devedor suportado pelo empregador.

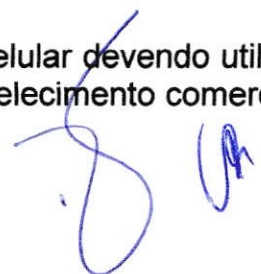
d) Caso o empregado não tenha horas a compensar e a empresa reduza sua jornada de trabalho, essa redução não prejudicará sua remuneração mensal, ficando estas horas lançadas no banco de horas para compensação dentro dos 90 (noventa) dias, com exceção de novas condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho.

e) As empresas somente poderão adotar o Banco de Horas se estiverem em dia com suas obrigações junto ao Sindicato Profissional.

f) O acordo que gerará o banco de horas terá validade de 01 (um) ano, devendo ser renovado desta forma anualmente perante o sindicato.

20 - DA UTILIZAÇÃO DE CELULAR:

Durante a jornada laboral, o trabalhador não poderá utilizar o telefone celular devendo utilizar em caso de urgência, não necessariamente médica, o telefone do estabelecimento comercial.



O encarregado do estabelecimento, diante de qualquer chamada de urgência para o trabalhador, se compromete a comunicar-lhe imediatamente.

Parágrafo Único: A não observância deste item pela Empregadora, não caracterizará autorização tácita. Fica ressalvado o uso para trabalhador que necessita para o exercício da função ou emergência.

21 - DAS FALTAS JUSTIFICADAS:

Poderá o empregado deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário em todas as hipóteses previstas no artigo 473 da CLT, além de **quatro (04)** consultas por ano para acompanhar filho menor de 16 anos de idade.

Parágrafo Primeiro: para abonar a falta decorrente do acompanhamento ao médico de filho menor que 16 anos, deverá o empregado apresentar atestado médico à empresa no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após a realização da consulta, em caso de não apresentação de atestado poderá a empresa considerar falta injustificada.

Parágrafo Segundo: Quando o trabalhador(a) apresentar atestado médico para acompanhar familiar legalmente determinado através de documento judicial (certidão de nascimento, casamento, guarda, tutela, curatela, escritura pública de união estável) ou cônjuge (devidamente comprovado através de documentos judiciais) doente em uma instituição de saúde, contendo a CID Z76.3, terá validade para justificar e abonar a falta do trabalhador(a) por até 03 (três) dias por semestre. Caso ultrapassado este período de 03 (três) dias, os demais dias de afastamento serão reconhecidos como faltas justificadas para fins de evitar eventuais descontos em férias, mas não serão abonadas.

22 - DEVOLUÇÃO DA CTPS:

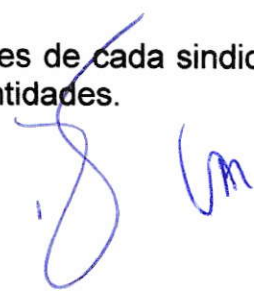
Toda empresa, a partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, terá que fornecer recibo da entrega da CTPS ao trabalhador, após efetivar seu registro ou qualquer anotação junto à CTPS, caso não comprove a devolução da CTPS ao trabalhador quando requerida será aplicado o determinado no artigo 53 da CLT.

23 – DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:

Com objetivo de promover a conciliação extrajudicial de questão de natureza trabalhista, eventualmente surgida da relação entre empregados e empregadores da categoria, os Sindicatos convenientes manterão uma comissão, que será composta e organizada com as seguintes atribuições:

a) Sempre que houver controvérsias resultantes das relações de trabalho qualquer das partes nela inserida poderá acionar o sindicato representativo, para que este como assistente reduza a termo a reclamação e encaminhe à entidade contrária, a qual se responsabilizará pela notificação da presença da outra parte, e, num prazo máximo designará data, local e horário para realização da reunião sindical perante a comissão.

b) A Comissão de Conciliação será composta por 2 (dois) representantes de cada sindicato, sendo 1 (um) titular e 1 (um) suplente, indicados cada qual pelas suas entidades.



- c) As partes envolvidas poderão fazer-se acompanhar por quem lhes interessar.
- d) Do resultado das reuniões será lavrada uma ata, com força de título executivo, na qual constará a solução ou não da conciliação.
- e) Para manutenção da Comissão de Conciliação Prévia, cada parte assistida, pagará a seu respectivo sindicato a importância de 5% (cinco por cento) do valor do acordo, ou seja, o total de 10% (dez por cento).
- f) As demais questões de natureza funcional e administrativa da comissão serão regulamentadas em documento aditivo, se necessário, de conformidade com o que determina a Lei Nº 9.958 de 12.01.00.
- g) A legalidade da Comissão de Conciliação Prévia possui previsão legal junto a CLT - artigo 625-A e seguintes, e as conciliações realizadas possuem legitimidade diante das orientações previstas na Súmula 277 do TST, confirmada pelo julgamento do tema de repercussão geral n. 1046 junto ao STF, bem como, aliada a regra prevista no artigo 611-A da CLT.
- h) O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia sobre as parcelas discriminadas no respectivo termo, ou seja, serão consideradas quitadas as parcelas que estejam expressamente descritas.

24 – EMPREGADO SEM REGISTRO:

Toda empresa que for flagrada com funcionário sem registro pagará uma multa de um **PISO SALARIAL PROFISSIONAL**, sendo repassado aos Sindicatos das categorias, tanto o Profissional como Patronal, por cada empregado sem registro, independentemente de ser ou não autuada pelo órgão fiscalizador competente.

Parágrafo único: o valor da multa será dividido na proporção de 50% (cinquenta por cento) para cada Sindicato Profissional (patronal e laboral).

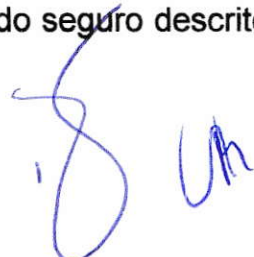
25 – DO SEGURO DE VIDA:

As empresas contratarão um seguro de vida no valor mínimo de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) por trabalhador, ou seja, todos os empregados integrantes da categoria devem possuir seguro.

Parágrafo primeiro – O custo deste seguro deverá ser pago pela empresa contratante, não sofrendo qualquer custo ou ônus o trabalhador.

Parágrafo segundo – As empresas que descumprirem com esta cláusula, serão responsabilizadas pela indenização do funcionário acidentado, cobrindo o valor mínimo do seguro mencionado no caput.

Parágrafo terceiro – Eventualmente sendo negada a contratação de seguro pela companhia de seguros, desde que devidamente comprovada esta negativa através de documento escrito e válido, a empresa empregadora não será responsável pela cobertura do seguro descrito no caput desta cláusula.



Parágrafo Quarto - Em sendo negada a contratação do seguro do trabalhador, seguindo os critérios determinados no parágrafo anterior, a empresa empregadora deverá comunicar ao trabalhador, por escrito, esta negativa, para que esteja devidamente cientificado de que não foi possível a contratação do seguro em seu favor. No caso de não comprovação escrita da cientificação da negativa ao trabalhador, a empresa pagará o descrito no caput desta cláusula ao trabalhador.

26 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIA PATRONAL:

As Empresas que compõem a categoria econômica, beneficiárias desta Convenção Coletiva, recolherão ao respectivo Sindicato Patronal, o valor de R\$ 10,72 (dez reais e setenta e dois centavos) por mês, por empregado, a título de Contribuição Assistencial Patronal, para a manutenção dos serviços assistenciais da entidade, mediante deliberação da Assembleia Geral e conforme lhe faculta o art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, como contrapartida pecuniária, em face da representatividade absoluta da Entidade Patronal, em favor de toda a categoria, ficando o valor total da contribuição limitado ao teto máximo de R\$ 800,00 (oitocentos reais) mensais por empresa.

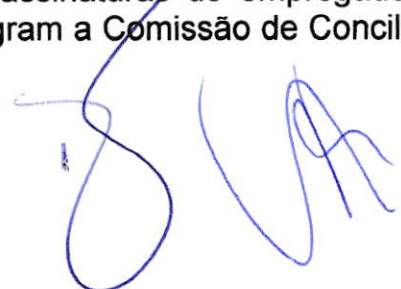
Parágrafo Primeiro - O pagamento da referida subvenção patronal, deverá ser efetuado até o dia 10 (dez) de cada mês, sendo que o não pagamento até a data do vencimento acima fixada acarretará em multa de 10% (dez por cento) sobre o valor da contribuição devidamente atualizada, além dos juros de mora de 1,0% (um por cento) em guias fornecidas pelo Sindicato Patronal.

Parágrafo Segundo – O Sindicato Patronal acolhe para cumprimento da presente cláusula o entendimento do Supremo Tribunal Federal, no julgamento dos Recursos Extraordinários, processos RE 189960-3SP e RE220700-1, proferidos por unanimidade, que estabelece a Contribuição prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, fruto do disposto no artigo 513, alínea “e” da CLT.

27– TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL E TERMO DE QUITAÇÃO DAS DEMANDAS SUBMETIDAS À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA:

Podem empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, conforme estabelecido pelo artigo 507-B, da CLT, bem como, termo de quitação das demandas propostas na Comissão de Conciliação Prévia, com a permissão prevista no artigo 611-A da CLT, sendo estes termos lavrados exclusivamente pela Comissão de Conciliação Prévia, cuja quitação tem eficácia sobre as parcelas discriminadas no respectivo termo, ou seja, serão consideradas quitadas as parcelas que estejam expressamente descritas.

Parágrafo Primeiro - O procedimento instituído na presente Convenção, obriga as partes comparecerem ao Sindicato, com data previamente agendada junto à Comissão de Conciliação Prévia para firmarem o respectivo termo de quitação das demandas propostas na Comissão de Conciliação Prévia, os quais serão redigidos em ata, com assinaturas do empregador, do empregado e dos representantes de cada categoria que integram a Comissão de Conciliação Prévia, conforme determina o artigo 625-E da CLT.



Parágrafo Segundo – Sempre que efetivado termo de quitação anual de obrigações trabalhistas ou termo de quitação das demandas submetidas à Comissão de Conciliação Prévia, nos moldes da presente cláusula, a empresa arcará integralmente com os custos administrativos e operacionais necessários à realização do procedimento, ficando estabelecido o valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) para cada termo formalizado, por empregado.”

Parágrafo Terceiro – As empresas associadas ao SINDUSCON e em dia com suas contribuições associativas mensais usufruirão do valor diferenciado de R\$ 300,00 (trezentos reais) para cada termo formalizado, por empregado.

28 – DO INTERVALO INTRAJORNADA (ALIMENTAÇÃO):

Atendendo ao que dispõe o artigo 7º, XXII da Constituição Federal, artigo 71 e seus parágrafos, aliado ao determinado nos artigos 611-A e 611-B, ambos da CLT, ficam as empresas autorizadas a reduzir o intervalo intrajornada para repouso e alimentação, para 30 (trinta) minutos, desde que observadas a legislação vigente e os parágrafos abaixo, sendo realizado através de acordo coletivo de trabalho, onde deverão os trabalhadores manifestarem sua concordância com tal redução.

Parágrafo primeiro: Os referidos acordos coletivos de redução de intervalo intrajornada deverão ser assistidos e homologados pelo sindicato da categoria do trabalhador (Sintricom).

Parágrafo segundo: Quando ocorrer a redução, a empresa deverá fornecer alimentação adequada e de qualidade, visto que o trabalhador não terá mais tempo disponível para efetuar traslado para efetivar sua alimentação. Ainda a empresa deverá disponibilizar local adequado para que seja efetuada a alimentação pelos colaboradores.

Parágrafo terceiro: A realização de até 1 (uma) hora extra diária, não descaracterizará ou invalidará o acordo de redução de intervalo.

29 - DAS PENALIDADES:

Pelo descumprimento de qualquer cláusula ou condição ajustada neste instrumento, convencionou-se a aplicação de multa, em favor do Sindicato Profissional, no valor correspondente a 20% (vinte por cento) do Piso Salarial correspondente à função exercida pelo trabalhador, por empregado e por infração da empresa.

30 – VIGÊNCIA:

Esta convenção vigorará por um ano, a partir de 1º de maio de 2026 até 30 de abril de 2027, facultada a prorrogação em comum acordo entre as partes convenientes.

As partes convenientes se comprometem a executar esta convenção com lealdade e boa-fé, assinando este documento em 4 (quatro) vias, devendo a original ser apresentada à Delegacia Regional de Trabalho, para fins de registrar o arquivo, na forma da Lei.

Brusque, 01 de maio de 2026.



SINDUSCON- SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE BRUSQUE, GUABIRUBA, BOTUVERÁ E NOVA TRENTO



RALF MASCHIO E SILVA
PRESIDENTE

SINTRICOMB - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE BRUSQUE, GUABIRUBA, BOTUVERÁ, VIDAL RAMOS, NOVA TRENTO, SÃO JOÃO BATISTA, CANELINHA, MAJOR GERCINO, LEOBERTO LEAL E IMBUIA



IZAIAS OTAVIANO
PRESIDENTE