

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC000900/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 23/05/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR021733/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.101676/2022-04  
**DATA DO PROTOCOLO:** 23/05/2022

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.  
SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTR DA CONST E DO MOBILIARIO, CNPJ n.  
83.312.231/0001-68, neste ato representado(a) por seu ;**

E

SINDICATO DA INDUSTRIA MADEIREIRA E MOVELEIRA DO VALE DO URUGUAI, CNPJ n.  
83.085.803/0001-13, 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 maio de 2022 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **constituída pelos empregados na indústria moveleira, componentes para móveis, madeiras, serrarias, tornearias, estofarias, indústria de estofados, colchões e estofos, e indústria do mobiliário em geral, com abrangência territorial na base territorial conforme cláusula especial desta Convenção Coletiva de Trabalho e, também, mas não somente,, com abrangência territorial em Águas de Chapecó/SC, Caxambu do Sul/SC, Chapecó/SC, Coronel Freitas/SC, Palmitos/SC, Quilombo/SC e São Carlos/SC.**

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - INDÚSTRIA MADEIREIRA**

#### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/04/2023**

A partir de 01 de junho de 2022, para as Indústrias Madeiras, Serrarias, Palett, Compensados, Chapas, Laminados e afins, firmam-se os seguintes pisos salariais mensais:

**a) Ao Gerente, (+40%) art. 62 CLT, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de R\$ 3.199,87;**

**b) Ao Supervisor, Comprador, Motorista – exceto de veículos leves, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de R\$ 2.880,16;**

**c)** Ao Operador de Empilhadeira, Operador de Máquinas de Movimentação, Motoristas – exceto de veículos pesados, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.559,86**;

**d)** Ao Serrador, Laminador de Serra Fita, Circuleiro, Operador de Caldeira, demais profissionais operadores de Máquinas deste segmento, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.144,40**;

**e)** Ao Afiador de Ferramentas, profissionais em Manutenção, demais profissionais, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.760,47**;

**f)** Ao Recepcionista, Auxiliar de RH e, ou departamento de pessoal, Auxiliar de Produção, Auxiliar de Indústria, Alimentador de Produção/Indústria, Auxiliar de Escritório, Auxiliar Administrativo, Transportador de Materiais demais trabalhadores equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.584,09**.

**§1º.** Poderá o empregado ser admitido com piso salarial estabelecido por lei estadual, até o contrato de experiência de 90 (noventa) dias.

**§2º.** O salário-base não será inferior ao salário-mínimo nacional ou ao piso salarial estabelecido pelo Estado de Santa Catarina.

#### **CLÁUSULA QUARTA - INDÚSTRIA MOBILIÁRIO SERIADO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/04/2023**

A partir de 01 de junho de 2022, para as Indústrias do Mobiliário Seriado (produção em série), firmam-se os seguintes pisos salariais mensais:

**a)** Ao Gerente, (+40%) art. 62 CLT demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 3.199,87**;

**b)** Ao Supervisor, Comprador, torneiro mecânico, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.880,16**;

**c)** Ao Marceneiro, Prototipista, Projetista, Pintor, Estofador, Soldador, Técnico Moveleiro, Encarregado, motorista – exceto de veículos pesados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.144,40**;

**d)** Ao Operador de Máquina, Montador de Móveis, Controlador serviço de Produção, Operador de Empilhadeiras, profissionais em Manutenção, Expedidor ou Conferente, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.080,19**;

**e)** Ao Costureiro ou Costureira manual ou à máquina, Lixador, Operador de Máquina de Movimentação, Polidor de Metal, Almoxarife, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.760,47**;

**f)** Ao Recepcionista, Auxiliar de RH, e ou departamento de pessoal, Auxiliar de Produção, Auxiliar de Indústria, Alimentador de Produção/Indústria, Auxiliar de Escritório, Auxiliar Administrativo, Alimentador de máquina, Auxiliar de Lixador, Auxiliar de Metalúrgica, Auxiliar ou Ajudante de Estofador, Transportador de Materiais demais trabalhadores equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.584,09**.

**§1º.** Poderá o empregado ser admitido com piso salarial estabelecido por lei estadual, até o contrato de experiência de 90 (noventa) dias.

**§2º.** O salário-base não será inferior ao salário-mínimo nacional ou ao piso salarial estabelecido pelo Estado de Santa Catarina.

#### **CLÁUSULA QUINTA - INDÚSTRIA MOBILIÁRIO EXCETO SERIADO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/04/2023**

A partir de 01 de junho de 2022, para as Indústrias do Mobiliário (Marcenarias, Movelarias, Portas e Aberturas, e afins) exceto Móveis em Série, firmam-se os seguintes pisos salariais mensais:

**a)** Ao Gerente, (+40%) art. 62 CLT, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 3.199,87**;

**b)** Ao Supervisor, Comprador, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.880,16**;

**c)** Ao Marceneiro, Prototipista, Projetista, Pintor, Estofador, Motorista – exceto veículos pesados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.144,40**;

**d)** Ao Operador de Máquinas, Montador de Móveis, Lixadores, profissionais em Manutenção, vendedores, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.080,19**;

**e)** Ao Recepcionista, Auxiliar de RH e, ou departamento de pessoal, Auxiliar de Produção, Auxiliar de Indústria, Alimentador de Produção/indústria, Auxiliar de Escritório, Auxiliar Administrativo, Alimentador de máquina, Auxiliar ou Ajudante de Estofador, Transportador de Materiais demais trabalhadores equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.584,09**.

**§1º.** Poderá o empregado ser admitido com piso salarial estabelecido por lei estadual, até o contrato de experiência de 90 (noventa) dias.

**§2º.** O salário-base não será inferior ao salário-mínimo nacional ou ao piso salarial estabelecido pelo Estado de Santa Catarina.

#### **CLÁUSULA SEXTA - INDÚSTRIA DE ESTOFOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/06/2022 a 30/04/2023**

A partir de 01 de junho de 2022, para as Indústrias de Colchões, Estofarias e afins, firmam-se os seguintes pisos salariais mensais:

**a)** Ao Gerente, (+40%) art. 62 CLT, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 3.199,87**;

**b)** Ao Supervisor, Comprador, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.880,16**;

**c)** Ao Encarregado de Setor, Controlador, Coordenador, Monitor, Motorista – exceto veículos pesados, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.240,72**;

**d)** Ao Operador de Máquina de Movimentação, Estofador, Soldador, Operador de Prensa, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.080,19**;

e) Ao Costureiro e Costureira de Máquina ou Manual, Operador de Máquina estática, Bordadeira, Máquinas Overlock, eletricitistas garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.760,47**;

f) Ao Recepcionista, Auxiliar de RH, e ou departamento de pessoal, Auxiliar de Produção, Auxiliar de montador de Móveis, Auxiliar de Indústria, Alimentador de Produção/Indústria, Auxiliar de Escritório, Auxiliar Administrativo, Alimentador de máquina, Auxiliar de Lixador, Auxiliar de Metalúrgica, Auxiliar ou Ajudante de Estofador, Auxiliar de Expedição/conferente, Transportador de Materiais demais trabalhadores equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.584,09**.

§1º. Poderá o empregado ser admitido com piso salarial estabelecido por lei estadual, até o contrato de experiência de 90 (noventa) dias.

§2º. O salário-base não será inferior ao salário-mínimo nacional ou ao piso salarial estabelecido pelo Estado de Santa Catarina.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DO REAJUSTE SALARIAL**

#### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2022 a 30/04/2023**

O total de reajuste salarial firmado nesta Convenção Coletiva de Trabalho foi de **12,5%** que deverá ser considerado e deduzido o importe de **4,58%** estabelecido pelo Termo Aditivo à Convenção Coletiva de registro nº. SC000186/2022 pela antecipação salarial em janeiro/2022, resultando em **7,92%** (sete virgula noventa e dois por cento). Portanto, este reajuste salarial deverá ser distribuído e repassado da seguinte forma e termos:

a) Na competência de **maio/2022**, será aplicado o reajuste salarial no importe **1,92%** (um virgula noventa e dois por cento), sob os salários praticados em **01 de maio de 2022**, **para todos os empregados**; e

b) A partir da competência de **junho/2022 em diante**, será aplicado o importe fechado de **7,92%** (sete virgula noventa e dois por cento), sob os salários praticados em **01 de junho de 2022** (não sendo acrescido o índice da alínea "a"), **somente para empregados que recebem salários acima dos pisos salariais estabelecidos pelo Termo Aditivo à Convenção Coletiva de registro nº. SC000186/2022 de janeiro/2022**.

**Parágrafo único.** A título de contrapartida da negociação coletiva de trabalho, por decisão das assembleias gerais convocadas e realizadas de 03.03.2022 a 04.05.2022, unicamente na competência do mês de **maio/2022**, usando como base o total de todos os salários-bases praticados pela empresa na data de 30 de abril de 2022, será recolhido à entidade sindical representante da categoria profissional o importe de **6%** (seis por cento).

a) O recolhimento será realizado até 10 de junho, através de boleto bancário obtido pela empresa ou seu escritório de contabilidade diretamente do *site* da entidade sindical profissional, esse que efetuará a divulgação e publicidade da vigência da CCT, O atraso destes recolhimentos enseja mora diária de 2% (dois por cento) e multa a cada 30 (trinta) dias proporcional de atraso de 10% (dez por cento) limitado a 30% (trinta por cento) sob o montante devido atualizado já acrescido das moras diárias.

b) 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).

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

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DAS DISPOSIÇÕES SOBRE REAJUSTE SALARIAL**

Os empregados admitidos após a data-base farão jus ao reajuste salarial estabelecido na cláusula 7ª desta Convenção Coletiva de Trabalho, de forma proporcional ao tempo de emprego na empresa.

**Parágrafo único.** Não serão compensáveis os reajustes salariais decorrentes de promoção, alteração de função, mérito ou liberalidade, equiparação salarial, adequação de cargos e salários e qualificação profissional, ou ainda, que não seja informado na folha de pagamento salarial como antecipação prevista em Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA NONA - DA ANTECIPAÇÃO SALARIAL**

Na forma de *Antecipação de Reajuste Salarial*, aos salários percebidos na data de 01 de Janeiro de 2023 será aplicado reajuste salarial a todos os empregados no montante de 60% (sessenta por cento) do Índice Nacional de Preços ao Consumidor–INPC acumulado do período de 01 de Maio de 2022 a 31 de Dezembro de 2022; e aos salários percebidos na data de 01 de Janeiro de 2024 será aplicado reajuste salarial a todos os empregados no montante de 60% (sessenta por cento) do Índice Nacional de Preços ao Consumidor–INPC acumulado do período de 01 de Maio de 2023 a 31 de Dezembro de 2023.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ATRASO DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

As empresas da categoria que não efetuarem o pagamento dos salários aos seus trabalhadores e trabalhadoras, até dois dias posteriores a data limite estabelecida em lei (quinto dia útil subsequente ao mês vencido), deverá fazê-lo acrescido de multa de 5% (cinco por cento) e mora diária de 0,02% (zero vírgula zero dois por cento) sobre o total bruto da remuneração devida em favor do empregado.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Para a eliminação ou neutralização da insalubridade, as empresas serão obrigadas:

a) A adotar as medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

**b)** Fornecer de forma gratuita pelo empregador e utilização pelos empregados dos Equipamentos de Proteção Individual que diminuam a intensidade do agente agressivo aos limites de tolerância estipulados;

**c)** Comprovar por intermédio do Laudo Técnico de Inspeção do Local de Trabalho, assinado por profissional Engenheiro de Segurança com Registro no Ministério do Trabalho e Emprego;

**d)** Comprovar o depósito do Laudo Técnico de Inspeção do Local de Trabalho e o PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais no Sindicato Laboral – SITICOM - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Chapecó, bem como no Sindicato Patronal – SIMOVALE - Sindicato da Indústria de Serrarias, Carpintarias, Tanoarias, Madeiras Compensados e Laminados, Aglomerados e Chapas de Fibras, de Marcenaria, de Móveis, de Móveis de Junco e Vime e de Vassouras, de Cortinas e Estofados do Vale do Uruguai.

**Parágrafo Único.** Diante da comprovação dos itens acima a empresa poderá cessar o pagamento do adicional de insalubridade, sendo-lhe facultada incorporar ao salário o valor correspondente ao adicional de insalubridade do mês de cessação do mesmo, conforme suas diretrizes de política salarial, não incidindo este fato, como condição de paradigma para equiparação salarial aos empregados atuais e supervenientes.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE**

Aos trabalhadores que residem e prestam serviços na cidade de Chapecó/SC, o Vale Transporte será gratuito. Nos municípios não servidos por transporte público, o deslocamento de empregados poderá ser realizado a cargo da empresa ou mediante fornecimento de Ajuda de Custo na forma desta cláusula.

**§1º.** O Vale Transporte gratuito, o deslocamento pela empresa ou a Ajuda de Custo serão devidos aos empregados que necessariamente utilizem ou venham a utilizar-se de transporte público para ir e vir ao trabalho, desde que o faça de forma comprovada até a data-base da categoria.

**§2º.** A Ajuda de Custo será da seguinte forma:

**a)** Os empregadores transportarão seus empregados gratuitamente mediante condução própria; ou, assim não dispondo;

**b)** Concederão ajuda de custo pecuniária, constando em folha de pagamentos, sem natureza salarial conforme art. 457, §2º, da CLT, conforme itens abaixo.

**§3º.** A Ajuda de Custo pecuniária dar-se-á da seguinte forma:

**a)** Trabalhadores que residem até 1,5 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, não haverá ajuda de custo;

**b)** Trabalhadores que residem entre 1,5 km a 2,5 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de **R\$ 73,22**;

c) Trabalhadores que residem entre 2,5 km a 4,0 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de **R\$ 93,36**;

d) Trabalhadores que residem entre 4,0 km a 5,5 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de **R\$ 133,11**;

e) Trabalhadores que residem entre 5,5 km a 7,0 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de **R\$ 173,05**;

f) Trabalhadores que residem entre 7,0 km ou mais de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de **R\$ 213,23**.

**§4º.** Quando existir mais de um integrante da mesma família que use do mesmo veículo para a locomoção de ida e volta ao trabalho, terá direito a ajuda de custo para o transporte somente para um dos integrantes do grupo familiar.

**§5º.** Nos dias em que não houver prestação de serviço pelo trabalhador ou trabalhadora, não haverá percepção da *Ajuda de Custo para Transporte*.

**§6º.** Existindo compatibilidade entre trajeto e horários de transporte fornecido pelo empregador, o trabalhador ou trabalhadora que dispensá-lo por sua livre iniciativa, expressamente, não terá percepção da *Ajuda de Custo para Transporte*.

**§7º.** Os valores pecuniários descritos no parágrafo segundo e terceiro desta cláusula, terá reajuste anual, sempre no dia 1º de Maio de cada ano, conforme supervenientes Convenções Coletivas de Trabalho, no percentual igual ao índice de reajuste salarial geral firmado em Negociação Coletiva de Trabalho.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

O empregador poderá dispensar o trabalhador ou trabalhadora por justa causa, quando este cometer faltas graves, sem prejuízo daquelas prevista na legislação federal, dentre elas:

- a) Deixar de fazer uso de Equipamento de Proteção Individual, após 03 (três) advertências escritas;
- b) Atentar contra o patrimônio material e moral da empresa.

**Parágrafo único.** No caso de ocorrer rescisão de Contrato de Trabalho por justa causa, a empresa comunicará ao trabalhador ou trabalhadora por escrito e assinado, as infrações motivadoras, sob pena, de não terem validade suas alegações em juízo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA DO EMPREGADO 30 DIAS ANTES DA DATA-BASE**

No caso de dispensa de iniciativa do empregador sem justa causa, quando a data de saída recair no período de 30 (trinta) dias que antecedem a data-base, o empregado fará jus à indenização adicional equivalente ao seu último salário-base.

**§1º.** Data de saída é aquela do último dia do aviso prévio, na modalidade trabalhada ou indenizada, inclusive, contado o acréscimo de aviso prévio previsto na Lei nº. 12.506/2011.

**§2º.** Se o aviso prévio for indenizado ou trabalhado e, em ambos os casos, a data de saída recair no mês da data-base, será aplicada o reajuste salarial e não a indenização que estabelece o *caput* desta cláusula.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - APOSENTADORIA**

Para os trabalhadores ou trabalhadoras que contem com tempo igual ou superior a 05 (anos) de emprego continuamente na mesma empresa, poderá o empregador desligá-lo no período que antecede os 12 (doze) meses ou menos para obter a aposentadoria. Para tanto, recolherá contribuições previdenciárias mínimas à aposentadoria, em qualquer modalidade.

**Parágrafo Único:** A comprovação do tempo necessário (faltante) para obter a aposentadoria, deverá ser obtida pelo empregado junto à autarquia previdenciária e entregue ao empregador, sob pena de não fazer jus ao teor do *caput*.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO PRAZO DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

O pagamento da integralidade das verbas rescisórias deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

I. Até o primeiro dia útil imediato ao trigésimo dia, no caso de aviso prévio trabalhado; ou

II. Em até dez dias corridos, com início da contagem:

(a) do primeiro dia, útil ou não, imediatamente após a notificação da demissão de iniciativa do empregador, no caso de aviso prévio indenizado;

(b) da data da dispensa do cumprimento do aviso prévio trabalhado no caso de demissão de iniciativa do empregador, quando o aviso prévio for trabalhado de forma parcial;

(c) da data da cessação do cumprimento do aviso prévio trabalhado, no caso de demissão de iniciativa do empregado, quando o aviso prévio for trabalhado de forma parcial;

(d) da data da comunicação de desligamento (pedido de demissão) de iniciativa do trabalhador e este não trabalhar o período de aviso prévio;

(e) a partir da assinatura do instrumento que confirma a celebração do acordo (Art. 484 A – CLT), quando inexistir aviso prévio trabalhado.

**§1º.** Quando o término do prazo do pagamento das verbas rescisórias recair em sábado, domingo ou feriado, o pagamento será realizado no dia útil imediatamente anterior.

**§2º.** Descumprido quaisquer dos prazos de pagamento da integralidade das verbas rescisórias, o empregador será compelido a pagar ao trabalhador, uma multa equivalente ao salário-base do empregado.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO POR PEDIDO DE DEMISSÃO**

Ficará dispensado o trabalhador filiado/sócio ao SITICOM Chapecó, do cumprimento do aviso prévio (trabalhado) que comunicar seu desligamento (pedido de demissão), desde que apresente carta por escrito de oferta de emprego de outra empresa ou que seu pedido de demissão seja homologado pelo SITICOM Chapecó.

**§1º.** O aviso prévio trabalhado decorrente de pedido de demissão dos Marceneiros, Pintores, Estofadores, Operadores de Máquina e Costureiros, desde que filiados/sócios ao SITICOM Chapecó, será de 15 (quinze) dias corridos, para trabalho ou indenização ao empregador

(desconto de aviso prévio não trabalhado), quando o empregador requerer o cumprimento (trabalho) do aviso prévio.

**§2º.** Quando o empregado utilizar de casa fornecida pela empresa terá 30 (trinta) dias para desocupar o imóvel, contando da data do início do aviso prévio ou da dispensa sumária.

**§3º.** Com a efetiva concordância do empregado, a empresa poderá efetuar o pagamento das verbas rescisórias quando da desocupação do imóvel por este, independentemente da data do aviso prévio ou da dispensa sumária.

**§4º.** A contagem do prazo obedecerá a exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

### **Outros grupos específicos**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO PEDIDO DE DEMISSÃO NO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Quando do pedido de demissão antes do término do contrato de experiência, o trabalhador será dispensado da metade dos dias que faltam para o seu término, salvo se disto acarretar prejuízo, conforme artigo 480 da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PIS**

A empresa que deixar de cadastrar os registros para recebimento do PIS pelo empregado, deverá pagar o valor equivalente a um salário-mínimo nacional vigente.

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

#### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO**

As entidades sindicais ora convenientes buscarão estabelecer parceria com instituição de ensino qualificada, com o objetivo de criar e manter curso para capacitação e formação de mão de obra para a indústria moveleira e madeireira, cuja ementa abarcará parte teórica a ser realizada na estrutura física da instituição de ensino, e parte prática a ser realizada no estabelecimento da empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS CURSOS**

Na realização de cursos livres, técnicos, de graduação ou de especialização patrocinados pela empresa, o trabalhador ou trabalhadora deverá permanecer empregado por um período mínimo de 12 (doze) meses, sob pena de causar dano ao empregador e ter de indenizar os valores corrigidos que a empresa investiu para realização do referido curso, inclusive despesas de viagens, material didático, e outros, desde já, podendo ser compensados com os valores atinentes à rescisão contratual.

### **Adaptação de função**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TROCA DE FUNÇÃO**

As alterações contratuais pertinentes às funções profissionais e horários de trabalho, obrigatoriamente far-se-ão mediante o consentimento expresso do trabalhador, sem qualquer prejuízo salarial.

**§1º.** Poderá existir alteração de função sob orientação médica interna da empresa ou pela instituição previdenciária mediante Laudo Técnico desta.

**§2º.** A troca de função poderá ocorrer quando da necessidade imperiosa de produção, adequação do parque fabril e rodízio dos postos de trabalho para garantia da saúde do trabalhador, desde que não permanente. Ante a negativa injustificada dos trabalhadores, caberá a aplicação das penalidades legais promovidas pelo empregador.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INFRAÇÕES E DANOS**

Todo o trabalhador ou trabalhadora, quando utilizar veículo da empresa, será responsável pelo pagamento das multas decorrentes de infrações de trânsito, exceto em relação à documentação e condições do veículo.

**Parágrafo Único.** O trabalhador ou trabalhadora que, por dolo devidamente comprovado, causar dano a bens de propriedade da empresa, obrigatoriamente deverá indenizar a mesma pelos bens ou sua reparação, podendo ser descontado um percentual de até 15% (quinze por cento) mensal do montante a ser indenizado, ou descontando o valor total em sua rescisão, excluindo os valores dos dias de trabalho.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE**

Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher, o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

**§1º.** Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito as 12 (doze) semanas previstas.

**§2º.** É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

**§3º.** Em caso de aborto não criminoso devidamente comprovado por atestado médico, a mulher gozará da garantia provisória de emprego pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA CARGA HORÁRIA SEMANAL**

O horário de trabalho para todos os trabalhadores da categoria será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, cujo horário será cumprido de Segunda à Sexta-Feira, não excedendo a jornada ordinária a 10 (dez) horas.

**§1º.** Não haverá jornada ordinária aos Sábados, razão pela qual, a presente Convenção Coletiva de Trabalho estabelece que o Sábado não é considerado como dia útil, inclusive, para pagamento de salários.

**§2º.** Os intervalos de descanso não serão computados como horas trabalhadas.

**§3ª.** Nos termos do art. 7º, XIII e XXVI da Constituição da República de 1988, qualquer sistema de compensação de horário de trabalho somente será plenamente válido mediante estabelecimento de Acordo Coletivo de Trabalho.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PROPORCIONALIDADE DE FALTAS NO DSR**

O desconto do Descanso Semanal Remunerado será proporcional até o limite de faltas injustificadas de 4 (quatro) horas semanais. Após este limite, o desconto será integral.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS FÉRIAS**

É permitido o início das férias até o dia que antecede feriado ou repouso semanal remunerado, desde que o empregador adote uma das seguintes disposições:

- (a) seja acrescido um dia de folga remunerada após o último dia das Férias; ou
- (b) seja concedido um dia de folga remunerada na data de aniversário do obreiro ou no dia útil mais próximo.

### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR ESTUDANTE E VESTIBULANDO**

Fica garantido o direito de abono de falta ao trabalhador ou trabalhadora estudante e vestibulando, nos horários de provas intermediárias e exames finais, desde que comunique o empregador com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e após comprove a participação nas provas, sob pena de ser considerada com falta, e conseqüente prejuízo da remuneração.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS FALTAS DA MÃE/PAI**

Garante-se o abono das horas de faltas da mãe e do pai, no caso de necessidade de consulta médica e exames complementares de seu filho(a) até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação por declaração médica que conste o horário da consulta e realização do exame e o tempo de comparecimento.

**§1º.** A mãe e o pai deverão cientificar a empresa com antecedência mínima de 24 horas antes do horário marcado para a consulta médica ou exame complementar, ressalvado o caso de emergência.

**§2º.** O benefício deste artigo se aplica somente a um dos pais, caso ambos trabalhem no mesmo estabelecimento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA FOLGA REMUNERADA**

Considera-se como folga remunerada, a metade da jornada (meio expediente) das datas de 24 e 31 de dezembro.

**Parágrafo único.** Se ocorrer prestação de serviços nas datas de folgas remuneradas, as horas trabalhadas deverão ser remuneradas na forma de horas extraordinárias, com acréscimo de 100% (cem por cento) sob o valor da hora normal.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

As empresas deverão comunicar o SITICOM Chapecó, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, o início do processo das eleições e as datas de inscrição e de votação.

**Parágrafo Único:** Garante-se ao SITICOM Chapecó o acompanhamento integral de todo o processo de constituição, reuniões, eventos e palestras da CIPA ou que a envolvam.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO**

Quando solicitado pelo trabalhador ou trabalhadora, ainda que verbalmente, o empregador disponibilizará gratuitamente o Perfil Profissiográfico Previdenciário em até 15 (quinze) dias comuns, impresso e assinado por quem de direito, sem prejuízo de entregá-lo no ato da rescisão contratual empregatícia.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DOS ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLÓGICOS**

São válidos os Atestados Médicos e Odontológicos emitidos por profissionais contratados pela empresa, conveniados com o poder público ou com as entidades sindicais laboral e patronal.

**§1º.** Os Atestados emitidos por outros profissionais da saúde servirão apenas para justificar a ausência ao serviço, ou seja, não dando a este o direito a remuneração das horas faltadas.

**§2º.** Quando o Atestado apresentar rasuras ou adulterações, a empresa poderá entrar em contato com profissional emitente para sanar a irregularidade ou solicitará ao empregado que o faça, sendo que, comprovada a irregularidade feita pelo trabalhador ou trabalhadora, este estará sujeito às penalidades trabalhistas, inclusive nas disposições do art. 482, "a", CLT, e sanções cíveis, administrativas e penais.

**§3º.** Os Atestados deverão ser entregues às empresas no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas contados do início da falta ou até o dia 25 (vinte e cinco) do mês da falta.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO**

Quando devidamente identificados e acompanhados por um representante da empresa, os Dirigentes Sindicais, Técnicos em Segurança no Trabalho, assessores e empregados do sindicato dos trabalhadores terão acesso livre nas sedes e filiais das empresas.

**Parágrafo único.** As empresas reservarão locais apropriados para a entidade sindical profissional afixar cartazes de interesse da categoria.

## Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA AO DIRIGENTE SINDICAL

A empresa que mantiver dirigente sindical em seu quadro de funcionários garante a este (s), folga remunerada de até 10 (dez) dias por ano, para que participe de eventos de interesse da entidade profissional, devendo ser comunicada a empresa com antecedência mínima de 03 (três) dias.

### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Toda empresa pertencente à categoria econômica RECOLHERÁ até o dia **10 de julho de 2022 e 10 de julho de 2023** a **Contribuição Assistencial Patronal** relativa aos anos de 2022 e 2023 com fundamento no artigo 8º (oitavo), inciso IV da Constituição Federal e artigo 548 da CLT conforme critério e demais condições, aprovada em assembleia patronal.

A base de cálculo da referida contribuição terá como instrumento validador o número de funcionários de cada empresa e se dará conforme especificações na tabela abaixo:

Nº Funcionários	% salário-mínimo federal R\$ 1.212,00	Valor em R\$
01 a 03 funcionários	3/4 - salário-mínimo Federal	R\$ 909,00
04 a 50 funcionários	02 - salário-mínimo Federal	R\$ 2.424,00
50 funcionários acima	3,5 - salário-mínimo Federal	R\$ 4.242,00

§1º. O recolhimento dar-se-á através dos boletos emitidos pela entidade sindical representativa da categoria profissional (SITICOM), ou pelo SIMOVALE.

§2º. A pecúnia decorrente das contribuições previstas acima será integralmente repassada a entidade sindical representativa da categoria econômica (SIMOVALE).

§3º. Até o dia **05 de Agosto de cada ano** a entidade sindical laboral prestará conta a entidade sindical patronal mediante apresentação de extrato bancário, relação dos boletos emitidos com os valores e relação das empresas que efetuaram o pagamento da contribuição assistencial patronal com os respectivos valores.

§4º. Em caso de descumprimento do estabelecido na presente cláusula, a empresa inadimplente **pagará multa de 10% (dez por cento)**, sobre o valor estabelecido mais juros na forma da lei, bem como poderá ser cobrada judicialmente e encaminhada ao cartório de títulos e protestos, e estará sujeita as cláusulas de não cumprimento da CCT vigente.

§5º. As empresas que forem "**ASSOCIADAS**" ao sindicato patronal e que estiverem adimplentes com todas as contribuições ficam **ISENTAS** do pagamento da contribuição, devendo comprovar documentalmente tal fato ao sindicato que emitira os referidos boletos.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE SINDICAL

Todo o trabalhador ou trabalhadora pode se associar/filiar a qualquer momento no Sindicato dos Trabalhadores e, enquanto estiver associado/filiado, respeitará o Estatuto Social da entidade.

**§1º.** A partir de Junho/2022, a Mensalidade Sindical para os associados/filiados ao SITICOM Chapecó será de R\$ 20,00 (vinte reais), descontada dos salários e constante em lançamento nas folhas de pagamentos salariais mensais dos associados/filiados.

**§2º.** O recolhimento das Mensalidades Sindicais deve ser realizado pelo empregador até o dia 05 (cinco) do mês subsequente àquele do desconto, sob pena de mora diária de 2% (dois por cento) e multa mensal de 10% (dez por cento).

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO REGISTRO DE EMPREGO**

As empresas manterão em sua sede e filiais, os livros ou fichas de registros de seus empregados - originais ou cópias, físicos ou eletrônicos - que serão apresentados ao representante sindical quando solicitado.

**§1º.** Em vistoria, quando da constatação de labor de trabalhador sem o registro do contrato de trabalho em Carteira de Trabalho e Previdência Social, fica estabelecido que o SITICOM Chapecó aplique penalidade pecuniária à empresa, no importe de dois salários-mínimos nacionais vigentes por trabalhador sem registro de emprego.

**§2º.** As penalidades aplicadas e não quitadas pela empresa, poderão ser averbadas nos Registros de Proteção, inclusive mediante protestos em cartórios.

**§3º.** A pecúnia decorrente da aplicação da penalidade será rateada na proporção de 50% (cinquenta por cento) para cada entidade sindical desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**§4º.** Todo trabalhador ou trabalhadora que trabalhe para empresa sem o regular registro de Contrato de Trabalho terá direito ao pagamento de todas as verbas rescisórias em dobro, além de constituir motivo justo para o trabalhador ou trabalhadora rescindir indiretamente seu contrato de trabalho.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA E HOMOLOGAÇÃO ÀS RESCISÕES CONTRATUAIS**

O aviso prévio – por pedido de demissão, por dispensa de iniciativa do empregador ou por acordo, o Termo de Homologação, de Quitação e de Rescisão de Contrato de Trabalho, de empregado com 12 (doze) meses ou mais de serviço, deve ser homologado pelo SITICOM CHAPECÓ e somente assim, será considerado legítimo e válido, através da prestação de atendimento de Assistência e Homologação Sindical Rescisória.

**§1º.** É de competência exclusiva do SITICOM Chapecó, a total e completa assistência e homologação à rescisão de contrato de trabalho para todos os trabalhadores e trabalhadoras abrangidos por esta entidade sindical, ficando vedada à empresa, submeter as homologações de TRCTs a outros órgãos sem antes buscar o SITICOM.

**§2º.** O agendamento para atendimento presencial ou on-line (virtual) de Assistência e Homologação Sindical Rescisória será realizado pelo site do SITICOM Chapecó, respectivamente com os seguintes links:

a) Presencial: <https://siticom-chapeco.org.br/solicite-homologacao-presencial/>;

b) On-Line: <https://siticom-chapeco.org.br/solicite-homologacao-on-line/>.

**§3º.** O SITICOM CHAPECÓ prestará Assistência e Homologação Sindical Rescisória mediante a apresentação dos seguintes documentos:

1. Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (cinco vias);
2. Requerimento do Seguro Desemprego via Empregador WEB;
3. Livro ou Ficha de Registro do Empregado;
4. Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada e atualizada;
5. Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS;
6. Extrato do FGTS contendo os últimos doze recolhimentos;
7. Aviso Prévio;
8. Pagamento em Dinheiro, Cheque Administrativo ou operação bancária;
9. Exame Médico Demissional;
10. Extrato Analítico da Rescisão;
11. PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário.

**§4º.** No atendimento, o empregador poderá ser representado por preposto ou procurador, apresentando a competente procuração ou mandato por escrito e assinada pelo representante legal da empresa.

**§5º.** Dispensa-se da exigência constante no *caput* desta cláusula, os contratos de trabalho de aprendiz e nos casos em que o trabalhador esteja em reclusão (preso), eis que não serão submetidos à obrigatória Assistência e Homologação Sindical Rescisória, independentemente do tempo de contrato.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA CÂMARA DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA MOVELEIRA**

Por esta Convenção Coletiva de Trabalho, SITICOM CHAPECÓ e SIMOVALE constituem a Comissão de Conciliação Prévia, que será denominada de **Câmara de Conciliação Trabalhista Moveleira** de composição paritária, como método adequado, seguro, eficaz e eficiente para a solução de conflitos e controvérsias nas relações individuais de trabalho, com amparo no artigo 611-A, *caput*, artigo 625-A e seguintes, artigo 507-A e artigo 855-B do Decreto-Lei nº. 5.452/1943; no artigo 165, §3º, da Lei Federal nº. 13.105/2015; e no artigo 42, parágrafo único, da Lei nº. 13.140/2015, estabelecendo as seguintes disposições:

(a) Cada entidade sindical, de forma independente, nomeará seu representante, denominado de Conciliador, que atuará em representação e em nome da respectiva entidade sindical na **Câmara de Conciliação Trabalhista Moveleira**;

(b) O funcionamento da **Câmara de Conciliação Trabalhista Moveleira** vigorará pelo período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho;

(c) A demanda de Conciliação Trabalhista será recebida pelo SITICOM Chapecó e encaminhada ao SIMOVALE, com data e horário para a realização de Sessão de Conciliação Trabalhista;

(d) As Conciliações exitosas firmadas nesta **Câmara de Conciliação Trabalhista Moveleira**, constituirão:

1. Ampla e geral quitação de todas as verbas trabalhistas oriundas e decorrentes do extinto contrato de trabalho, inclusive verbas oriundas e decorrentes, inclusive de responsabilidade civil, aí incluída eventual indenização por danos morais, existencial, materiais e estéticos, e/ou oriundos de eventual acidente de trabalho e/ou doença ocupacional;
2. Título executivo extrajudicial, com eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, nos termos do artigo 625-E da CLT;
3. Termo de assistência e homologação sindical rescisória de contrato de emprego;

**4.** Termo de quitação anual, com a discriminação das obrigações de dar e de fazer cumpridas mensalmente pelo empregador, constando a declaração de quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas, nos termos do artigo 507-B da CLT;

**5.** Petição conjunta para homologação judicial de acordo extrajudicial, nos termos do artigo 855-B da CLT.

**(e)** A Parte que não comparecer à primeira Sessão de Conciliação, trabalhador ou empregador, desde que notificado com antecedência de no mínimo 02 (dois) dias úteis, arcará com penalidade no importe de 50% (cinquenta por cento) calculado sob o valor do menor piso salarial da categoria firmado em Norma Coletiva de Trabalho, exclusivamente em benefício da outra Parte que compareceu, que poderá executar, compensar ou deduzir este importe a qualquer tempo e na oportunidade que melhor lhe aprouver;

**(f)** As custas são fixadas no importe de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) a serem quitadas pelo empregador, diante de tentativa de conciliação exitosa ou inexitosa. O importe de R\$ 100,00 (cem reais) será devido ao SIMOVALE.

**(g)** O atendimento da Câmara de Conciliação Trabalhista poderá ser realizado integralmente por meios virtuais a serem empreendidos e organizados pelo SITICOM Chapecó, cuja solicitação deverá ser encaminhada via site com link <https://siticom-chapeco.org.br/camaras-de-conciliacao-trabalhista/>.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

As entidades sindicais ora convenientes instituem o Termo de Quitação Anual, previamente consensados entre empregado e empregador, a que alude o artigo 507-B da CLT, para filiados e não filiados, nos seguintes parâmetros:

**§1º.** O Termo de Quitação Anual poderá ser emitido e homologado na vigência ou não do contrato de trabalho e somente será legítimo e válido judicial e extrajudicialmente, quando constar, indispensavelmente, (1) a declaração expressa de ciência e consentimento do trabalhador, e (2) a homologação do SITICOM CHAPECÓ.

**§2º.** Em quaisquer casos é facultado ao SIMOVALE participar como assistente ou representante do empregador no ato de emissão e/ou homologação do Termo de Quitação Anual; o empregador poderá ser representado por preposto ou procurador, que apresentará o instrumento competente por escrito; e será obrigatória a presença do trabalhador.

**§3º.** O SIMOVALE poderá solicitar relatório ao SITICOM CHAPECÓ, contendo as empresas, empregados e as matérias objeto de quitação.

**§4º.** O Termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas, produzindo presunção de veracidade e plena legitimidade probante na esfera judicial.

**§5º.** O empregador apresentará, no ato da homologação do Termo de Quitação Anual, relatório contábil contendo todos os objetos da pretendida quitação, que será apresentado ao trabalhador para ciência, esclarecimentos e confirmação. O SITICOM CHAPECÓ poderá requerer documentos complementares

**§6º.** Poderá o SITICOM CHAPECÓ recusar-se a homologar o Termo de Quitação Anual, desde que o faça justificadamente por escrito.

**§7ª.** O atendimento para emissão e/ou homologação do Termo de Quitação Anual dar-se-á mediante agendamento prévio pelo SITICOM CHAPECÓ, devendo o empregado ser comunicado previamente pelo empregador.

**§8º.** Não é da competência do Termo de Quitação Anual:

(a) Solucionar conflitos individuais trabalhistas, que deverão ser submetidos à Câmara de Conciliação Trabalhista da Construção Civil estabelecida nesta Convenção Coletiva;

(b) A quitação de danos decorrentes de responsabilidade civil em razão de acidente de trabalho ocorrido ou de doença ocupacional já existente.

**§9º.** O Termo de Quitação Anual terá modelo e formato organizado pelo SITICOM CHAPECÓ.

**§10.** As custas serão de R\$ 200,00 (duzentos reais), a serem quitadas pelo empregador. O importe de R\$ 50,00 (cinquenta reais) será devido ao SIMOVALE Chapecó.

**§11.** O valor dos Emolumentos poderá ser flexibilizado pelo SITICOM CHAPECÓ, quando a quantidade de Termos de Quitação Anual for superior a 05 (cinco) numa mesma data.

**§12.** O atendimento para o Termo de Quitação Anual poderá ser realizado integralmente por meios virtuais a serem empreendidos e organizados pelo SITICOM Chapecó, cuja solicitação deverá ser encaminhada via site com link <https://siticom-chapeco.org.br/solicite-termo-de-quitacao-anual/>.

## **Disposições Gerais**

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ABRAGÊNCIA TERRITORIAL**

Considerando a base territorial comum entre SITICOM Chapecó e SIMOVALE, aplica-se integralmente esta Convenção Coletiva de Trabalho nos seguintes territórios: Águas de Chapecó/SC; Águas Frias/SC; Caxambu do Sul/SC; Chapecó/SC; Cordilheira Alta/SC; Coronel Freitas/SC; Formosa do Sul/SC; Guatambu/SC; Irati/SC; Jardinópolis/SC; Nova Itaberaba/SC; Palmitos/SC; Quilombo/SC; São Carlos/SC; Planalto Alegre/SC e União do Oeste/SC.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DESCUMPRIMENTO DE NORMA COLETIVA**

Diante do descumprimento de qualquer das disposições desta Convenção Coletiva de Trabalho, o empregador deverá arcar com penalidade pecuniária no importe de 01 (um) salário-mínimo nacional vigente à data do descumprimento, para cada empregado (cada contrato de trabalho) cuja disposição desta Convenção foi descumprida e, também, tantas quantas forem as cláusulas violadas. O importe de penalidade pecuniária será rateado na proporção de 50% (cinquenta por cento) para cada uma das entidades sindicais convenentes desta Convenção Coletiva.

## **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REVISÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho poderá ser revista a qualquer tempo, com a iniciativa de qualquer das partes, para adequá-la às condições supervenientes ou imprevistas, em especial

para debater as Recomendações do Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego ou Justiça do Trabalho.

**Parágrafo Único:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho tornar-se-á parte integrante e indissociável de todos os contratos individuais de trabalho por ela abrangidos, e suas cláusulas somente serão modificadas ou suprimidas mediante superveniente Negociação Coletiva na espécie Convenção Coletiva.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO E FORO**

Estabelece-se que a exigência judicial desta Convenção, no caso da sua inobservância, se dará por meio de Ação de Cumprimento, sendo que as partes elegem o foro judiciário trabalhista de Chapecó – SC, para quaisquer fins.

IZELDA TERESINHA ORO  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB NAS INDUSTRIA DA CONST E DO MOBILIARIO

ILSEO RAFAELI  
Presidente  
SINDICATO DA INDUSTRIA MADEIREIRA E MOVELEIRA DO VALE DO URUGUAI

### **ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIAS 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>.