



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

Avenida Licínio Córdova, nº 432-D, térreo, bairro São Cristóvão. CEP 89.803-210.
Chapecó/SC. Fone/fax (49) 3322-5833
www.siticom-chapeco.org.br siticom@siticom-chapeco.org.br

SICEC - SINDICATO DA INDÚSTRIA DE OLARIA, DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO DE MÁRMORES E GRANITOS DE CHAPECÓ

Avenida Getúlio Vargas, 150-N, Edif. SESI. 3º Andar. Centro.
CEP 89.801-000. Chapecó - SC. Fone/Fax (49) 3328-6590
sicecc@hotmail.com

Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2027

Que estabelecem o **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Chapecó - Siticom Chapecó**, inscrito no CNPJ sob o n. 83.312.231/0001-68, representado por sua Presidente Sr. **Izelda Teresinha Oro**; e o **Sindicato das Indústrias de Olaria, de Cerâmica para Construção, de Mármore e Granitos de Chapecó - SICEC**, inscrito no CNPJ sob o n. 78.504.628/0001-11, representado por seu Presidente Sr. **Eduardo Daenecke**; regendo-se pelas seguintes disposições:

Cláusula 1ª - Vigência e Data-Base

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de maio de 2025 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

Cláusula 2ª - Abrangência

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional, dos Trabalhadores na Indústria da Construção e do Mobiliário, do Plano da CNTI, com abrangência territorial em 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.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

Cláusula 3ª - Da Valorização Profissional nas CERÂMICAS E OLARIAS

Vigência da Cláusula: 01/05/2025 a 30/04/2026

Em consonância ao que foi votado e decidido nas Assembleias Gerais e de acordo com a Negociação Coletiva de Trabalho firmada entre os sindicatos convenentes, **todos** os empregados de todas as cerâmicas e olarias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão no mínimo um aumento salarial no montante de **8%**, que será aplicado da seguinte forma:

a) Exclusivamente na competência de **maio/2025**, o importe de **2%** será calculado sob o salário do empregado praticado em 30 de abril de 2025 e será lançado na forma de aumento salarial; e o importe de **6%** será calculado sob o total da folha de pagamento salarial da empresa de 30 de abril de 2025 e será recolhido na forma de *Contrapartida à Negociação Coletiva de Trabalho* conforme §1º desta cláusula; e

b) A partir da competência de **junho/2025**, o montante de **8%** de aumento salarial calculado sob o salário do empregado praticado em 30 de abril de 2025 será lançado assim integralmente na forma de aumento salarial.

§1º. A antecipação salarial aplicada em janeiro/2025 não será compensada ou deduzida do reajuste salarial ora firmado nesta cláusula.

§2º. A *Contrapartida à Negociação Coletiva de Trabalho* no importe de 6% calculado sob o total da folha de pagamento salarial da empresa de 30 de abril de 2025 (estabelecido na alínea "a" do *caput* desta cláusula) será recolhida ao Siticom Chapecó até 10 de junho de 2025, através de boleto bancário obtido pela empresa ou seu escritório de contabilidade diretamente do *site* www.siticom-chapeco.org.br.

§3º. Ao acessar o *site* www.siticom-chapeco.org.br, é obrigatório realizar o *upload* de relatório no formato em "pdf" (vedados documentos em branco) contendo a relação de todas as remunerações praticadas em 30 de abril de 2025 na empresa, com nome completo do trabalhador, função e remuneração de todos os empregados da empresa.

§4º. O não lançamento da *Contrapartida à Negociação Coletiva de Trabalho* e/ou o não envio do relatório a que alude o §2º desta cláusula, configura descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, ensejando a aplicação de penalidade por descumprimento convencional.

§5º. A responsabilidade por eventual e qualquer condenação da empresa ou da entidade sindical patronal em razão das disposições deste desta cláusula, é inteiramente exclusiva da entidade sindical profissional, inclusive para indenizações, reparações, despesas entre outros, e para responder eventual e necessária ação regressiva.

§6º. Os empregados atuais admitidos entre 01 de maio de 2024 a 30 de abril de 2025, farão jus ao aumento salarial estabelecido na proporção do tempo de emprego na empresa contando-se retroativamente de 01 de maio de 2025.

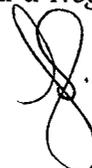
§7º. Não serão compensáveis os reajustes ou aumentos salariais decorrentes de promoção, alteração de função, mérito, equiparação salarial, adequação de cargos e salários e qualificação profissional.

Cláusula 4ª - Da Valorização Profissional nas MARMORARIAS (GRANITOS e PEDRAS ORNAMENTAIS)

Vigência da Cláusula: 01/05/2025 a 30/04/2026

Em consonância ao que foi votado e decidido nas Assembleias Gerais e de acordo com a Negociação Coletiva de Trabalho firmada entre os sindicatos convenientes, **todos** os empregados de todas as marmorarias e empresas de pedras ornamentais em geral abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão no mínimo um aumento salarial no montante de **9%**, que será aplicado da seguinte forma:

a) Exclusivamente na competência de **maio/2025**, o importe de **2%** será calculado sob o salário do empregado praticado em 30 de abril de 2025 e será lançado na forma de aumento salarial; e o importe de **7%** será calculado sob o total da folha de pagamento salarial da empresa de 30 de abril de 2025 e será recolhido na forma de *Contrapartida à Negociação Coletiva de Trabalho* conforme §1º desta cláusula; e



b) A partir da competência de **junho/2025**, o montante de **9%** de aumento salarial calculado sob o salário do empregado praticado em 30 de abril de 2025 será lançado assim integralmente na forma de aumento salarial.

§1º. A antecipação salarial aplicada em janeiro/2025 **não** será compensada ou deduzida do reajuste salarial ora firmado nesta cláusula.

§2º. A *Contrapartida à Negociação Coletiva de Trabalho* no importe de 7% calculado sob o total da folha de pagamento salarial da empresa de 30 de abril de 2025 (estabelecido na alínea "a" do *caput* desta cláusula) será recolhida ao Siticom Chapecó até 10 de junho de 2025, através de boleto bancário obtido pela empresa ou seu escritório de contabilidade diretamente do *site* www.siticom-chapeco.org.br.

§3º. Ao acessar o *site* www.siticom-chapeco.org.br, é obrigatório realizar o *upload* de relatório no formato em "pdf" (vedados documentos em branco) contendo a relação de todas as remunerações praticadas em 30 de abril de 2025 na empresa, com nome completo do trabalhador, função e remuneração de todos os empregados da empresa.

§4º. O não lançamento da *Contrapartida à Negociação Coletiva de Trabalho* e/ou o não envio do relatório a que alude o §2º desta cláusula, configura descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, ensejando a aplicação de penalidade por descumprimento convencional.

§5º. A responsabilidade por eventual e qualquer condenação da empresa ou da entidade sindical patronal em razão das disposições deste desta cláusula, é inteiramente exclusiva da entidade sindical profissional, inclusive para indenizações, reparações, despesas entre outros, e para responder eventual e necessária ação regressiva.

§6º. Os empregados atuais admitidos entre 01 de maio de 2024 a 30 de abril de 2025, farão jus ao aumento salarial estabelecido na proporção do tempo de emprego na empresa contando-se retroativamente de 01 de maio de 2025.

§7º. Não serão compensáveis os reajustes ou aumentos salariais decorrentes de promoção, alteração de função, mérito, equiparação salarial, adequação de cargos e salários e qualificação profissional.

Cláusula 5ª – Do Abono Pecuniário nas MARMORARIAS (GRANITOS e PEDRAS ORNAMENTAIS)

Em 25 de maio de 2025 e em 25 de maio de 2026, todas as empresas de *marmorarias e cuja atividade seja pertinente a pedras ornamentais, mármore e granitos*, aplicarão a todos os seus empregados, abono pecuniário no valor de **R\$ 300,00**, com base no artigo 457, §2º da CLT, que não se incorporará ao contrato de trabalho e não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

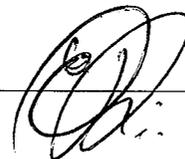
Cláusula 6ª – Da Valorização Profissional nos Pisos Salariais

Vigência da Cláusula: 01.06.2025 a 30.04.2026

1. A partir de **01 de junho de 2025**, os pisos salariais nas empresas de **cerâmicas e olarias** serão os seguintes:

a) Aos Motoristas, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ 3.163,89** mensal;

b) Aos Operadores de Carregadeiras, Profissionais em Manutenção, Mecânicos, demais profissionais equiparados, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ 2.945,49** mensal;



- c) Aos Operadores de Empilhadeiras existentes, garante-se o piso salarial mínimo a partir de 01 de junho de 2024 de **R\$ 3.163,89**, e àqueles novos admitidos ou promovidos após 01 de junho de 2024, garante-se um piso salarial de **R\$ 2.498,38** mensal;
- d) Aos Chefes de Setor, Operadores de Máquinas, demais profissionais equiparados, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ 2.498,38** mensal;
- e) Aos Operadores de Forno de Cerâmica, demais profissionais equiparados, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ 2.298,72** mensal;
- f) Aos Auxiliares de Produção, Auxiliares de Indústria, Serviços Gerais, demais trabalhadores equiparados, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ 2.015,92** mensal.

2. A partir de **01 de junho de 2025**, os pisos salariais nas empresas de **mármore, granito e pedras ornamentais** serão os seguintes:

- a) Aos profissionais Serradores, Montadores, Medidores, demais profissionais equiparados, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ R\$ 3.659,45** mensais;
- b) Aos Vendedores, Assistentes de Recursos Humanos ou Departamento Pessoal, Auxiliares e Assistentes Administrativos, profissionais em Acabamentos a Água, demais profissionais equiparados, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ 2.839,96** mensais;
- c) Aos Auxiliares de Montagem, demais trabalhadores equiparados, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ 2.585,64** mensais;
- d) Aos Auxiliares de Produção, Auxiliares de Indústria, Serviços Gerais, demais trabalhadores equiparados, garante-se um piso salarial mínimo de **R\$ 2.119,37** mensais.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

Cláusula 7ª - Dos Atrasos Salariais e Comprovantes

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.

§1º. O pagamento em atraso, não exime a empresa infratora das penalidades administrativas impostas pelo Ministério do Trabalho.

§2º. As empresas fornecerão aos seus trabalhadores e trabalhadoras, cópia de Folha de Pagamento, contendo pelo menos, o nome do empregado e da empresa, as importâncias pagas e os descontos efetuados, sob pena de pagar multa, em favor do empregado de 20% (vinte por cento) do salário, para cada mês que seja descumprida esta disposição.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Insalubridade

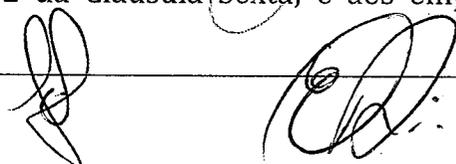
Cláusula 8ª - Do Adicional de Insalubridade

As empresas pagarão a todos seus empregados, adicional de insalubridade na base de 20% (vinte por cento) tendo como base de cálculo o salário-mínimo nacional vigente.

Auxílio Transporte

Cláusula 9ª - Do Auxílio Transporte

Aos empregados Auxiliares de Produção, Auxiliares de Indústria, Serviços Gerais e demais trabalhadores equiparados da alínea "d", item 2 da Cláusula Sexta; e aos empregados



Auxiliares de Montagem e demais trabalhadores equiparados, da alínea "c", item 2, da Cláusula Sexta; todos nas empresas de mármore, granitos e pedras ornamentais; que residem e prestem serviços na cidade de Chapecó/SC, farão jus ao *Vale Transporte gratuito* ou à *Ajuda de Custo* nos parâmetros estabelecidos pelo §4º desta cláusula, à escolha do empregado.

§1º. 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.

§2º. 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 para ir e vir ao trabalho, desde que o faça de forma comprovada.

§3º. A Ajuda de Custo será da seguinte forma:

a) Os empregadores transportarão seus empregados gratuitamente de casa até o local de trabalho e vice-versa mediante condução própria; ou

b) Disponibilizarão Ajuda de Custo pecuniária, constando em folha de pagamentos, sem natureza salarial conforme art. 457, §2º, da CLT.

§4º. A Ajuda de Custo pecuniária dar-se-á da seguinte forma:

a) Trabalhadores que residem até 2 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, não haverá ajuda de custo;

b) Trabalhadores que residem entre 2 km e 4 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de **R\$ 114,45**;

c) Trabalhadores que residem entre 4 km e 6 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de **R\$ 141,70**;

d) Trabalhadores que residem entre 6 km e 8 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de **R\$ 174,40**;

e) Trabalhadores que residem entre 8 km e 10 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de **R\$ 223,40**;

f) Trabalhadores que residem entre 10 e 12 km ou mais de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de **R\$ 272,50**.

§5º. Quando existir mais de um integrante da mesma família que use do mesmo veículo para a locomoção de ida e volta ao mesmo local de trabalho, terá direito à Ajuda de Custo somente um dos integrantes do grupo familiar. Quando os locais de trabalho dos integrantes forem distintos, cada integrante fará jus à Ajuda de Custo de seu respectivo empregador.

§6º. Nos dias em que não houver prestação de serviço pelo empregado, não haverá percepção da Ajuda de Custo.

§7º. 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.

§8º. Os valores pecuniários descritos no parágrafo segundo e terceiro desta cláusula, terá aumento anual, sempre no dia 1º de Maio de cada ano, conforme supervenientes Convenções Coletivas de Trabalho, no percentual igual ao índice de aumento salarial geral firmado em Negociação Coletiva de Trabalho.

Seguro de Vida

Cláusula 10ª - Do Seguro de Vida

O empregador manterá seguro de vida gratuito a todos os seus empregados, cuja cobertura deverá contemplar, no mínimo, os seguintes sinistros: morte, acidente de trabalho, doença ocupacional, doença grave, despesas médicas e internações hospitalares ou por incapacidade.

Parágrafo único. Caso o empregador não cumpra o disposto contido na presente cláusula, indenizará o empregado ou seus dependentes no valor mínimo de 10 (dez) salários bases.

Auxílio Alimentação

Cláusula 11ª - Da Cesta Básica de Alimentos nas MARMORARIAS (GRANITOS e PEDRAS ORNAMENTAIS)

Mensalmente, os empregados nas empresas de mármore, granitos e pedras ornamentais farão jus a uma cesta básica de alimentos no importe mínimo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), na forma do artigo 457, §2º da CLT, devendo ocorrer mediante a entrega de produtos alimentícios até o quinto dia útil de cada mês.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

Cláusula 12ª - Da Dispensa por Justa Causa

O empregador poderá dispensar o trabalhador ou trabalhadora por justa causa, quando este cometer faltas graves, sem prejuízo daquelas previstas 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.

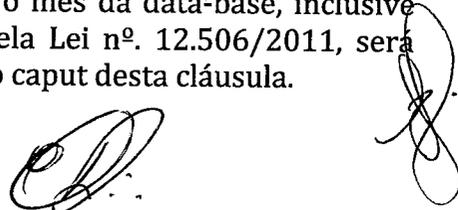
Parágrafo único. No caso de ocorrer rescisão de Contrato de Trabalho por justa causa, a empresa comunicará ao trabalhador ou trabalhadora por escrito e assinado, as infrações motivadoras, sob pena, de não terem validade suas alegações em juízo.

Cláusula 13ª - Da 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 e a sua projeção atingir o mês da data-base, inclusive contado o acréscimo dos dias de aviso-prévio estabelecida pela Lei nº. 12.506/2011, será aplicada a correção salarial e não a indenização que estabelece o caput desta cláusula.



Cláusula 14ª – 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 após o término do cumprimento do aviso prévio, 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) da data de celebração do acordo (artigo 484-A – CLT), quando inexistir aviso prévio trabalhado;

(f) da data de afastamento nas rescisões de contrato de experiência.

§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 15ª – Do Aviso Prévio por Pedido de Demissão e Indenizado

O aviso prévio por pedido de demissão (comunicado de desligamento) será de 10 (dez) dias para o cumprimento ou sua indenização.

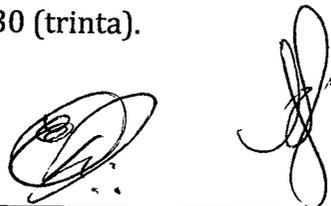
§1º. Em caso de dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador mediante aviso prévio indenizado ou trabalhado, serão sempre indenizados os dias de aviso prévio superiores a 30 (trinta).

§2º. A contagem do prazo obedecerá a exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

§3º. É vedado o aviso prévio trabalhado que não seja efetivamente trabalhado, afastando-se a validade de aviso prévio “cumprido em casa” ou noutro local que não seja o de trabalho.

§4º. É vedado o aviso prévio trabalhado que não seja efetivamente trabalhado, afastando-se a validade de aviso prévio “cumprido em casa”. Incurrendo, o empregador deverá pagar o aviso prévio em dobro ao trabalhador. Caso o empregador decida pelo não cumprimento de trabalho do aviso prévio pelo trabalhador, deverá remunerá-lo proporcionalmente.

§5º. Tanto na comunicação de desligamento (pedido de demissão) quanto na dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador mediante aviso prévio indenizado ou trabalhado, serão sempre indenizados os dias de aviso prévio superiores a 30 (trinta).



Outros grupos específicos

Cláusula 16ª – Do Contrato de Experiência

Faculta-se ao empregador ou empregadora a diferenciação salarial do trabalhador ou trabalhadora no período de experiência, respeitado o piso da categoria profissional correspondente a função.

Parágrafo único. Quando do pedido de demissão antes do término do Contrato de Experiência, fica o trabalhador dispensado do pagamento do saldo restante do contrato.

Cláusula 17ª – Do 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.

Cláusula 18ª – Das Espécies de Contratação

São vedadas a contratação trabalho temporário, de contrato intermitente e de cooperativas de mão de obra, para a execução de qualquer atividade abarcada pelas representações das entidades ora convenientes desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Cláusula 19ª – Do Trabalhador sem Registro

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.

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

Normas Disciplinares

Cláusula 20ª – Das 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 pelo bem ou sua reparação.

Cláusula 21ª – Da Pré-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 24 (vinte e quatro) 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*.

Outras normas de pessoal

Cláusula 22ª – Da Retenção ou Extravio da CTPS

O trabalhador ou trabalhadora que tiver sua CTPS extraviada pelo empregador ou empregadora, será reparado por todos os custos que dispender para a coleta de assinatura dos

antigos empregadores. Ademais, o empregador arcará com multa equivalente a sua última remuneração, quando extraviar a CTPS ou a reter por período superior a 72 (quarenta e oito) horas.

Cláusula 23ª - Do Refeitório para Marmorarias e Afins

Todas as marmorarias e empresas cuja atividade seja pertinente a pedras ornamentais, como mármore e granitos, independentemente do número de empregados diretos e/ou terceirizados, terão Refeitórios em conformidade com a Norma Regulamentadora n. 24.5 e seus subitens.

§1º. Estabelece-se que é dos trabalhadores a responsabilidade quanto à conservação e limpeza dos equipamentos, móveis e eletrodomésticos do refeitório, igualmente, é responsabilidade dos trabalhadores eventuais cometimentos de violência física e moral, eximindo-se o empregador ocorrências.

§2º. É expressamente vedado o fumo e a bebida alcóolica no refeitório.

§3º. O tempo em que os trabalhadores permanecerem no refeitório por conta de intervalo para repouso e alimentação, não será considerado como tempo à disposição do empregador, horas extraordinárias ou sobreaviso.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

Cláusula 24ª - Da Carga Horária Semanal

A carga horária semanal para todos os trabalhadores e trabalhadoras será de 44 (quarenta e quatro horas semanais) de Segunda-Feira a Sexta-Feira.

§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.

§3º. 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.

Compensação de Jornada

Cláusula 25ª - Das Compensações Especiais

Toda e qualquer compensação de horas e/ou de jornada, somente será válida se for firmada exclusivamente mediante Acordo Coletivo de Trabalho com o Siticom Chapecó.

Descanso Semanal

Cláusula 26ª - Da Proporcionalidade de Faltas no DSR

Somente poderá haver desconto do Descanso Semanal Remunerado se ocorrer falta injustificada equivalente a uma jornada de trabalho, ou seja, um dia de trabalho.

Outras disposições sobre jornada

Cláusula 27ª – Do Dia 1º de Maio

É vedado o trabalho no dia 01 de maio.

Férias e Licenças

Licença Remunerada

Cláusula 28ª – Da Folga Remunerada

O dia 24 e 31 de dezembro são considerados como Folgas Remuneradas, vedado o Desconto do Descanso Semanal Remunerado e sua contabilização para Férias Individuais ou Coletivas.

Cláusula 29ª – Das Faltas da Mãe/Pai

Garante-se a justificativa de falta e o decorrente abono das horas-faltas da mãe e do pai, no caso de necessidade de consulta médica, internação hospitalar ou exames médicos de seu filho(a), mediante comprovação por declaração médica em 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, exceto o caso de emergência ou urgência.

§2º. Caso os pais trabalhem no mesmo estabelecimento, esta cláusula se aplicará em benefício de somente um deles.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

Cláusula 30ª – Do Bloqueador Solar e Repelente

O bloqueador solar e o repelente serão fornecidos gratuitamente para os trabalhadores e trabalhadoras de forma coletiva ou individual, devendo estes observar as instruções do fabricante para a correta forma de utilização.

CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

Cláusula 31ª – Da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

As empresas deverão comunicar ao Siticom Chapecó, com antecedência de 60 (sessenta) dias, o início do processo das eleições e as datas de inscrição e de votação.

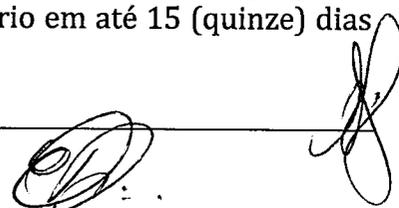
§1º. Garante-se ao Sindicato dos Trabalhadores o acompanhamento integral de todo o processo de constituição, reuniões, eventos e palestras da CIPA ou que a envolvam.

§2º. O empregador designará entre seus representantes e o Vice-Presidente da CIPA, e o Presidente será aquele mais votado pelos trabalhadores.

Exames Médicos

Cláusula 32ª – Do 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.



Aceitação de Atestados Médicos

Cláusula 33ª – Dos Atestados Médicos e Odontológicos

São válidos todos os atestados médicos e odontológicos para fins de justificativa de falta sem desconto salarial, vedada a submissão à médico da empresa.

§1º. Quando o atestado apresentar rasuras ou adulterações, a empresa entrará em contato com profissional emitente para sanar a irregularidade ou solicitará ao empregado que o faça, sendo que, comprovada a irregularidade feita pelo empregado, estará sujeito às penalidades trabalhistas, à demissão por justa causa e às sanções cíveis, administrativas e penais.

§2º. O atestado deverá ser enviado à empresa no prazo de até 48 horas contados do início da falta ou até o dia 25 do mês da falta e a comunicação de ausência ao trabalho deverá ser realizada em até 03 horas contadas do início da jornada.

Primeiros Socorros

Cláusula 34ª – Do Acidente de Trabalho

Nos casos de Acidentes de Trabalho exclusivamente típicos, quando necessário, o empregador providenciará o imediato transporte do trabalhador ou trabalhadora até o Hospital, Pronto Socorro ou outro lugar próprio de atendimento, tomando todas as providências necessárias a fim de confortar e reabilitar a saúde obreira.

§1º. A emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho é obrigatória e imediata e deverá ser enviada imediatamente ao Síticom Chapecó.

§2º. Cabe ao empregador o custeio integral de todos os exames médicos, remédios e tratamentos necessários à boa recuperação do trabalhador ou trabalhadora, decorrente de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

Campanhas Educativas sobre Saúde

Cláusula 35ª – Do Fumo e Uso do Celular

O empregador poderá livremente estabelecer regras de liberação ou proibição do uso de fumo ou de celular durante o expediente e, firmando Acordo Coletivo de Trabalho sob tais disposições, poderá constituir motivo para demissão de justa causa.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

Cláusula 36ª – Da Saúde e Segurança nas Indústrias de Olaria e Cerâmica

Somente mediante o cumprimento comprovado dos itens abaixo perante o Síticom Chapecó, a empresa poderá cessar o pagamento do adicional de insalubridade:

- 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 trabalhadores e trabalhadoras 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 Condições Ambientais de Trabalho - LTCAT, assinado por profissional Engenheiro de Segurança do Trabalho a eliminação do agente insalubre;
- d) Comprovar o cumprimento do PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos.

Parágrafo Único. Todos os documentos relatados acima deverão ser entregues cópias simples acompanhadas das vias originais, ao Siticom Chapecó.

Cláusula 37ª - Da Saúde e Segurança nas Indústrias de Mármore e Granitos

Somente mediante o cumprimento comprovado dos itens abaixo perante o Siticom Chapecó, a empresa poderá cessar o pagamento do adicional de insalubridade:

1. A adotar as medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;
2. Fornecer de forma gratuita pelo empregador e utilização pelos trabalhadores e trabalhadoras dos Equipamentos de Proteção Individual que diminuam a intensidade do agente agressivo aos limites de tolerância estipulados;
3. Comprovar por intermédio do Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho/LTCAT, assinado por profissional Engenheiro de Segurança do Trabalho:
 - a) A real quantificação do agente químico – poeira mineral / sílica livre (poeira total + sílica e poeira respirável + sílica), conforme determinado na Instrução Normativa SSST/MTB nº 1, de 11 de abril de 1994, conforme item VI - o monitoramento apropriado e periódico das áreas de trabalho e dos riscos ambientais a que estão expostos os trabalhadores, bem como, pela NR 15, anexo 12;
 - b) Para coleta do material particulado sólido suspenso no ar do ambiente de trabalho seja considerado o Procedimento Técnico NHO-08, e para determinação da massa de partículas de poeira respirável, seja utilizado o método de análise gravimétrica descrito na Norma de Higiene Ocupacional- NHO-03 e/ou pelas exigências legais da NR 15, anexo 12, que trata de Poeira Mineral Total+ Sílica e Poeira Mineral Respirável+ Sílica;
 - c) Que os exames médicos realizados para os trabalhadores expostos a sílica livre, os Equipamentos de Proteção Individual - EPI's, informados no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional- PCMSO, bem como no Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho - LTCAT apresentados, devem atender ao especificado Artigo 1º, § 2º. da Instrução Normativa SSST/MTB nº 1, de 11 de abril de 1994, o qual determina a observância do Programa de Proteção Respiratória- PPR da FUNDACENTRO;
 - d) Que, determine se os procedimentos de segurança no trabalho, na realização dos Acabamentos a Seco atendem a proteção ao trabalhador quanto ao uso dos Equipamentos de Proteção Individual- EPI's necessários e ao FIT TESTE, comprovando a eficácia da proteção respiratória, bem como, se o Programa de Proteção Respiratória-PPR contempla a avaliação quantitativa do risco químico poeira mineral (poeira total + sílica e poeira respirável + sílica) e ainda comprovar a avaliação da saturação dos respiradores para verificar o período de troca da proteção respiratória;
 - e) Que, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional- PCMSO, Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho - LTCAT, comprovem a prevenção dos trabalhadores quanto aos exames necessários para a atividade em questão e se os Equipamentos de Proteção Individual- EPI's informados estão de acordo com as avaliações quantitativas realizadas, sendo tudo com fundamentação;
 - f) Demonstração por memorial descritivo: fórmulas utilizadas e metodologia de cálculo;
 - g) Apresentação do certificado de calibração dos respectivos instrumentos utilizados na avaliação quantitativa.
 - h) Apresentação da comprovação do cumprimento da Norma Regulamentadora -NR 06, itens 6.6.1. Cabe ao empregador quanto ao Equipamento de Proteção Individual: 1) adquirir o adequado ao risco de cada atividade; 2) exigir seu uso; 3) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; 4) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação; 5) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado; 6) responsabilizar-se pela higienização e

manutenção periódica; 7) comunicar a Secretaria Regional do Trabalho e Emprego irregularidade observada.

Parágrafo Único. Todos os documentos relatados acima deverão ser entregues em cópias simples acompanhadas das vias originais, na sede do Siticom Chapecó e mediante protocolo com carimbo e assinatura do representante desta entidade sindical.

Cláusula 38ª – Das Máquinas e Ferramentas – Mármore e Granitos

Fica estabelecido que as máquinas e ferramentas utilizadas nos processos de corte e acabamento de rochas ornamentais devem ser dotadas de sistema de umidificação capaz de eliminar a geração de poeira decorrente de seu funcionamento.

Parágrafo Único: Ficam proibidas adaptações de máquinas e ferramentas elétricas não projetadas para sistemas úmidos. As máquinas e ferramentas que cumpram este critério, devem ser originais/genuínas.

Cláusula 39ª – Do Protocolo de Saúde e Segurança no Trabalho

Como parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho, firma-se o *Protocolo de Saúde e Segurança no Trabalho* ao Anexo da presente.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

Cláusula 40ª – Do Acesso ao Local de Trabalho

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

§1º. As empresas reservarão locais apropriados para a entidade sindical profissional afixar cartazes de interesse da categoria.

§2º. As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão comunicar aos contratantes ou tomadores de serviços que não pertençam ao setor da construção, acerca do acesso do Siticom Chapecó aos locais de trabalho.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

Cláusula 41ª – Da Licença ao Dirigente Sindical

A empresa que mantiver dirigente sindical em seu quadro de funcionários garante a este, 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 três dias.

Contribuições Sindicais

Cláusula 42ª – Da Contribuição Assistencial Patronal

Todas as empresas abrangidas pelo presente Instrumento Coletivo de Trabalho deverão recolher em favor do Sindicato da Indústria de Olaria, de Cerâmica para Construção de Mármore e Granitos de Chapecó – SICEC, a Contribuição Assistencial Patronal, com base no Tema 935 do Supremo Tribunal Federal – STF, nos seguintes parâmetros:

a) Referente a competência de **Julho** dos anos de **2025 e 2026**, no importe de **R\$ 400,00** para cada competência, com respectivos vencimentos em 10 de agosto de 2025 e 10 de agosto de 2026; e

b) Referente a competência de **Dezembro** dos anos de **2025 e 2026**, no importe de **R\$ 400,00** para cada competência, com respectivos vencimentos em 10 de janeiro de 2026 e 10 de janeiro de 2027.

§1º. No caso de não recolhimento ou atraso, incidirá mora diária de 2% e multa proporcional a cada 30 dias de atraso de 10% sob o montante atualizado já acrescido das moras diárias, além de ensejar notificações de cobrança, demais medidas administrativas e ações judiciais.

§2º. O recolhimento ocorrerá através de sistema de guias bancárias disponibilizadas gratuitamente pelo Siticom Chapecó ao SICEC. Todos os valores recolhidos serão repassados integralmente ao Sicec, mediante relatório explicativo.

§3º. Com base no Tema 935 do STF, garante-se oposição à Contribuição Assistencial Patronal pela empresa, devendo para isto a empresa manifestar-se por escrito no período de 01 a 10 de julho e 01 a 10 de dezembro, presencialmente perante a Secretaria do SICEC.

Cláusula 43ª – Da Mensalidade do Associado ao Siticom Chapecó

Todo empregado pode se associar a qualquer momento ao Siticom Chapecó e, enquanto estiver associado, respeitará o Estatuto Social da entidade.

§1º. A Mensalidade Sindical é de R\$ 33,00 a partir de 01/06/2025 e será obrigatoriamente lançada pelo empregador em folha de pagamento salarial do empregado associado e deverá recolher posteriormente ao Siticom Chapecó.

§2º. O recolhimento da Mensalidade deve ser realizado pelo empregador até o dia 10 (dez) do mês subsequente àquele do desconto, sob pena de aplicação de penalidade pecuniária conforme estabelece esta Convenção Coletiva de Trabalho.

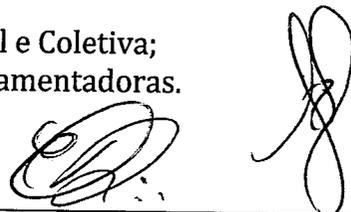
§3º. Até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao lançamento da Mensalidade, o empregador deverá enviar relatório ao Siticom Chapecó contendo nome completo dos associados, CPF, função, remuneração, valor da mensalidades recolhida e cópia dos comprovantes de recolhimento da mensalidade, a serem enviados através de upload de arquivo em formato “pdf” (vedado documento em branco ou outro) pelo site <https://sweb.diretasistemas.com.br/prosindweb/index.php?sind=121>.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

Cláusula 44ª – Da Documentação nos Locais de Trabalho

Os empregadores no setor de mármore, granitos e pedras ornamentais manterão nos locais de trabalho, cópia dos seguintes documentos:

1. Contrato de Prestação de Serviços no caso de terceirizados;
2. Ficha ou livro de registros de empregados;
3. Atestados de Saúde Ocupacional;
4. Programa de Gerenciamento de RISCO – PGR;
5. Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional;
6. Fichas de registros de Equipamento de Proteção Individual e Coletiva;
7. Comprovantes dos Treinamentos conforme Normas Regulamentadoras.



Parágrafo Único: Ao empregador tomador de serviços que não apresente no local de trabalho os documentos acima descritos no ato da Visita Técnica feita pelo Siticom Chapecó, independentemente se de empresa terceirizada ou contratação direta, arcará com multa igual a dois salários-mínimos nacionais vigentes por documento não apresentado, cuja pecúnia será revertida por metade para cada entidade sindical ora conveniente.

Outras disposições sobre representação e organização

Cláusula 45ª – Do Registro de Emprego

A empresa manterá em sua sede e filiais, os livros ou fichas de registros de seus empregados - originais ou cópias, físicos ou eletrônicos e serão apresentados ao representante sindical sempre que 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 seguinte proporção: 40% para o trabalhador sem registro; 30% para o Siticom Chapecó e 30% para o Sicec.

§4º. Todo trabalhador 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 rescindir indiretamente seu contrato de trabalho.

Cláusula 46ª – Da 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 06 (seis) 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.

§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;
7. Aviso Prévio;
8. Pagamento em dinheiro, operação bancária ou cheque administrativo (que deve ser compensado/quitado dentro do prazo de pagamento das verbas rescisórias);
9. Exame Médico Demissional;
10. Extrato Analítico da Rescisão;

§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 47ª - Da Câmara de Conciliação Trabalhista das Olarias, Cerâmicas e Marmorarias

Por esta Convenção Coletiva de Trabalho, Siticom Chapecó e Sicec constituem a Comissão de Conciliação Prévia, que será denominada de **Câmara de Conciliação Trabalhista das Olarias, Cerâmicas e Marmorarias** 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;

(b) O funcionamento da Câmara de Conciliação Trabalhista 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, 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\$ 600,00 a serem quitadas pelo empregador, diante de tentativa de conciliação exitosa ou inexitosa, cujo importe será dividido em partes iguais às entidades sindicais convenientes.

(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/assessoria_juridica/.

Cláusula 48ª – 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 SICEC 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 SICEC 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.

§7º. 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 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\$ 400,00, a serem quitadas pelo empregador. O importe de R\$ 150,00 será devido ao Sicec.

§11. O valor dos Emolumentos poderá ser flexibilizado 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/assessoria_juridica/.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

Cláusula 49ª – Da Abrangência Territorial

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

Cláusula 50ª – Do 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 02 (dois) salários-mínimos nacionais vigentes 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 montante de penalidade pecuniária será rateado na proporção de 40% para o trabalhador envolvido ou atingido pelo descumprimento; 30% para o Siticom Chapecó e 30% para SICEC.

Parágrafo único. Nas demandas judiciais propostas pelo Siticom Chapecó, deverá haver pedido para que seja recolhido ao Sinduscon Oeste o importe pecuniário de aplicação de penalidade pertinente ao percentual firmado nesta cláusula.

Outras Disposições

Cláusula 51ª – Da 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 52ª - Da 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.

Chapecó/SC, 28 de abril de 2025.


Siticom Chapecó
Izelda Teresinha Oro


Sicec
Eduardo Daenecke

PROTOCOLO DE COMPROMISSO EM SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Que estabelecem como parte integrante e indissociável da atual e vigente Convenção Coletiva de Trabalho; o **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Chapecó – Siticom Chapecó**; e o **Sindicato das Indústrias de Olaria, de Cerâmica para Construção, de Mármore e Granitos de Chapecó - SICEC**; regendo-se pelas seguintes cláusulas:

Cláusula 1ª. Da Área de Vivência

Todas as empresas devem dispor de áreas de vivência que devem ser projetadas conforme estabelece a NR 24, contemplando conjunto sanitário, vestiário e local para refeição.

§1º. Nos locais de trabalho, deverá existir no mínimo um conjunto sanitário constituído de lavatório, bacia sanitária sifonada, assento com tampo, mictório e chuveiro, construído em material impermeável e lavável que impeça proliferação de fungos, bactérias, entre outros. Igualmente, deverá ser acrescido mais um conjunto sanitário para cada grupo de 10 (dez) trabalhadores.

§2º. Os vestiários devem ser mantidos em condição de conservação, limpeza e higiene; ter piso e parede revestidos por material impermeável e lavável; ser ventilados para o exterior ou com sistema de exaustão forçada; ter um assento para cada 05 (cinco) trabalhadores em material lavável e impermeável; dispor de armários individuais simples com sistema de trancamento; e devem atender ao item 24.4. da NR 24.

§3º. Independente de número de trabalhadores alocados no local de trabalho, deverá existir refeitório que atenda ao item 24.5 da NR 24, com a devida proteção contra as intempéries.

§4º. Os ambientes de conjunto sanitário, vestiário e refeitório deverão ser separados, sem acesso direto entre eles.

§5º. O fornecimento de água deve ser feito por meio de bebedouros na proporção de no mínimo 01 (um) para cada grupo de 25 (vinte e cinco) trabalhadores ou fração, vedado o uso de copo coletivo.

§6º. Prevalece-se as disposições da presente cláusula naquilo que divergir da NR 24.

Cláusula 2ª. Da Instrução

Cabe ao empregador informar aos trabalhadores acerca dos riscos ocupacionais existentes nos locais de trabalho; medidas de prevenção adotadas pela empresa para eliminar ou reduzir tais riscos; resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos; resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho; e elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos trabalhadores.

Cláusula 3ª. Dos Treinamentos

Devendo ter carga horária mínima de seis horas e ser ministrado por pessoa que tenha conhecimento da área, dentro do horário normal de trabalho periodicamente, pelo menos uma vez por ano, cujo conteúdo programático deverá conter mínimo:

- a) Informações sobre as condições e o meio ambiente de trabalho;
- b) Riscos inerentes da função;
- c) Uso adequado dos equipamentos de proteção individual;
- d) Informações sobre os equipamentos de proteção coletiva necessários e os existentes no local de trabalho;

- e) Doenças relacionadas ao trabalho;
- f) Operação de máquinas e equipamentos.

§1º. Durante o treinamento, os trabalhadores devem receber cópias dos procedimentos e operações a serem realizadas com segurança (ordens de serviço), bem como, comprovação de participação do treinamento (certificado).

§2º. Cabe ao empregador, fornecer o EPI adequado à atividade, aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, devendo ser considerado o conforto segundo a avaliação do empregado usuário, treinando-o sobre o correto uso e conservação, e tornar obrigatório seu uso, além de comprovar o fornecimento através de recibo de entrega, registrando a quantidade, tipo, modelo, tamanho e data de recebimento com assinatura do empregado.

Cláusula 4ª. Do PCMSO

Toda a empresa deverá implantar o PCMSO, que deverá contemplar ações que visem à conservação auditiva dos empregados, sendo obrigatório o fornecimento aos empregados de cópia de suas audiometrias; a vigilância passiva da saúde ocupacional, a partir de informações sobre a demanda espontânea de empregados que procurem serviços médicos; a vigilância ativa da saúde ocupacional, por meio de exames médicos dirigidos que incluam, além dos exames previstos na NR n. 7, a coleta de dados sobre sinais e sintomas de agravos à saúde conforme Anexo II - Controle Médico Ocupacional da Exposição a Níveis de Pressão Sonora Elevados.

Cláusula 5ª. Das Instalações Elétricas

Nas instalações elétricas devem ser adotadas medidas preventivas de controle do risco elétrico e de outros riscos adicionais, mediante técnicas de análise de risco, de forma a garantir a segurança e a saúde no trabalho.

§1º. O aterramento das instalações elétricas deve ser executado conforme regulamentação pelos órgãos competentes e/ou normas técnicas oficiais.

§2º. Com base na NBR 5410, as instalações elétricas devem incluir no mínimo, as seguintes medidas de proteção em face de choques elétricos: medidas de proteção contra choques elétricos, conforme 5.1; medidas de proteção contra efeitos térmicos, conforme 5.2; seleção e instalação das linhas elétricas, conforme 6.2; seleção, ajuste e localização dos dispositivos de proteção, conforme 6.3; presença dos dispositivos de seccionamento e comando, sua adequação e localização, conforme 5.6 e 6.3; adequação dos componentes e das medidas de proteção às condições de influências externas existentes, conforme 5.2.2, 6.1.3.2, 6.2.4, seção 9 e anexo C; identificações dos componentes, conforme 6.1.5; presença das instruções, sinalizações e advertências requeridas; execução das conexões, conforme 6.2.8; acessibilidade, conforme 4.1.10 e 6.1.4.

Cláusula 6ª. Do Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais

Para operar equipamentos de transporte, com força motriz própria, como por exemplo, a "empilhadeira", o empregador deverá já ter treinado o operador, com treinamento gratuito, específico e próprio para tanto, fornecendo assim a habilitação própria para operar equipamentos de transporte com a entrega do devido cartão de identificação, contendo nome, fotografia, datas da realização do treinamento, carga horária e nome completo, número do CPF ou do registro do profissional habilitado que ministrou o treinamento ao operador, devendo estar em lugar visível.

Cláusula 7ª. Da Segurança em Máquinas e Equipamentos

O empregador deve adotar medidas de proteção para o trabalho em máquinas e equipamentos, capazes de resguardar a saúde e a integridade física dos trabalhadores.

§1º. São consideradas medidas de proteção, a ser adotadas nessa ordem de prioridade: (1) medidas de proteção coletiva; (2) medidas administrativas ou de organização do trabalho; e (3) medidas de proteção individual.

§2º. As máquinas e equipamentos devem ser submetidas a manutenções na forma e periodicidade determinada pelo fabricante, por profissional legalmente habilitado ou por profissional qualificado, conforme as normas técnicas oficiais.

§3º. A manutenção, inspeção, reparos, limpeza, ajuste e outras intervenções que se fizerem necessárias devem ser executadas por profissionais capacitados, qualificados ou legalmente habilitados, formalmente autorizados pelo empregador, com as máquinas e equipamentos parados e adoção dos seguintes procedimentos:

§4º. A capacitação deve ocorrer antes que o trabalhador assuma a sua função; ser realizada sem ônus para o trabalhador; ter carga horária mínima, definida pelo empregador, que garanta aos trabalhadores executarem suas atividades com segurança, sendo realizada durante a jornada de trabalho; ter conteúdo programático conforme o estabelecido no Anexo II da NR 12; e ser ministrada por trabalhadores ou profissionais ou qualificados para este fim, com supervisão de profissional legalmente habilitado que se responsabilizará pela adequação do conteúdo, forma, carga horária, qualificação dos instrutores e avaliação dos capacitados.

§5º. A capacitação dos trabalhadores de microempresas e empresas de pequeno porte poderá ser ministrada por trabalhador da própria empresa que tenha sido capacitado nos termos do subitem 12.16.3 da NR 12 em entidade oficial de ensino de educação profissional.

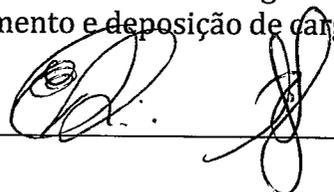
§6º. Até a data da vigência desta NR, será considerado capacitado o trabalhador que possuir comprovação por meio de registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS ou registro de empregado de pelo menos dois anos de experiência na atividade e que receba reciclagem conforme o previsto no subitem 12.16.8 da NR 12.

Cláusula 8ª. Da Ergonomia

Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do tronco, do pescoço, da cabeça, dos membros superiores e dos membros inferiores, devem ser adotadas medidas técnicas de engenharia, organizacionais e/ou administrativas, com o objetivo de eliminar ou reduzir essas sobrecargas, a partir da avaliação ergonômica preliminar ou da AET.

§1º. Na movimentação e no transporte manual não eventual de cargas, devem ser adotadas uma ou mais das seguintes medidas de prevenção: implantar meios técnicos facilitadores; adequar o peso e o tamanho da carga (dimensões e formato) para que não provoquem o aumento do esforço físico que possa comprometer a segurança e a saúde do trabalhador; limitar a duração, a frequência e o número de movimentos a serem efetuados pelos trabalhadores; reduzir as distâncias a percorrer com cargas, quando aplicável; e efetuar a alternância com outras atividades ou pausas suficientes, entre períodos não superiores a duas horas.

§2º. Todo trabalhador designado para o transporte manual não eventual de cargas deve receber orientação quanto aos métodos de levantamento, carregamento e deposição de cargas.



§3º. As empresas concederão aos trabalhadores, além dos intervalos legais, duas pausas remuneradas diárias de no mínimo 5 (cinco) minutos de duração cada.

Cláusula 9ª. Da Proteção Contra Incêndios

Toda organização deve adotar medidas de prevenção contra incêndios em conformidade com a legislação estadual e, quando aplicável, de forma complementar, com as normas técnicas oficiais.

§1º. A organização deve providenciar para todos os trabalhadores informações sobre: utilização dos equipamentos de combate ao incêndio; procedimentos de resposta aos cenários de emergências e para evacuação dos locais de trabalho com segurança; e dispositivos de alarme existentes.

§2º. Os locais de trabalho devem dispor de saídas em número suficiente e dispostas de modo que aqueles que se encontrem nesses locais possam abandoná-los com rapidez e segurança em caso de emergência.

§3º. As aberturas, saídas e vias de passagem de emergência devem ser identificadas e sinalizadas de acordo com a legislação estadual e, quando aplicável, de forma complementar, com as normas técnicas oficiais, indicando a direção da saída.

§4º. As aberturas, saídas e vias de passagem devem ser mantidas desobstruídas.

§5º. Nenhuma saída de emergência deve ser fechada à chave ou presa durante a jornada de trabalho.

§6º. As saídas de emergência podem ser equipadas com dispositivos de travamento que permitam fácil abertura do interior do estabelecimento.

Cláusula 10. Do Termo Aditivo

O presente instrumento vigorará como parte integrante e indissociável da Convenção Coletiva de Trabalho, vigendo como deve vigor como parte da norma coletiva de trabalho.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above two long, parallel diagonal lines that extend from the left side of the page towards the right.