

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001226/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/06/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024368/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.260990/2026-97
DATA DO PROTOCOLO: 07/05/2026

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 Presidente, Sr(a). IZELDA TERESINHA ORO;

E

SIND.DA IND.DA CONST.E DE ART.DE CONC.ARM.DO OESTE S/C., CNPJ n. 78.495.348/0001-94, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEXANDRE FIORINI;

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 2026 a 30 de abril de 2027 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil, do Plano da CNTI**, 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 - DA VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL NOS PISOS SALARIAIS

A partir de 01 de maio de 2026, os pisos salariais serão fixados nos seguintes importes mensais:

a) Aos trabalhadores e trabalhadoras em terraplanagem e pavimentação (Operadores de Motoscraoper, Motoniveladora, Caminhão Fora de Estrada, Operadores de Escavadeira Hidráulica, Gerente de Departamento De Pessoal ou de Recursos Humanos), e outros profissionais, estabelece-se um piso salarial mínimo de **R\$ 4.400,00 (reajuste 2025/2026 de 7,4%)**;

b) Aos trabalhadores e trabalhadoras em terraplanagem e pavimentação (Contramestres ou Capatazes de Setores), Operadores de Retro-Escavadeira, Trator de Esteira, Pá Carregadeira Leve, Trator de Pneus, Rolo Compressor, Acabadora de Asfalto, Distribuidor de Asfalto, Operadores de Retroescavadeiras, Operador Trator Esteiras, e outros profissionais, estabelece-se um piso salarial mínimo de **R\$ 3.572,00 (reajuste 2025/2026 de 7%)**;

c) Para os Mestres de Obras, e outros profissionais tais como Supervisores e Gerentes de Obras, estabelece-se um piso salarial mínimo de **R\$ 4.400,00 (reajuste 2025/2026 de 7,4%)**;

d) Para os Contramestres Gerais, Encarregados de Setor, e outros profissionais, estabelece-se um piso salarial mínimo de **R\$ 3.600,00 (reajuste 2025/2026 de 7,4%)**;

e) Para os profissionais da Indústria da Construção Civil: Pedreiros, Carpinteiros, Ferreiros ou Armadores de Ferro, Operadores de Grua, Lixadores, Colocadores de Gesso, e outros profissionais, estabelece-se um piso salarial mínimo de **R\$ 3.000,00 (reajuste 2025/2026 de 7,1%)**;

f) Para os profissionais da Indústria de Artefatos de Cimento: Pedreiro, Carpinteiro, Ferreiros ou Armadores de Ferro e outros profissionais, estabelece-se um piso salarial mínimo de **R\$ 3.000,00 (reajuste 2025/2026 de 7,1%)**;

g) Para os profissionais Eletricistas, Encanadores, Pintores, Azulejistas, Desenhistas, Projetistas, Assistente de Departamento de Pessoal ou de Recursos Humanos, e outros profissionais, estabelece-se um piso salarial mínimo de **R\$ 3.000,00 (reajuste 2025/2026 de 7,1%)**;

h) Para os Meio-Oficiais, Operadores de Guincho de Coluna, e outros profissionais, estabelece-se um piso salarial mínimo de **R\$ 2.550,00 (reajuste 2025/2026 de 8,1%)**;

i) Para os Serventes em geral, Auxiliar de Topografia, Auxiliar de Escritório e outros auxiliares, estabelece-se um piso salarial mínimo de **R\$ 2.300,00 (reajuste 2025/2026 de 8,8%)**.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DA VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho terão reajuste salarial de **6% (seis por cento)** a partir de 01 de maio de 2026, calculado sob os salários praticados em 30 de abril de 2026.

§1º. Os empregados atuais admitidos entre 01 de maio de 2025 a 30 de abril de 2026, farão jus ao reajuste salarial estabelecido na proporção do tempo de emprego na empresa contando-se retroativamente a partir de 01 de maio de 2026.

§2º. Não serão compensáveis os reajustes salariais decorrentes de promoção, alteração de função, mérito, equiparação salarial, adequação de cargos e salários e qualificação profissional.

§3º. Serão compensáveis, desde que comprovadas, todas as antecipações e reajustes salariais estabelecidas mediante Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o Siticom Chapecó e com participação do Sinduscon Oeste, e aquelas concedidas por liberalidade do empregador (espontânea) ocorridas no período de 01 de maio de 2025 a 30 de abril de 2026.

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

CLÁUSULA QUINTA - DO 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.

Parágrafo único. O pagamento em atraso, não exime a empresa infratora das penalidades administrativas impostas pelo Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA SEXTA - DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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 descumprido.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - DA REMUNERAÇÃO DA HORA EXTRAORDINÁRIA

A jornada extraordinária, respeitada a exceção contida no art. 61 da CLT, será remunerada com os seguintes adicionais.

- a)** Até 52 horas extras no transcorrer do mês, adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.
- b)** Acima de 52 horas extras no transcorrer do mês, adicional de 100% (cem por cento), sobre a hora normal.

Prêmios

CLÁUSULA OITAVA - DA PREMIAÇÃO POR PRODUTIVIDADE

Através de Acordo Coletivo de Trabalho, com a participação do Siticom e do Sinduscon, as empresas poderão instituir o Sistema de Premiação por Produtividade – SPP para conferir prêmio aos trabalhadores em razão de serviços extraordinários, considerando o atingimento de objetivos relacionados à Produtividade.

§1º. Para os fins de SPP, poderão ser incluídos os seguintes fatores:

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

e) Assiduidade, respeitando-se as faltas justificadas legais e normativas;

f) Pontualidade, considerando que a falta de registro do ponto pelo empregado poderá ser contabilizada para fins de premiação;

g) Comprovação de registro de emprego desde o início do período de apuração da produtividade.

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

§3º. O SPP poderá ser previsto para cada trabalhador, por equipe, por setores, por canteiro de obras, por fases da obra, por cidades, ou por outra fração.

§4º. A apuração do SPP dar-se-á por escrito e será realizada por uma comissão de 03 (três) representantes da empresa, com a participação obrigatória do trabalhador ou da equipe envolvida, cujo documento de apuração será assinado e recebido em via original por todos.

§5º. O SPP deverá prever o pagamento do prêmio, na ocorrência de caso fortuito ou força maior, e no desligamento de empregado por qualquer motivo, inclusive na justa causa.

§6ª. Para fins de auferimento de prêmio, não será permitida e nem será contabilizada a Produtividade realizada em jornada extraordinária, sábados, domingos ou feriados.

§7º. Somente poderá ser implantado e somente terá validade jurídica, a premiação por produtividade instituída mediante Acordo Coletivo de Trabalho e com base nesta cláusula convencional.

§8ª. Por força dos princípios contidos no artigo 7º, XXVI da Constituição da República, artigo 611-A, *caput* e 457, §2º, e art. 614, §3º, todos da Consolidação das Leis do Trabalho/CLT, todas as disposições pertinente ao Prêmio-Produtividade a serem firmadas por Acordo Coletivo de Trabalho, não se incorporarão aos contratos individuais de emprego e não terão natureza de verba salarial, não incidindo em contribuições previdenciárias, recolhimentos de FGTS, férias, décimo terceiro salário, aviso prévio indenizado, adicionais de qualquer natureza e espécie, e qualquer outra integração ou reflexo salarial ou remuneratório.

CLÁUSULA NONA - DO PRÊMIO ASSIDUIDADE

Terá direito ao prêmio assiduidade, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), de natureza indenizatória, o empregado que, dentro do mês, não apresentar faltas ao trabalho (justificada ou injustificada) com tolerância de, no máximo, 5 horas faltas no mês.

§1º. Nos casos de exames, consultas e qualquer outro procedimento de pré-natal, as gestantes não perderão o Prêmio Assiduidade.

§2º. O Prêmio Assiduidade se destina aos empregados que exercem suas atividades em obras ou no setor de produção da empresa.

§3º. O empregado não fará jus ao Prêmio Assiduidade dentro dos períodos em que estiver em gozo de férias ou recebendo benefício previdenciário. Entretanto, quando houver dias úteis trabalhados no mês em que anteceder ou suceder o período de férias/benefício previdenciário, o empregado fará jus ao pagamento proporcional do Prêmio Assiduidade, considerando exclusivamente os dias efetivamente trabalhados no mês (de segunda a sexta-feira).

§4º. A entrega do Prêmio Assiduidade poderá ser na folha de pagamento, cartão convênio, ou convênio em supermercado.

§5º. As empresas que possuem benefício aos empregados atrelado a assiduidade deverão:

- a)** Ajustar-se ao valor previsto nesta cláusula caso o valor atualmente pago seja inferior;
- b)** Manter os valores mínimos atuais, caso o valor atualmente pago seja superior.

§6º. Fica vedada a alteração em prejuízo do trabalhador, ainda que o Prêmio Assiduidade já tenha sido firmado pelo empregador através de Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO ABONO DE PERMANÊNCIA

Considerando:

- a)** a necessidade de valorização do emprego no âmbito do quadro de pessoal do empregador ora acordante;
- b)** a adoção de instrumentos de prevenção e contenção de rotatividade (turnover) de empregados no setor da construção civil em geral, requerendo a implementação de mecanismos para retenção de talentos do quadro de pessoal da empresa, para que esta possa cumprir seus compromissos com clientes;
- c)** a implementação de nova política de incentivo à captação de mão-de-obra no mercado de trabalho, como atrativo a novas admissões de empregados;
- d)** a atuação sindical em prol da evolução e expansão pela valorização da renda do trabalhador.

É facultativo às empresas adotarem o *Abono de Permanência* com base na presente cláusula convencional, sempre por meio de Acordo Coletivo de Trabalho.

§1º. O *Abono de Permanência*, dentre outros, poderá prever o cumprimento dos seguintes critérios:

- a)** Tempo de emprego não inferior a 12 (doze) meses, ininterruptos;
- b)** Não ter comunicado de desligamento (pedido de demissão) em contratos de trabalho anteriormente existentes com o empregador acordante, nos últimos 12 (doze) meses;

§2º. O *Abono de Permanência* poderá ter os seguintes parâmetros:

I. Aos trabalhadores que contem com tempo igual ou superior a 01 (um) ano de emprego ininterruptos, fará jus ao importe de 2% (dois por cento) mensais calculado

sob os respectivos pisos salariais vigentes em Convenção Coletiva de Trabalho da categoria ou outros importes pecuniários / referenciais;

II. Aos trabalhadores que contem com tempo igual ou superior a 02 (dois) anos de emprego ininterruptos, fará jus ao importe de 4% (quatro por cento) mensais calculado sob os respectivos pisos salariais vigentes em Convenção Coletiva de Trabalho da categoria ou outros importes pecuniários / referenciais;

§3º. O *Abono de Permanência* será percebido diretamente pelo empregado mediante:

a) Lançamento em folha de pagamento salarial, entregue juntamente com salários até o quinto dia útil do mês subsequente; ou

b) Crédito em cartão eletrônico com função de débito e saque, sem lançamento em folha de pagamento salarial e com data de entrega a ser firmada em Acordo Coletivo de Trabalho.

§4º. O *Abono de Permanência*, como instrumento para retenção e captação de mão de obra empregada, existente e instituído por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, tem por base a força legiferante da Norma Coletiva de Trabalho insculpida no Artigo 7º, XXVI da Constituição Federal e a normatividade a que alude o artigo 611, §1º da CLT, assentado sob as bases do Tema 1.046 do Supremo Tribunal Federal e do permissivo legal expresso no artigo 452, §2º da CLT na forma de abono pecuniário. Com efeito, terá vigor o *Abono de Permanência* no âmbito da empresa acordante enquanto viger e vigorar o Acordo Coletivo de Trabalho, razão pela qual o *Abono de Permanência* não constitui salário *in natura*, não incorpora ao salário, não incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO SEGURO DE VIDA E DO AUXÍLIO FUNERAL

O empregador manterá contrato de seguro de vida gratuito a todos os seus empregados, coletivo ou individual, com cobertura para, no mínimo, os seguintes eventos/sinistros: auxílio funeral, morte acidental e/ou morte natural.

Parágrafo Único: Os valores recebidos da seguradora, pelo empregado segurado ou seus familiares, poderão ser deduzidos/abatidos/compensados de eventual processo judicial perante a Justiça do Trabalho e/ou Justiça Comum Estadual ou Federal.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 n. 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.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA DEVOLUÇÃO DE EPIS E UNIFORMES

Quando da demissão, o empregado deverá devolver os Equipamentos de Proteção Individual - EPI e uniformes que lhes foram fornecidos na vigência do contrato de trabalho.

Parágrafo único. Durante a vigência do contrato de trabalho, os trabalhadores deverão zelar pela limpeza dos EPIs e, quando a empresa dispor de armários próprios nos locais de trabalho, pela guarda destes.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA RESCISÃO 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 as infrações motivadoras ao trabalhador, por escrito e assinado, sob pena de não terem validade suas alegações em juízo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 ao 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, a multa prevista no §8º do artigo 477 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO AVISO PRÉVIO

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

§1º. A contagem do prazo obedecerá a exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

§2º. 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.

§3º. É vedado o aviso prévio trabalhado que não seja efetivamente trabalhado, afastando-se a validade de aviso prévio "cumprido em casa". Caso o empregador decida pelo não cumprimento de trabalho do aviso prévio de 10 (dez) dias pelo trabalhador, deverá remunerá-lo proporcionalmente.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica estabelecido que o Contrato de Experiência seja de no máximo 90 (noventa) dias.

§1º. O contrato de experiência somente terá validade quando o empregado estiver registrado pelo contratante na forma prescrita em lei.

§2º. Quando do pedido de demissão antes do término do Contrato de Experiência, fica o trabalhador dispensado do pagamento do saldo restante do contrato.

§3º. É facultada ao empregador a diferenciação salarial do trabalhador no período de experiência, respeitado o piso da categoria profissional correspondente a função.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS ESPÉCIES DE CONTRATAÇÃO

São vedadas a contratação trabalho temporário, 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 DÉCIMA NONA - 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.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA FICHA DE REGISTRO DE EMPREGADO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO PIS

A empresa que deixar de cadastrar, prestar informações corretas e integrais da RAIS ou que não registrar o contrato de trabalho do trabalhador, deverá reparar o prejuízo a este, arcando

com valor equivalente a um salário-mínimo por ano ou proporcional a 01/12 para cada mês trabalhado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DAS CLÁUSULAS CONTRATUAIS ABUSIVAS

Os empregadores devem abster-se de impor cláusulas abusivas nos Contratos de Empregos, não podendo fazer constar o seguinte, como exemplo:

- a)** Desconto de Equipamento de Proteção Individual ou Coletivo, se este for devolvido pelo empregado quando da extinção da relação;
- b)** Homologação de atestados médicos por Profissionais de Saúde contratados pelo empregador;
- c)** Não pagamento de salário ante a ausência de registro de folha ponto;
- d)** Desconto por pedido de demissão no contrato de experiência, alegando o texto do art. 480 da CLT.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DOS CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO

Na realização de cursos técnicos, de graduação ou de especialização patrocinados pela empresa, o trabalhador ou trabalhador deverá permanecer empregado por um período mínimo de 12 (doze) meses, sob pena de indenizar a empresa com os valores corrigidos, gastos na realização do referido curso, inclusive despesas de viagens.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DAS INFRAÇÕES DE TRÂNSITO

Na realização de cursos técnicos, de graduação ou de especialização patrocinados pela empresa, o trabalhador ou trabalhador deverá permanecer empregado por um período mínimo de 12 (doze) meses, sob pena de indenizar a empresa com os valores corrigidos, gastos na realização do referido curso, inclusive despesas de viagens.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO DANO A BENS DE PROPRIEDADE DA EMPRESA

O trabalhador que, por dolo ou culpa, ambos devidamente comprovados, causar dano a bens de propriedade da empresa, obrigatoriamente deverá indenizá-la pelo bem ou sua reparação.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA CESSÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

O trabalhador que tiver cessado seu benefício previdenciário deverá se apresentar ao empregador para retorno ao trabalho no prazo de 2 (dois) dias após a respectiva alta, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, exceto se tiver superveniente atestado médico afastando-o do trabalho, que deverá ser apresentado ao empregador nos termos desta Convenção Coletiva.

§1º. Caso o trabalhador não comunique o empregador no prazo de até 30 (trinta) dias contados do primeiro dia útil após a cessão do benefício previdenciário, poderá se caracterizar justa causa para rescisão de contrato.

§2º. No mesmo prazo do *caput* desta cláusula, o empregado deverá comunicar o empregador se ingressou com prorrogação ou recurso administrativo ou medida judicial contra a alta médica previdenciária e/ou término do benefício previdenciário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO RETORNO À CIDADE DE ORIGEM

Ao trabalhador ou trabalhadora que seja transferido temporariamente a trabalhar em outra cidade, assegura-se retorno à cidade de origem no mínimo a cada duas semanas, aos fins de semana.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA TERCEIRIZAÇÃO

A contratada admite, remunera, dirige e dispensa seus empregados, estando comprometida com as obrigações trabalhistas e previdenciárias. O Tomador de Serviços é responsável pela fiscalização do adimplemento destas obrigações, inclusive, quanto ao cumprimento e execução das Normas de Saúde e Segurança no Trabalho nos canteiros de obras, fábricas e indústrias.

§1º. O Tomador de Serviços poderá reter da empresa Contratada, a pecúnia a contento para garantia de pagamento dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados.

§2º. O Tomador de Serviços fornecerá os Programas de Segurança (ex.: PGR, LTCAT) nos canteiros de obras em benefício dos empregados próprios e terceirizados, obrigando-se na fiel execução integral das disposições dos Programas, obedecendo às Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança no Trabalho.

§3º. As empresas Contratadas responsabilizar-se-ão pela execução de todos os Programas de Saúde no Trabalho, bem como ao cumprimento dos Programas de Segurança (ex.: PCMSO, PPP).

§4º. O Tomador de Serviços enviará ao Siticom Chapecó e ao Sinduscon Oeste, relatórios semestrais informando dados de empresas terceirizadas (contratadas), constando CNPJ, nome do responsável, CPF, endereço eletrônico (e-mail), número de telefone, quantidade de trabalhadores, escritório contábil (CNPJ, telefone e e-mail), para o Siticom Chapecó pelo link: https://siticom-chapeco.org.br/assessoria_juridica menu “Envie Relatório de Terceirizados do Setor da Construção”, e para o Sinduscon Oeste para o e-mail sinduscon@sindusconchapeco.com.br, sendo: o primeiro relatório com envio até 30 de junho compreendendo o período de 01 de janeiro a 30 de junho; e o segundo relatório com envio até 31 de dezembro compreendendo o período de 01 de julho a 31 de dezembro.

§5º. Os proprietários das obras, sejam pessoas físicas ou jurídicas, serão considerados incorporadores para todos os efeitos legais e jurídicos, sempre que o empreendimento tiver fins comerciais ou lucrativos.

§6º. Não haverá prejuízos de direitos trabalhistas entre empregados diretos e empregados terceirizados, cabendo indistintamente direitos decorrentes de superveniente lei ou Instrumento Coletivo de Trabalho.

§7º. Cabe ao Sindicato dos Trabalhadores ora conveniente, a integral representação de todos os trabalhadores terceirizados, seja em funções próprias, similares ou conexas à indústria da

construção e artefatos de cimento, conforme o Estatuto Social concomitante ao Quadro de Atividades e Profissões aludido pelo art. 577 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§8º. Cabe à entidade sindical representante da categoria econômica, a integral representação dos empregadores terceirizados, seja em funções próprias, similares ou conexas à indústria da construção e artefatos de cimento.

§9º. A contratação de Microempreendedor Individual caberá somente para atividades econômicas especificadas na legislação competente.

§10. É facultado ao tomador de serviços o fornecimento de uniforme com a logomarca da sua empresa, sem que isso caracterize, por si só, vínculo de emprego.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA JORNADA E CARGA HORÁRIA

A carga horária 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 jornada ordinária de 09 (nove) 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, que deverá ser

inserido no Sistema Mediador pelo Siticom Chapecó no prazo de 05 dias após sua conclusão.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO DIA 1º DE MAIO

É vedado o trabalho no dia 01 de maio.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO INÍCIO DA FRUIÇÃO DAS FÉRIAS

As férias coletivas ou individuais deverão ter início no período de segunda-feira a quarta-feira.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO PAGAMENTO DAS FÉRIAS

O pagamento do período de fruição das férias (individuais ou coletivas) poderá ocorrer por ocasião do pagamento do salário, ou seja, até o quinto dia útil do mês subsequente, não se aplicando – neste caso - o disposto no artigo 145 da CLT.

§1º. No prazo de até 02 (dois) dias anteriores ao início do período de fruição das férias, o empregador pagará ao trabalhador o importe pertinente a um terço de férias, conforme artigo 7º, XVII, da Constituição Federal de 1988.

§2º. No caso de férias coletivas ou individuais, possibilita-se ao trabalhador e empregador, a conversão em abono pecuniário do período que exceder a 10 (dez) dias de férias.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DOS EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

A empresa fica obrigada a fornecer gratuitamente aos trabalhadores e trabalhadoras, os equipamentos de segurança necessários à sua proteção e segurança no âmbito do trabalho.

Parágrafo Único: O bloqueador solar será fornecido para os trabalhadores e trabalhadoras de forma coletiva ou individual, devendo estes observar as instruções do fabricante para a correta forma de utilização.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

São válidos todos os atestados médicos e odontológicos para fins de justificativa de falta sem desconto salarial.

§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 médico deverá ser enviado ao empregador no prazo de até 48 horas contados do início da falta, podendo ser por meio eletrônico a ser confirmado de forma física assim que possível. A comunicação de ausência ao trabalho deverá ser realizada em até 03 horas contadas do início da jornada, que pode ser realizada também por meio eletrônico.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO FUMO

É facultado à empresa adotar critérios fixando horários e locais para os fumantes ou a proibição de fumar durante o expediente.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA PROIBIÇÃO DO USO DE CELULAR

Por motivos de saúde e segurança, a empresa poderá estabelecer a proibição/restrição do uso do telefone celular ou similar durante o horário de trabalho e no canteiro de obras, possibilitando-se a empresa estabelecer por norma interna quais funções que poderão fazer o uso de telefone celular ou similar.

Parágrafo único. As empresas deverão disponibilizar aos empregados meios de comunicação em casos de emergência/urgência e possibilitar o uso de telefone celular ou similar nos horários de intervalo para repouso e alimentação.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO ACIDENTE DE TRABALHO

Em caso de o trabalhador(a) sofrer acidente de trabalho, se necessário, a empresa deverá providenciar o transporte do mesmo até o Hospital, tomando todas as providências necessárias.

Parágrafo único. Em caso de acidentes de trabalho, as empresas ficam obrigadas a comunicar o acidente de imediato ao Siticom Chapecó.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO

Quando devidamente identificados, os Dirigentes Sindicais, profissionais em segurança no trabalho, empregados e demais representantes do Siticom Chapecó terão acesso livre nas sedes, filiais e canteiros de obras das empresas, acompanhados por um representante da empresa.

Parágrafo único. As empresas reservarão locais apropriados para o Siticom Chapecó afixar cartazes de interesse da categoria.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA LICENÇA AO DIRIGENTE SINDICAL

A empresa que tiver 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDICATO PATRONAL

Toda empresa pertencente à categoria econômica pagará até o dia 15 de agosto dos anos de 2026 e 2027, a Contribuição Assistencial Patronal relativa aos anos de 2026 e 2027, no valor de R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais).

§1º. O recolhimento dar-se-á através dos boletos emitidos pela entidade sindical representativa da categoria econômica.

§2º. 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.

§3º. As empresas que forem “associadas” ao sindicato patronal e que estiverem adimplentes com todas as contribuições, ficam ISENTAS do pagamento das contribuições previstas nesta cláusula, desde que comprovem a associação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Considerando a tese de repercussão geral firmada ao Tema 935 do Supremo Tribunal Federal;

Considerando a Orientação n. 13 da Coordenação Nacional de Liberdade Sindical – CONALIS do Ministério Público do Trabalho; e

Considerando que as assembleias validam a forma expressa e prévia dos trabalhadores para firmar cláusulas de natureza contributiva em Norma Coletiva de Trabalho aplicada a todos os empregados, independente de associação sindical:

Sob pena de aplicação de penalidade pecuniária conforme estabelece esta Convenção Coletiva de Trabalho, estabelece-se:

a) Contribuição Assistencial incidente no mês de **maio**, no importe de **5%** sob a **remuneração** percebida pelo trabalhador, contribuída via folha de pagamento salarial, com envio de relatório até 10 de junho, contendo nome completo dos contribuintes, CPF, função, remuneração, valores contribuídos e cópia dos comprovantes de recolhimento do total da Contribuição Assistencial, a ser enviado 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>;

b) Contribuição Assistencial incidente no mês de **novembro**, no importe de **5%** sob a **remuneração** percebida pelo trabalhador ou trabalhadora, contribuída via folha de pagamento salarial, com envio de relatório até 10 de dezembro, contendo nome completo dos contribuintes, CPF, função, remuneração, valores contribuídos e cópia dos comprovantes de recolhimento do total da Contribuição Assistencial, a ser enviado 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>;

§1º. A contribuição será recolhida pelo empregador até o dia 10 (dez) dos meses subsequentes (junho e dezembro), mediante guias bancárias (boletos) emitidas pelo Siticom Chapecó e acessadas pelo site www.siticom-chapeco.org.br. Em caso de atraso pelo empregador, incidirá mora diária de 2% (dois por cento) e multa mensal de 10% (dez por cento), além de aplicação de penalidade pecuniária estabelecida nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

§2º. Os empregadores remeterão ao Siticom Chapecó, até 10 de junho e 10 de dezembro respectivamente às competências da Contribuição Assistencial às alíneas “a” e “b” desta cláusula, relatório contendo o nome completo dos contribuintes, CPF, função, remuneração, valor contribuído efetuado e cópia dos comprovantes de recolhimento do total da Contribuição Assistencial, através de upload de relatório em arquivo “pdf” (vedado documento em branco ou outro que não seja o relatório ora estabelecido) via acesso para download das guias bancárias para recolhimento de Contribuição Assistencial pelo site <https://sweb.diretasistemas.com.br/prosindweb/index.php?sind=121>, sob pena de aplicação de penalidade pecuniária estabelecida nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

§3º. As Contribuições ora estabelecidas absolutamente não são obrigatórias aos não associados ao Siticom Chapecó, e por isso, certamente lhe é garantida a ampla, livre e plena oposição, tão somente necessitando que o trabalhador se manifeste por escrito e pessoalmente perante esta entidade, em tempo adequado do dia 11 (onze) ao dia 20 (vinte) do mês de maio e do dia 01 (primeiro) ao dia 10 (dez) de novembro dos anos de 2026 e de 2027, nos termos de documento/modelo de oposição a ser fornecido pelo Siticom Chapecó no ato da oposição.

§4º. Para as demais cidades da base territorial do Siticom Chapecó, a oposição do trabalhador à Contribuição Assistencial será realizada de forma presencial, por escrito e com documento/modelo a ser disponibilizado pela entidade no ato da oposição, tendo por local sempre a Praça Municipal Central de cada cidade abaixo listada, nas seguintes datas e horários:

- Planalto Alegre: 11.05.2026, 03.11.2026, 03.05.2027 e 03.11.2027, entre 09h e 10h;
- Águas de Chapecó: 11.05.2026, 03.11.2026, 03.05.2027 e 03.11.2027, entre 10h45 e 11h45;
- São Carlos: 11.05.2026, 03.11.2026, 03.05.2027 e 03.11.2027, entre 13h30 e 14h30;
- Palmitos: 11.05.2026, 03.11.2026, 03.05.2027 e 03.11.2027, entre 15h15 e 16h30;
- Jardinópolis: 12.05.2026, 04.11.2026, 04.05.2027 e 04.11.2027, entre 09h e 10h;
- União do Oeste: 12.05.2026, 04.11.2026, 04.05.2027 e 04.11.2027, entre 10h30 e 11h30;
- Nova Itaberaba: 12.05.2026, 04.11.2026, 04.05.2027 e 04.11.2027, entre 13h30 e 14h30;

- Cordilheira Alta: 12.05.2026, 04.11.2026, 04.05.2027 e 04.11.2027, entre 15h15 e 16h15;
- Quilombo: 13.05.2026, 09.11.2026, 07.05.2027 e 09.11.2027, entre 10h30 e 11h30.
- Coronel Freitas: 13.05.2026, 04.11.2026, 05.05.2027 e 03.11.2027, entre 13h e 15h. *Em Coronel Freitas/SC, o local para atendimento de oposições à Contribuição Assistencial será na subsede do Siticom Chapecó.*
- Caxambu do Sul: 14.05.2026, 05.11.2026, 05.05.2027 e 05.11.2027, entre 09h e 10h;
- Guatambu: 14.05.2026, 05.11.2026, 05.05.2027 e 05.11.2027, entre 10h30 e 11h30;
- Arvoredo: 15.05.2026, 06.11.2026, 06.05.2027 e 08.11.2027, entre 09h e 10h;
- Seara: 15.05.2026, 06.11.2026, 06.05.2027 e 08.11.2027, entre 10h45 e 11h45.

§5º. Após manifestar sua prerrogativa/direito de oposição, deverá o trabalhador diretamente informar sua decisão ao escritório de contabilidade de seu empregador ou diretamente a este.

§6º. Não haverá lançamento de Contribuição Assistencial quando o contrato estiver interrompido ou suspenso em maio ou novembro, devendo o empregador fazer constar tal apontamento no relatório a ser enviado ao Siticom Chapecó.

§7º. A responsabilidade por eventual condenação do empregador ou da entidade sindical patronal para devolução/reparação/indenização/ressarcimento de valores pertinentes à Contribuição Assistencial, é inteiramente exclusiva da entidade sindical de trabalhadores, inclusive, para responder eventual e necessária ação regressiva. Ademais, ocorrendo condenação do empregador ou entidade sindical da categoria econômica, o Siticom Chapecó se compromete inarredavelmente a devolver/ressarcir/reembolsar os valores pertinentes diretamente ao prejudicado, podendo inclusive ser acionado judicialmente.

§8º. O lançamento da Contribuição Assistencial deverá ser realizado pelo empregador, exceto se houver registro de oposição pelo trabalhador nos conformes e termos estabelecidos por esta Convenção Coletiva, sob pena de aplicação de penalidade pecuniária conforme estabelece esta Convenção Coletiva de Trabalho.

§9º. Conforme Tese Vinculante do Tema n. 935 do Supremo Tribunal Federal: “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”.

§10º. Conforme Orientação n. 13 da CONALIS do Ministério Público do Trabalho:

a) O ato ou fato de o empregador ou de terceiro de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto de contribuições sindicais legais, normativas ou negociadas, ou de qualquer outra espécie, constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, podendo implicar atuação do Ministério Público do Trabalho.

b) O ato ou fato de o empregador exigir, impor e/ou condicionar a forma, tempo e/ou modo do exercício da oposição, a exemplo de apresentação perante o departamento de pessoal da empresa ou de modo virtual, também constitui, em tese, ato ou conduta antissindical, pois se trata de decisão pertinente à autonomia privada coletiva.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA MENSALIDADE SINDICAL

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\$ 35,00 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - DAS PENALIDADES POR MANTER TRABALHADOR SEM REGISTRO

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, cuja íntegra será revertida ao Siticom Chapecó para sua atuação.

§1º. As penalidades aplicadas e não quitadas pela empresa, poderão ser averbadas nos Registros de Proteção, inclusive mediante protestos em cartórios.

§2º. Todo trabalhador que trabalhe para empresa sem o regular registro de Contrato de Trabalho terá direito ao pagamento em dobro de todas as suas verbas rescisórias, além de constituir motivo justo para o trabalhador rescindir indiretamente seu contrato de trabalho.

§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 Sinduscon Oeste.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PERMANENTE

Ambas as entidades instituem a *Comissão de Negociação Coletiva Permanente* que terá por objetivo:

- a)** Aportar soluções negociadas para as relações individuais e coletivas no âmbito de atuação das entidades sindicais;
- b)** Atualizações de dados estatísticos da categoria profissional e econômica, e planejamento de ações sindicais;
- c)** Construir e desenvolver ações de aperfeiçoamento de mão de obra, condições de trabalho e meio-ambiente laboral; e
- d)** Debater, analisar e firmar disposições normativas.

§1º. As entidades sindicais respectivas enviarão até 02 representantes para as reuniões desta Comissão.

§2º. A Comissão se reunirá até 02 vezes por ano nos seguintes períodos: entre janeiro e junho; e entre julho e dezembro.

§3º. A Comissão de Negociação Coletiva Permanente não substitui as reuniões de Negociação Coletiva de Trabalho anuais, de caráter ordinário, visando estabelecimento de Convenção Coletiva de Trabalho para data-base de 1º de maio.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 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.

§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 atendimento on-line de Assistência e Homologação Sindical Rescisória será exclusivo para os empregadores e trabalhadores cuja residência ou domicílio seja nas cidades da base territorial do Siticom diversa de Chapecó/SC.

§4º. 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 paga/quitada;
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/resumo analítico da rescisão.

§5º. 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.

§6º. 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 SÉTIMA - DA CÂMARA DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DA CONSTRUÇÃO

Por esta Convenção Coletiva de Trabalho, Siticom Chapeco e Sinduscon Oeste constituem a Comissão de Conciliação Prévia, denominada de **Câmara de Conciliação Trabalhista da Construção Civil** 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 n.

5.452/1943; no artigo 165, §3º, da Lei Federal n. 13.105/2015; e no artigo 42, parágrafo único, da Lei n. 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 da Construção Civil;

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

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

(d) As Conciliações exitosas firmadas nesta Câmara de Conciliação Trabalhista da Construção Civil, 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) As custas são fixadas no importe de R\$ 600,00 a serem quitadas pelo empregador, diante de tentativa de conciliação exitosa ou inexitosa, ao Siticom Chapecó.

(f) 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/quer-conciliar/>.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO TERMO DE QUITAÇÃO

As entidades sindicais ora convenientes instituem o Termo de Quitação, 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 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 Sinduscon participar como assistente ou representante do empregador no ato de emissão e/ou homologação do Termo de Quitação; 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 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.

§4º. O empregador apresentará, no ato da homologação do Termo de Quitação, 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.

§5º. Poderá o Siticom Chapecó recusar-se a homologar o Termo de Quitação, desde que o faça justificadamente por escrito.

§6º. O atendimento para emissão e/ou homologação do Termo de Quitação dar-se-á mediante agendamento prévio pelo Siticom Chapecó, devendo o empregado ser comunicado previamente pelo empregador.

§7º. Não é da competência do Termo de Quitação:

(a) Solucionar conflitos individuais trabalhistas;

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

§8º. O Termo de Quitação terá modelo e formato organizado pelo Siticom Chapecó.

§9º. As custas serão de R\$ 400,00 a serem quitadas pelo empregador, ao Siticom Chapecó.

§10. O valor dos Emolumentos poderá ser flexibilizado quando a quantidade de Termos de Quitação for superior a 05 (cinco) numa mesma data.

§11. O atendimento exclusivo para o Termo de Quitação 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/>.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DOS DADOS DE EMPREGABILIDADE

Para fins de estatísticas de empregabilidade do setor da construção, as empresas enviarão ao Siticom Chapecó e ao Sinduscon Oeste, relatório contendo nome completo, idade, função e salário-base dos empregados ativos e inativos, do período de 01 de janeiro a 31 de maio com envio até 10 de junho; e do período de 01 de junho a 31 de dezembro com envio até 10 de janeiro.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho substitui integralmente aquela de registro no Ministério do Trabalho e Emprego sob n. SC001268/2025.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

Considerando as bases territoriais comuns do Siticom Chapecó e do Sinduscon Oeste, aplica-se esta Convenção Coletiva de Trabalho, em sua integralidade, no âmbito dos seguintes territórios: Águas de Chapecó, Arvoredo, Caxambu do Sul, Chapecó, Cordilheira Alta, Coronel

Freitas, Guatambu, Jardinópolis, Nova Itaberaba, Palmitos, Planalto Alegre, Quilombo; União do Oeste; São Carlos e Seara.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO TRATAMENTO DE DADOS

Considerando a força legiferante da Norma Coletiva de Trabalho insculpida no artigo 8º, XXVII da Constituição Federal e no artigo 611-A, *caput*, da CLT, esta Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser cumprida em sua integralidade, não cabendo descumprimento sob fundamento de óbice da Lei Geral de Proteção de Dados.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA

Diante do descumprimento de qualquer das disposições desta Convenção Coletiva de Trabalho, o empregador deverá arcar com penalidade pecuniária ao Sinduscon e Siticom Chapecó 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 da penalidade pecuniária será rateado na proporção de 40% para o Siticom Chapecó, 30% para Sinduscon Oeste e 30% para o trabalhador envolvido ou atingido pelo descumprimento, caso este último efetivamente seja parte prejudicada no descumprimento convencional. Se não o for, estes 30% serão divididos e reverterão ao Siticom Chapecó e Sinduscon Oeste.

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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA REVISÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho poderá ser revista a qualquer tempo, pela iniciativa de qualquer das partes; para adequá-la às condições supervenientes ou imprevistas; e, ainda, em razão de 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

}

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

ALEXANDRE FIORINI
Presidente
SIND.DA IND.DA CONST.E DE ART.DE CONC.ARM.DO OESTE S/C.

ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.