

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR031541/2019  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 19/06/2019 ÀS 10:42

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

SINDICATO DA INDUSTRIA MADEIREIRA E MOVELEIRA DO VALE DO URUGUAI, CNPJ n. 83.085.803/0001-13, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ILSEO RAFAELI;

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 2019 a 30 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores empregados na indústria moveleira, componentes para móveis, madeiras, serrarias, torneiras, estofarias, indústria de estofados, colchões e estofos, e indústria do mobiliário em geral, com abrangência territorial prevista em cláusula própria desta Convenção Coletiva, bem como nas cidades de,** com abrangência territorial em **Águas De Chapecó/SC, Caxambu Do Sul/SC, Chapecó/SC, Coronel Freitas/SC, Palmitos/SC, Quilombo/SC e São Carlos/SC.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - INDÚSTRIA MADEIREIRA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2019 a 30/04/2020**

Instituem-se os Salários Normativos e Profissionais para as Indústrias Madeiras, Serrarias, Palett, Compensados, Chapas, Laminados e afins, com vigência a partir de 01 de Maio de 2019, nos seguintes termos:

- a)** Ao Gerente, (+40%) art. 62 CLT, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.535,52**;
- b)** Ao Supervisor, Comprador, Motorista – exceto de veículos leves, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.282,18**;
- c)** Ao Operador de Empilhadeira, Operador de Máquinas de Movimentação, Motoristas – exceto de veículos pesados, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.028,38**;
- d)** Ao Serrador, Laminador de Serra Fita, Circuleiro, Operador de Caldeira, demais profissionais operadores de Máquinas deste segmento, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.699,18**;
- e)** Ao Afiador de Ferramentas, profissionais em Manutenção, demais profissionais, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.394,96**;
- f)** Ao Recepcionista, Auxiliar de RH e, ou departamento de pessoal, Auxiliar de Produção, Auxiliar

de Indústria, Alimentador de Produção/Indústria, Auxiliar de Escritório, Auxiliar Administrativo, Transportador de Materiais demais trabalhadores equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.255,20**.

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

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

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2019 a 30/04/2020**

Instituem-se os Salários Normativos e Profissionais para as Indústrias do Mobiliário Seriado (produção em série), com vigência a partir de 01 de Maio de 2019, nos seguintes termos:

- a)** Ao Gerente, (+40%) art. 62 CLT demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.535,52**;
- b)** Ao Supervisor, Comprador, torneiro mecânico, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.282,18**;
- c)** Ao Marceneiro, Prototipista, Projetista, Pintor, Estofador, Soldador, Técnico Moveleiro, Encarregado, motorista – exceto de veículos pesados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.699,18**;
- d)** Ao Operador de Máquina, Montador de Móveis, Controlador serviço de Produção, Operador de Empilhadeiras, profissionais em Manutenção, Expedidor ou Conferente, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.648,30**;
- e)** Ao Costureiro ou Costureira manual ou à máquina, Lixador, Operador de Máquina de Movimentação, Polidor de Metal, Almojarife, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.394,96**;
- f)** Ao Recepcionista, Auxiliar de RH, e ou departamento de pessoal, Auxiliar de Produção, Auxiliar de Indústria, Alimentador de Produção/Indústria, Auxiliar de Escritório, Auxiliar Administrativo, Alimentador de máquina, Auxiliar de Lixador, Auxiliar de Metalúrgica, Auxiliar ou Ajudante de Estofador, Transportador de Materiais demais trabalhadores equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.255,04**.

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

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

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2019 a 30/04/2020**

Instituem-se os Salários Normativos e Profissionais para as Indústrias do Mobiliário (Marcenarias, Moveleiras, Portas e Aberturas, e afins) exceto Móveis em Série, com vigência a partir de 01 de Maio de 2019, nos seguintes termos:

- a)** Ao Gerente, (+40%) art. 62 CLT, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.535,52**;

**b)** Ao Supervisor, Comprador, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.282,18**;

**c)** Ao Marceneiro, Prototipista, Projetista, Pintor, Estofador, Motorista – exceto veículos pesados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.699,18**;

**d)** Ao Operador de Máquinas, Montador de Móveis, Lixadores, profissionais em Manutenção, vendedores, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.648,30**;

**e)** Ao Recepcionista, Auxiliar de RH e, ou departamento de pessoal, Auxiliar de Produção, Auxiliar de Indústria, Alimentador de Produção/indústria, Auxiliar de Escritório, Auxiliar Administrativo, Alimentador de máquina, Auxiliar ou Ajudante de Estofador, Transportador de Materiais demais trabalhadores equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.255,04**.

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

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

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2019 a 30/04/2020**

Instituem-se os Salários Normativos e Profissionais para as Indústrias de Colchões, Estofarias e afins, com vigência a partir de 01 de Maio de 2019, nos seguintes termos:

**a)** Ao Gerente, (+40%) art. 62 CLT, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.535,52**;

**b)** Ao Supervisor, Comprador, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.282,18**;

**c)** Ao Encarregado de Setor, Controlador, Coordenador, Monitor, Motorista – exceto veículos pesados, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.775,50**;

**d)** Ao Operador de Máquina de Movimentação, Estofador, Soldador, Operador de Prensa, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.648,30**;

**e)** Ao Costureiro e Costureira de Máquina ou Manual, Operador de Máquina estática, Bordadeira, Máquinas Overlock, eletricitas garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.394,96**;

**f)** Ao Recepcionista, Auxiliar de RH, e ou departamento de pessoal, Auxiliar de Produção, Auxiliar de montador de Móveis, Auxiliar de Indústria, Alimentador de Produção/indústria, Auxiliar de Escritório, Auxiliar Administrativo, Alimentador de máquina, Auxiliar de Lixador, Auxiliar de Metalúrgica, Auxiliar ou Ajudante de Estofador, Auxiliar de Expedição/conferente, Transportador de Materiais demais trabalhadores equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 1.255,04**.

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

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

## CLÁUSULA SÉTIMA - DO REAJUSTE SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2019 a 30/04/2020**

Aos salários vigentes e aplicados aos trabalhadores e trabalhadoras na data de 01 de Maio de 2018, será acrescido o importe de 5,5% (cinco vírgula cinco por cento).

**§1º.** Os empregados admitidos após a data-base terão a reposição salarial na proporção do tempo de serviço na empresa.

**§2º.** Serão compensáveis, **desde que comprovadas através de instrumento coletivo de trabalho**, todas as antecipações e reajustes salariais ocorridas no período de 01 de Maio de 2018 a 30 de Abril de 2019, preferencialmente sendo estabelecidas com o SITICOM e SIMOVALE conjuntamente.

**§3º.** Não serão compensáveis os reajustes salariais decorrentes de promoção, alteração de função, mérito, equiparação salarial, adequação de cargos e salários e qualificação profissional.

## CLÁUSULA OITAVA - DA ANTECIPAÇÃO SALARIAL

Na forma de *Antecipação de Reajuste Salarial*, os empregadores repassarão 60% (sessenta por cento) do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC do período de 01 de Maio de 2019 a 31 de Dezembro de 2019 aos salários percebidos na data de 01 de Janeiro de 2020, e do período de 01 de Maio de 2020 a 31 de Dezembro de 2020 aos salários percebidos na data de 01 de Janeiro de 2021, cuja divulgação do índice será realizada em conjunto pelas entidades sindicais.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA NONA - 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.

### CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO PRODUTIVIDADE

O Sindicato dos Trabalhadores e o Sindicato das Indústrias, em consenso, criam o *Prêmio Produtividade*, tendo por base a apuração variável e mensal, e como fundamentos o equilíbrio da relação financeira entre capital e trabalho e a produtividade do obreiro, sendo que esta Convenção Coletiva estabelece as normas gerais e os Acordos Coletivos estabelecerão as normas específicas de regramento.

**§1º.** A utilização e aplicação das disposições desta cláusula é facultativa ao empregador, que adotará o *Prêmio Produtividade* mediante Acordo Coletivo de Trabalho firmado diretamente com o SITICOM e SIMOVALE.

**§2º.** O período de apuração da produção e do faturamento mensal será encerrado até o dia 25 de cada mês. O prazo para concessão do *Prêmio Produtividade* será de até 60 dias quando a apuração for atrelada ao faturamento.

**§3º.** A apuração será pelo Sistema de Pontuação ou produtividade atrelada ou não ao faturamento mensal. Entende-se por Sistema de Pontuação aquele que compreende somente a produção individual ou por setor de produção/fábrica.

**§4º.** O pagamento de produtividade atrelada ao faturamento dar-se-á por nicho de mercado ou escalonamento. Entende-se por escalonamento o percentual atingido identificado entre a relação *previsão do faturamento versus faturamento realizado*.

**§5º.** O cumprimento individual da Pontuação Mínima a ser estabelecida em Acordo Coletivo, é considerado ordinário, ou seja, está abarcado pelo salário base percebido mensalmente pelo trabalhador ou trabalhadora.

**§6º.** As disposições específicas requeridas por esta cláusula serão aplicadas por Acordo Coletivo de Trabalho aos empregadores que cumpram com as normas atinentes à Saúde e Segurança no Trabalho.

**§7º.** Atingida integralmente a meta do dia após apuração pelo Encarregado/Supervisor responsável, o trabalhador será liberado do restante de sua jornada com o respectivo abono de horas, sem prejuízo de qualquer natureza salarial, sendo vedado o remanejamento de funções.

**§8º.** O controle de produção será realizado pelo Encarregado, Supervisor ou Gerentes de Produção, cujo documento será assinado pelo trabalhador, juntamente com a folha de pagamento mensal. O trabalhador ou trabalhadora receberá cópia mensal do controle de produção apurado.

**§9º.** O Acordo Coletivo estabelecerá índice concreto de *Desvio Padrão* a ser calculado sob a produção realizada, decorrente da perda de matéria prima, danos ao produto ou falha na execução do serviço. Entende-se por *Desvio Padrão*, a aceitabilidade da produção realizada, porém, não aproveitável, descartável ou sem uso.

**§10.** O *Prêmio Produtividade* não integra a remuneração e nem o salário, e não produzirá reflexos em verbas de natureza salarial, eis que se enquadra na permissão do artigo 457, §2º da CLT.

**§11.** O Acordo Coletivo que regulará o *Prêmio Produtividade* somente será firmado com empresas contribuintes com o SIMOVALE e SITICOM.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

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

- a)** A adotar as medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;
- b)** Fornecer de forma gratuita pelo empregador e utilização pelos empregados dos Equipamentos de Proteção Individual que diminuam a intensidade do agente agressivo aos limites de tolerância estipulados;
- c)** Comprovar por intermédio do Laudo Técnico de Inspeção do Local de Trabalho, assinado por profissional Engenheiro de Segurança com Registro no Ministério do Trabalho e Emprego;

**d)** Comprovar o cumprimento do Protocolo de Compromisso Sobre Segurança e Saúde no Trabalho no Ramo da Madeira e do Mobiliário, inerente aos agentes químicos, físicos ou biológicos causadores da insalubridade;

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

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

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

As empresas fornecerão gratuitamente o Vale Transporte aos seus empregados, desde que utilizem ou venham a utilizar-se de transporte público para ir e vir ao trabalho.

**§1º.** Nos municípios não servidos por transporte público, os empregadores transportarão seus empregados gratuitamente mediante condução própria ou, assim não dispondo, concederão *Ajuda de Custo para Transporte*, constando em folha de pagamentos, sem natureza salarial conforme art. 457, §2º, da CLT, conforme itens abaixo.

**§2º.** A Ajuda de Custo dar-se-á da seguinte forma:

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

**b)** Trabalhadores que residem entre 1,5 km a 2,5 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de R\$ 58,03;

**c)** Trabalhadores que residem entre 2,5 km a 4,0 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de R\$ 74,00;

**d)** Trabalhadores que residem entre 4,0 km a 5,5 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de R\$ 105,50;

**e)** Trabalhadores que residem entre 5,5 km a 7,0 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de R\$ 137,15;

**f)** Trabalhadores que residem entre 7,0 km ou mais de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de R\$ 169,00.

**§3º.** Esta cláusula produzirá efeito a partir de 01.05.2017. O teor anterior desta cláusula (Convenções Coletivas de Trabalho com vigências vencidas) não será exigido retroativamente, por não conterem

especificação de valores conforme ora se estabelece.

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

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

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

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

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

No caso de ocorrer rescisão de contrato de trabalho por justa causa, as empresas comunicarão ao empregado por escrito, as infrações motivadoras, sob pena, de não terem validade suas alegações em juízo.

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

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base, terá direito a indenização adicional equivalente a sua última remuneração.

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

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

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

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

O pagamento das parcelas devidas a título de rescisão contratual deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

**I** – até o primeiro dia útil imediatamente após o término do cumprimento do aviso prévio trabalhado; ou

**II** - até o décimo dia, considerando dias comuns, contados da data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso-prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento.

**Parágrafo Único:** Na hipótese do inciso II, se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior. Do contrário, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, a multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT.

### **AVISO PRÉVIO**

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

Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio o empregado que desejar retirar-se da empresa, devendo para tanto apresentar uma carta de oferta de emprego de outra empresa, ou que seu pedido de demissão seja homologado pelo Sindicato dos Trabalhadores, exceto os Marceneiros, Pintores, Estofadores, Operadores de Máquina e Costureiros ou Costureiras, pois estes cumprirão no mínimo 15 dias de aviso prévio.

**§1º.** Quando o empregado utilizar de casa fornecida pela empresa terá 30 (trinta) dias para desocupar o imóvel, contando da data do início do aviso prévio ou da dispensa sumária.

**§2º.** Com a efetiva concordância do empregado, a empresa poderá efetuar o pagamento das verbas rescisórias quando da desocupação do imóvel pelo mesmo, independentemente da data do aviso prévio ou da dispensa sumária.

### **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

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

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

### **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO SEM REGISTRO**

Todo empregado que trabalhe para empresas sem o respectivo registro de contrato de trabalho terá direito ao pagamento das verbas rescisórias em dobro, além de constituir motivo justo para o empregado rescindir indiretamente seu contrato de trabalho.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO**

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

### **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE AVALIAÇÃO FUNCIONAL**

O empregador fará e manterá Avaliação Funcional executada individualmente com cada trabalhador ou trabalhadora, em que lhe será avaliado suas características profissionais e comportamentais na



prestação dos serviços, com intuito de proporcionar-lhe a alteração de seu nível profissional (promoção) com periodicidade a ser definida pelo próprio empregador no ato da contratação de seu funcionário ou por regimento interno, não sendo esse período maior que 12 (doze) meses.

**§1º.** A adoção do Controle de Avaliação Funcional é facultativa ao empregador.

**§2º.** Entende-se como Níveis Profissionais a evolução da capacidade técnica e profissional de um trabalhador ou trabalhadora na sua própria função que fundamente sua alteração salarial, sendo requisito a homologação junto ao SIMOVALE e SITICOM, tendo como exemplo e referência o seguinte:

*Níveis Profissionais do Operador de Máquina:*

*a) Operador de Máquina – Nível A: Detém conhecimentos básicos de funcionamento e operação comprovados no período de experiência. Piso salarial mínimo: R\$ 1.230,00 (um mil e duzentos e trinta reais);*

*b) Operador de Máquina – Nível B: Saber as funções do Nível A e além, ter cursos qualificantes de equipamento, ter um determinado período na empresa. Piso salarial mínimo: R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais);*

*c) Operador de Máquina – Nível Pleno: Pré-requisitos do Nível A e B e contar com tempo de emprego mínimo de 1 (um) ano e 6 (seis) meses na função. Piso salarial mínimo: R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais).*

## **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

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

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

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

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RETORNO À CIDADE DE ORIGEM**

Ao trabalhador ou trabalhadora que seja transferido temporariamente a trabalhar em outra cidade, assegura-se o retorno à cidade de origem no mínimo uma vez por mês.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DANO A BENS DE PROPRIEDADE DA EMPRESA**

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.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE**

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

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

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

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

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

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

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

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

§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.

## **DESCANSO SEMANAL**

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

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

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAS FÉRIAS**

As Férias poderão iniciar nas Quintas-Feiras ou Sextas-Feiras, desde que seja concedido ao empregado, um dia de folga remunerada numa das seguintes opções a ser escolhida pelo empregado:

(a) seja acrescido um dia de folga remunerada após o último dias das Férias;

(b) seja concedido um dia de folga remunerada na data de aniversário do obreiro ou no dia útil mais próximo.

### **LICENÇA REMUNERADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR E A TRABALHADORA ESTUDANTE E VESTIBULANDO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS FALTAS DA MÃE/PAI**

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

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

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

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

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

Quando obrigadas ao cumprimento da Norma Regulamentadora nº. 5, as empresas comunicarão ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, o início do processo das eleições e as datas de inscrição e de votação.

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

### **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DOS CURSOS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

O curso e treinamento da Norma Regulamentadora nº. 12 (máquinas), também poderá ser realizadas através das Entidades Sindicais, com carga horária mínima normativa. Para tanto, os empregadores solicitantes deverão cumprir previamente:

1. Solicitação por escrito;
2. Comprovante da filiação da mesma ao SIMOVALE;
3. Comprovante da filiação dos trabalhadores e trabalhadoras no SITICOM, se for o caso;
4. Quantidade de trabalhadores e trabalhadoras, contendo nome, idade, função profissional, data de admissão;
5. Caso a empresa possua terceirização na empresa, quais são e se participarão do curso e treinamento;

6. Antes do início do curso e treinamento, será feito check-list do local onde o mesmo será ministrado, com cópia para a empresa;
7. Análise de Risco – AR que contenha:
  - I. Planejamento do Gerenciamento de risco;
  - II. Identificação dos riscos;
  - III. Análise qualitativa dos riscos;
  - IV. Planejamento de respostas aos riscos (plano de ação);
  - V. Monitoramento e controle dos riscos.

## **EXAMES MÉDICOS**

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

O PPP constitui-se em um documento histórico laboral do trabalhador e da trabalhadora que reúne, entre outras informações, dados administrativos, registros ambientais e resultados de monitoração biológica, durante todo o período em que este exerceu suas atividades.

**§1º.** A prestação de informações falsas no PPP constitui crime de falsidade ideológica, nos termos do Artigo. 297 do Código Penal.

**§2º.** Quando solicitado pelo trabalhador ou trabalhadora, ainda que verbalmente, o empregador disponibilizará gratuitamente o Perfil Profissiográfico Previdenciário em até 15 (quinze) dias comuns, impresso e assinado por quem de direito, sem prejuízo de entregá-lo no ato da rescisão contratual empregatícia.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

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

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

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

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

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

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Nos casos de Acidentes de Trabalho, incluído aquele de Trajeto, quando necessário e possível, 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. Tais despesas ficam a cargo do plano de saúde particular ou pelo INSS.

**OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROTOCOLO DE SEGURANÇA E SAÚDE**

O Protocolo de Compromisso em Segurança e Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora na Indústria Mobiliária, em anexo, é parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho, cujo cumprimento é imediato.

**RELAÇÕES SINDICAIS  
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO QUADRO DE AVISOS**

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

**LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA AO DIRIGENTE SINDICAL**

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

**CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Toda empresa pertencente à categoria econômica representada por esta Convenção Coletiva de Trabalho recolherá ao Sindicato Patronal valores referentes à Contribuição Assistencial Patronal anual.

**§1º.** A base de cálculo da referida contribuição terá como instrumento validador o número de funcionários de cada empresa e se dará conforme especificações na tabela abaixo:

**§2º.** As empresas abrangidas e pertencentes à categoria econômica representada pela presente convenção coletiva, conforme preceito legal estabelecido na alínea "e" do art. 513 da CLT pagará a contribuição Assistencial Patronal relativa aos anos de 2019 e 2020, que será recolhido através de boleto bancário até o 15º (decimo quinto) dia do mês de julho do ano de 2019 e de 2020.

**§3º.** A base de cálculo da referida contribuição terá como instrumento validador o número de funcionários de cada empresa e se dará conforme especificações na tabela abaixo:

<b>Nº Funcionários</b>	<b>% sobre salário mínimo federal R\$ 998,00</b>	<b>Valor em R\$</b>
<b>1 a 10 Funcionários</b>	<b>3/4 - salário mínimo Federal</b>	<b>R\$ 748,50</b>
<b>11 a 50 Funcionários</b>	<b>1,5 - salário mínimo Federal</b>	<b>R\$ 1.497,00</b>

<b>51 a 100</b> Funcionários	<b>2</b> - salário mínimo Federal	<b>R\$ 1.996,00</b>
Acima <b>101</b> Funcionários	<b>3,5</b> - salário mínimo Federal	<b>R\$ 3.493,00</b>

**§4º.** As empresas que forem “**associadas**” ao sindicato patronal e que estiverem adimplentes com todas as contribuições **ficam ISENTAS** do pagamento da contribuição assistencial previstas nesta cláusula, desde que comprovem a associação.

**§5º.** 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, pelo fato do descumprimento de cláusula prevista na Convenção Coletiva do Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Considerando a plena observação do **artigo 611-B, XXVI da CLT**, em que toda a categoria profissional representada pelo SITICOM, com expressa e prévia anuência, votou e autorizou a Contribuição Negocial nas Assembleias Gerais realizadas em 12.04.2019 na cidade de Chapecó e 18.04.2018 na cidade de Coronel Freitas, com as respectivas extensões até os locais de trabalho através de visitas realizadas pelo SITICOM CHAPECÓ; assembleias estas abertas a todos os trabalhadores filiados/sócios e não filiados/sócios, que manifesta a vontade dos trabalhadores pela qual se costuma chamar de autonomia da vontade privada coletiva, inclusive em observância ao disposto no artigo 612 c/c art. 617, §2º da CLT;

Considerando que **a assembleia geral fixará a contribuição** que, em se tratando de categoria profissional, **será descontada em folha**, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei, nos exatos termos do **artigo 8º, III, da Constituição da República**;

Considerando a **prerrogativa da assembleia geral de estabelecer contribuições** conforme estabelece o **artigo 513, alínea “e” da CLT**;

Considerando que **há previsão legal de descontos salariais por força de Instrumento Coletivo de Trabalho** (contrato coletivo) nos exatos termos do **artigo 462 da CLT**;

Considerando a **Recomendação nº. 3530.2016 do Ministério Público do Trabalho, Procuradoria no Município de Chapecó/SC**, recebida por esta entidade sindical em audiência ministerial na data de **11.07.2016**;

Considerando a previsão na Ordem de Serviço nº. 01 de 24 de Março de 2009, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego;

Estabelece-se:

**§1º.** Conforme votado e decidido de forma expressa e prévia pelos trabalhadores e trabalhadoras filiados e não filiados nas assembleias supra referidas, em plena autonomia da vontade privada coletiva, normatiza-se coletivamente a todos os trabalhadores e trabalhadoras representados sindicalmente pelo ente sindical laboral, o seguinte:

**a) Contribuição Negocial** incidente no mês de **Maio**, no importe de **5%** (cinco por cento) sob a remuneração percebida pelo trabalhador e trabalhadora, contribuída via folha de pagamento salarial; e

**b) Contribuição Negocial** incidente no mês de **Novembro**, no importe de **5%** (cinco por cento) sob a remuneração percebida pelo trabalhador ou trabalhadora, contribuída via folha de pagamento salarial.

§2º. As duas Contribuições supra estabelecidas serão recolhidas pelo empregador até o dia 10 (dez) dos meses subsequentes (Junho e Dezembro), mediante guias bancárias emitidas pelo ente sindical dos trabalhadores ou recolhimento direto a este. Em caso de atraso pelo empregador, incidirá mora diária de 2% (dois por cento) e multa mensal de 10% (dez por cento).

§3º. Os empregadores remeterão obrigatoriamente ao ente sindical profissional, até o dia 10 (dez) de cada mês subsequente ao mês de parcela da Contribuição, a relação dos trabalhadores e trabalhadoras, contendo o nome, idade, CPF, função, salário, valor contribuído efetuada e cópia dos comprovantes de recolhimento.

§4º. As guias bancárias serão disponibilizadas pela entidade sindical profissional e obtidas pelos empregadores ou seus escritórios de contabilidade diretamente no site da entidade sindical dos trabalhadores, obrigatoriamente inserindo os respectivos valores e relatório aludido pelo parágrafo terceiro. Por conta da *Nova Plataforma de Cobrança* da FEBRABAN, os boletos devem ser emitidos com registro pelo Banco Beneficiário (emissor), pelo que, a informação de valor é altamente importante e obrigatória frente ao anúncio oficial de extinção de boletos sem registro.

§5º. As Contribuições ora estabelecidas absolutamente não são obrigatórias e não são compulsórias ao não associado ou associada à entidade sindical representante da categoria profissional, e por isso, certamente lhe é garantida a ampla, livre e plena oposição, tão somente necessitando que o trabalhador ou trabalhadora se manifeste perante a entidade sindical profissional, em tempo adequado do 1º (primeiro) ao 20º (vigésimo) dia dos meses em que computar-se-ão as respectivas Contribuições (Maio ou Novembro).

§6º. A entidade sindical profissional absolutamente não impedirá qualquer manifestação de trabalhador não contribuinte, devendo orientá-lo acerca dos benefícios e serviços gratuitos disponibilizados e a atuação dinâmica do SITICOM.

§7º. Livremente, após manifestar sua prerrogativa/direito de oposição, poderá o trabalhador diretamente informar sua decisão para o escritório de contabilidade ou setor responsável de seu empregador.

§8º. **A responsabilidade** por eventual condenação do empregador ou da entidade sindical patronal para devolução/reparação/indenização/ressarcimento de valores pertinentes à Contribuição Negocial, **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 se compromete inarredavelmente a devolver/ressarcir/reembolsar os valores pertinentes diretamente ao prejudicado, podendo inclusive ser acionado judicialmente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL**

Todo o trabalhador ou trabalhadora pode se associar a qualquer momento no Sindicato dos Trabalhadores e, enquanto estiver nestas condições, respeitará o Estatuto Social da entidade. Através do Setor de Departamento Pessoal ou de Recursos Humanos, as empresas comprometem-se, quando da contratação/admissão de empregado, apresentar-lhe proposta de associação/filiação ao Sindicato dos Trabalhadores, acompanhado de Ficha de Sócio.

§1º. Conforme deliberado nas Assembleias com todas as atas em anexo à este instrumento coletivo, a Mensalidade Sindical é de R\$ 10,00 (dez reais), que serão descontados mensalmente constando nas folhas de pagamento dos Sócios do Sindicato dos Trabalhadores.

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADE POR MANTER EMPREGADO SEM REGISTRO**

Em vistoria, quando da flagrante constatação de labor do trabalhador ou trabalhadora sem o registro do contrato de trabalho em Carteira de Trabalho e Previdência Social, fica estabelecido que a entidade sindical laboral aplique penalidade pecuniária ao empregador, no importe do primeiro salário normativo e profissional da categoria.

**§1º.** A aplicação da penalidade será realizada pelo sindicato laboral, que lavrará Termo de Penalidade devidamente datado e assinado pelo preposto ou proprietário da empresa, ou via aviso de recebimento.

**§2º.** As penalidades aplicadas e não suportadas, serão averbadas nos Registros de Proteção, inclusive mediante protestos em cartórios.

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

**§4º.** Todos os valores recebidos deverão ser aplicados integral e exclusivamente em campanhas de Saúde e Segurança do Trabalho ou projetos sindicais em prol da beneficência à categoria.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

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

**§2º.** O SITICOM CHAPECÓ prestará a assistência e homologação à rescisão de contrato de trabalho mediante a apresentação dos seguintes documentos:

1. Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (cinco vias);
2. Requerimento do Seguro Desemprego via Empregador WEB;
3. Livro ou Ficha de Registro do Empregado;
4. Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada e atualizada;
5. Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS;
6. Extrato do FGTS contendo os últimos doze recolhimentos;
7. Aviso Prévio;



8. Pagamento em Dinheiro, Cheque Administrativo ou operação bancária;
9. Exame Médico Demissional;
10. Extrato Analítico da Rescisão;
11. Comprovante de recolhimento do último ano das Contribuições Negociais e Mensalidades Sociais ou declaração de inexistência do recolhimento destas;
12. PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário.

**§3º.** Na assistência e homologação à rescisão de contrato de trabalho, empregador poderá ser representado por preposto ou procurador, apresentando a competente procuração ou mandato por escrito e assinada pelo representante legal da empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA CÂMARA DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DA INDÚSTRIA MADEIREIRA E MOVELEIRA**

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

- (a) Cada entidade sindical, de forma independente, nomeará seu representante, denominado de Conciliador, que atuará em representação e em nome da respectiva entidade sindical na Câmara de Conciliação Trabalhista do Moveleiro;
- (b) A Câmara de Conciliação Trabalhista do Moveleiro vigorará pelo período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- (c) As entidades sindicais adotam o Regulamento da Câmara de Conciliação Trabalhista do Centro de Mediação e Arbitragem de Santa Catarina – CMARB/SC, inscrito no CNPJ sob nº. 30.287.886/0001-67, como norma de funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia ora constituída, para os fins do artigo 625-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- (d) As entidades sindicais elegem e adotam o Regulamento de Conciliação Trabalhista registrado no 1º Ofício de Registro Civil da Comarca de Chapecó/SC, do Centro de Mediação e Arbitragem de Santa Catarina – CMARB/SC, inscrito no CNPJ sob nº. 30.287.886/0001-67;
- (e) Termo de Convênio firmado pelas entidades sindicais ora convenentes e pelo Centro de Mediação e Arbitragem de Santa Catarina – CMARB/SC, estabelecerá procedimentos de desenvolvimento da Câmara de Conciliação Trabalhista do Moveleiro;
- (f) 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 modo na oportunidade que melhor lhe aprouver.
- (g) As custas serão arcadas pela parte empregadora, conforme Tabela de Taxas, Honorários e Despesas de Conciliação Trabalhista do CMARB/SC, inclusive, se for realizada a Sessão e a conciliação seja inexitosa.

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

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

**§1º.** O Termo de Quitação Anual poderá ser emitido e homologado na vigência ou não do contrato de

trabalho e somente será legítimo e válido judicial e extrajudicialmente, quando constar, indispensavelmente, (1) a declaração expressa de ciência e consentimento do trabalhador, e (2) a homologação do SITICOM CHAPECÓ.

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

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

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

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

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

§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;

(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. Fixam-se os seguintes parâmetros e valores de Emolumentos:

a) Para emissão e homologação do Termo de Quitação Anual, será devido o importe de R\$ 130,00 (cento e trinta reais), a ser recolhido ao SITICOM CHAPECÓ no momento do atendimento;

b) O importe líquido de R\$ 30 (trinta) reais dos Emolumentos fixados pela alínea "a" supra, será repassado pelo SITICOM CHAPECÓ diretamente ao SIMOVALE, em conta bancária, até o dia 10 (dez) de cada mês, acompanhado da lista dos Termos de Quitação Anual emitidos e homologados pelo SITICOM no mês anterior, com nome do empregador e empregado, e data do respectivo atendimento;

c) O valor dos Emolumentos poderá ser flexibilizado junto ao SITICOM CHAPECÓ e SIMOVALE, quando a quantidade de Termos de Quitação Anual for superior a 20 (vinte).

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - FORÇA LEGIFERANTE**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho tem força de lei entre os convenientes nos termos do art. 7º, XXVI, e art. 8º, VI, da Constituição da República c/c art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo de estrito cumprimento por todos os empregadores, trabalhadores e trabalhadoras, e seu descumprimento sujeitará o infrator ou infratora às cabíveis sanções administrativas e/ou judiciais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL**

Esta Norma Coletiva de Trabalho abrangerá a todos os trabalhadores e trabalhadoras representados pela entidade sindical da categoria profissional, com abrangência territorial em Águas de Chapecó/SC, Caxambu do Sul/SC, Chapecó/SC, Coronel Freitas/SC, Palmitos/SC, Quilombo/SC, São Carlos/SC, Planalto Alegre/SC, Formosa do Sul/SC, União do Oeste/SC, Irati/SC, Seara/SC, Arvoredo/SC, Xavantina/SC, Jardinópolis/SC, Guatambu/SC, Cordilheira Alta/SC, Nova Itaberaba/SC e Águas Frias/SC.

#### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

O empregador ou empregado que descumprir uma ou mais cláusulas desta Convenção Coletiva, arcará com multa no valor de um salário mínimo nacional vigente à data do descumprimento, pelo conjunto de infrações, sendo que haverá o acréscimo de 10% (dez por cento) no valor original toda vez que for constatada novas infrações.

**Parágrafo Único:** O valor pecuniário correspondente será rateado em 50% (cinquenta por cento) mutuamente destinados às entidades sindicais convenientes, para exclusivo uso de projetos administrativos em benefício dos representados.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REVISÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

Este Acordo poderá ser revisto a qualquer tempo, com a iniciativa de qualquer uma das partes ou ambas em comum acordo que fica já declarado, para adequá-lo às condições supervenientes ou imprevistas. Ademais, poderá ser alterado mediante recebimento de Recomendação 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 PRIMEIRA - DA REPRODUÇÃO EM INSTRUMENTOS COLETIVOS**

Todo e qualquer pessoa física ou jurídica no Brasil que copiar, reproduzir ou se amparar nas cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, deverá obrigatoriamente solicitar autorização aos Presidentes do SITICOM e do SIMOVALE ora convenientes e citar a fonte, por ser questão de produção intelectual trabalhista e de bom senso.

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - REVOGAÇÃO DE INSTRUMENTOS COLETIVOS ANTERIORES**

Por esta atual Convenção Coletiva de Trabalho, SITICOM e SIMOVALE revogam todo e qualquer instrumento coletivo de trabalho ainda vigente, adotando a presente Convenção Coletiva de Trabalho como instrumento único e substitutivo à Convenções Coletivas e Termos Aditivos anteriores.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO E FORO

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

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

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

## ANEXOS ANEXO I - PROTOCOLO DE SAÚDE E SEGURANÇA

**Cláusula 1º** - O presente Protocolo de Compromisso terá vigência de 2 (dois) anos, prorrogável por mais 1 ano, independente de iniciativa de qualquer das partes, a contar da data da assinatura.

**Cláusula 2º** - Compete às entidades signatárias do presente Protocolo, promover ampla divulgação deste documento a todas as empresas da área geográfica de sua abrangência.

**Cláusula 3º** - O prazo de cumprimento da NR 06 (FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI), especificado no item “6.6.1” do presente termo e da NR 10 (INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE), especificado nos “10.1.2” e 10.2.1.5” do presente termo, **é imediato**, e para as demais Normas Regulamentadoras especificadas será concedido o prazo de acordo com a NR- 28 - Fiscalização e Penalidades.

**Cláusula 4º** - Para as empresas que comprovarem impedimentos no cumprimento das Normas Regulamentadoras estabelecidas no presente protocolo, com exceção na NR 06 e NR 10, poderá ser ampliado o prazo estabelecido na Cláusula 3º, desde que firmado Acordo Coletivo com a Entidade Sindical Profissional.

**Cláusula 5º** - O não cumprimento do estipulado neste Protocolo de Compromisso caberá ao Ministério do Trabalho e Emprego, fiscalizar e autuar a empresa conforme estabelecido na Portaria 3.214 e suas Normas Regulamentares Sobre Segurança e Medicina do Trabalho.

### SAÚDE E SEGURANÇA:

A Lei nº 6.514 de 22/12/77 altera o Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à Segurança e Medicina do Trabalho e em seu artigo 157 I fica estabelecido que **CABE AS EMPRESAS:** cumprir as Normas de Segurança e Medicina do Trabalho, bem como, adotar medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente.

### -Itens mínimos a serem cumpridos:

Não desobrigando as empresas do cumprimento das demais Normas de Segurança e Medicina do Trabalho estabelecidas na Portaria 3.214 de 08/06/78, estão relacionados, neste documento, aqueles pontos verificados em quase a totalidade das empresas fiscalizadas, como não atendidos ou atendidos de forma inadequada, mas considerado prioritário para a manutenção de boas condições nos ambiente de trabalho em questão.

## NR – 01 Disposições gerais

**Item 1.7 “c”** - Cabe ao empregador informar aos trabalhadores:

- I – Os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;
- II – Os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;
- III – Os resultados dos exames médicos e dos exames complementares.

### **Promover Treinamento aos Trabalhadores:**

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.

Conteúdo programático 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 necessário e os existentes no local de trabalho;
- e) Doenças relacionadas ao trabalho;
- f) Operação de máquinas e equipamentos.

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). O empregador deverá comprovar à fiscalização do M T B E a realização dos referidos treinamentos, através de certificado emitido pela empresa ou profissional que o tenha ministrado.

## NR – 06 Equipamentos de Proteção Individual - EPI

### **Item 6.6.1 e alíneas da NR – 06**

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, bem como, tornando obrigatório o uso do EPI.

Comprovar o fornecimento dos mesmos, através de recibo de entrega, discriminando os EPIs a ele fornecidos como: quantidade, tipo, modelo, tamanho e data de recebimento com assinatura do empregado.

**NR – 07 Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional**

**Item 7.3.1 “a”** – Implantar o PCMSO na empresa, que deverá contemplar ações que visem à conservação auditiva dos empregados, sendo obrigatório o fornecimento aos empregados de cópia de suas audiometrias.

**Item 7.4.1** – Submeter todos os empregados a exames médicos ocupacionais obrigatórios: admissionais, periódicos, demissionais, de retorno ao trabalho e de mudança de função.

**Item 7.4.2** – Os exames médicos a que se referem os itens anteriores compreendem a avaliação clínica complementares, realizada de acordo com o instituído na NR 07, devendo estes, estarem inçados no PCMSO.

**Item 7.4.4.2** – Os empregados deverão receber obrigatoriamente a segunda via dos seus Atestados de Saúde Ocupacionais, mediante recibo na primeira via.

**NR – 10 Instalações e serviços em Eletricidade**

**Item 10.1.2** – As instalações elétricas devem ser feitas, com as fiações elétricas em bom estado de conservação e devidamente isoladas, e com as chaves de comando devendo ser blindadas e devidamente isoladas, observando as Normas técnicas oficiais vigentes.

**Item 10.2.1.5** – O aterramento das instalações elétricas deve ser executado, obedecido ao dispositivo no item 10.1.2.

**NR – 11 Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais.**

**Item 11.1.5** – Nos equipamentos de transporte, com força motriz própria, como por exemplo, a “empilhadeira”, o operador deverá receber treinamento específico, dado pela empresa, que o habilitará nessa função e deverá portar um cartão de identificação, com o nome e fotografia, em lugar visível.

**NR – 12 Máquinas e Equipamentos**

**12.132.1.** Os serviços em máquinas e equipamentos que envolvam risco de acidentes de trabalho devem ser precedidos de ordens de serviço – OS - específicas, contendo, no mínimo:

- a) a descrição do serviço;
- b) a data e o local de realização;
- c) o nome e a função dos trabalhadores; e
- d) os responsáveis pelo serviço e pela emissão da OS, de acordo com os procedimentos de trabalho e segurança.

**12.135.** A operação, manutenção, inspeção e demais intervenções em máquinas e equipamentos devem ser realizadas por trabalhadores habilitados, qualificados, capacitados ou autorizados para este fim.

**12.136.** Os trabalhadores envolvidos na operação, manutenção, inspeção e demais intervenções em

maquinas e equipamentos devem receber capacitação providenciada pelo empregador e compatível com suas funções, que aborde os riscos a que estão expostos e as medidas de proteção existentes e necessárias, nos termos desta Norma, para a prevenção de acidentes e doenças.

**12.137.** Os operadores de maquinas e equipamentos devem ser maiores de dezoito anos, salvo na condição de aprendiz, nos termos da legislação vigente.

**12.138.** A capacitação deve:

- a) ocorrer antes que o trabalhador assuma a sua função;
- b) ser realizada pelo empregador, sem ônus para o trabalhador;
- c) ter carga horária mínima que garanta aos trabalhadores executarem suas atividades com segurança, sendo distribuída em no máximo oito horas diárias e realizada durante o horário normal de trabalho;
- d) ter conteúdo programático conforme o estabelecido no Anexo II desta Norma; e
- e) ser ministrada por trabalhadores ou profissionais qualificados para este fim, com supervisão de profissional legalmente habilitado que se responsabilizara pela adequação do conteúdo, forma, carga horária, qualificação dos instrutores e avaliação dos capacitados.

**12.142.** A capacitação só terá validade para o empregador que a realizou e nas condições estabelecidas pelo profissional legalmente habilitado responsável pela supervisão da capacitação.

**12.145.** A função do trabalhador que opera e realiza intervenções em maquinas deve ser anotada no registro de empregado, consignado em livro, ficha ou sistema eletrônico e em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

**12.146.** Os operadores de maquinas autopropelidas devem portar cartão de identificação, com nome, função e fotografia em local visível, renovado com periodicidade máxima de um ano mediante exame medico, conforme disposições constantes das NR-7 e NR-11.

#### NR – 17 Ergonomia

**Item 17.2.2** – Não deverá ser exigido nem admitido o transporte manual de cargas, por um trabalhador, cujo peso seja suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança. Recomendado a adoção de meios mecânicos para levantamento e transporte de materiais pesados ou de grande porte.

Item 17.2.5. - Quando mulheres e trabalhadores jovens forem designados para o transporte manual de cargas, o peso máximo destas cargas deverá ser nitidamente inferior àquele admitido para os homens, para não comprometer a sua saúde ou a sua segurança.

Item 17.3.4. - Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados sentados, a partir da análise ergonômica do trabalho, poderá ser exigido suporte para os pés, que se adapte ao comprimento da perna do trabalhador.

Item 17.3.5. - Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, devem ser colocados assentos para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas.

As empresas que operarem em ritmos contínuos, concederão aos trabalhadores envolvidos, além dos intervalos legais, duas pausas remuneradas diárias de no mínimo 3 (três) minutos de duração, cada.

#### NR – 23 Proteção contra Incêndios

**Item 23.12.1** – Todos os estabelecimentos deverão ser providos de extintores portáteis, a fim de combater o fogo em seu início. Tais aparelhos devem atender às normas brasileiras e ao INMETRO, contendo etiqueta de identificação e serem apropriadas à classe do fogo a extinguir.

Os locais de trabalho deverão possuir:

- a) proteção contra incêndio;

- b) saídas suficientes para a rápida retirada do pessoal em serviço, em caso de incêndio;
- c) equipamento suficiente para combater o fogo em seu início;
- d) pessoas adestradas no uso correto desses equipamentos.

#### **NR – 24 Condições Sanitárias de Conforto**

**Item 24.1.2** – As instalações sanitárias devem ser separadas por sexo e estar em perfeitas condições de uso sob o aspecto da higiene, limpeza e desprovidos de quaisquer odores, durante toda a jornada de trabalho.

**Item 24.1.11** – Os locais destinados aos chuveiros devem dispor de água quente a apresentarem-se em estado de perfeita higiene, asseio e limpeza ter portas para garantir o resguardo conveniente. Ter piso e paredes revestidos de material resistente, liso, impermeável e lavável. Ficando estabelecida a proporção de um para cada grupo de 20 trabalhadores.

**Item 24.1.26** – As áreas para os gabinetes sanitários devem dispor de: compartimento individual separado, piso e paredes revestidas de material impermeável e lavável, ser dotado de porta provida de fecho. Deverá ainda ser fornecido papel higiênico e ter recipiente para guarda de papéis servidos. Ficando estabelecida a proporção de um para cada grupo de 20 trabalhadores.

**Item 24.2.1** – Deve ser previsto local adequado para área de vestiário, dotado de armários individuais.

**Item 24.3** – Deve ser previsto local para as refeições, não se comunicando diretamente com a área de trabalho ou com os sanitários, devendo ter boa limpeza e arejamento, com piso e paredes de material resistente, liso e impermeável, devendo ser respeitadas condições mínimas de conforto com mesas de tampo liso e impermeável e assentos em número suficiente ao dos usuários, com estufa, fogão ou similar para aquecer as refeições.

**Item 24.6.3** – Na hipótese do empregado trazer sua própria alimentação, deverá ser garantidas condições de conservação.

**Item 24.7.1** – Deverá ser fornecida aos trabalhadores água potável por meio de bebedouros, sendo proibido o uso de copos coletivos.

**Item 24.7.6** – Os resíduos dos estabelecimentos industriais devem ter destino e tratamento para que os tornem inócuos aos empregados e à coletividade.

#### **NR – 25 Resíduos Industriais**

**Item 25.1.** – Os resíduos industriais aqueles provenientes dos processos industriais, na forma sólida, líquida ou gasosa ou combinação dessas, deverão ser retirados do ambiente de trabalho por meio de métodos e equipamentos adequados.

**Cláusula 6ª** - As partes que assinam o presente Protocolo estarão à disposição para convocação, em qualquer tempo, para análise de casos omissos que venham a ocorrer durante a vigência do presente instrumento.



## **ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA CHAPECÓ**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA CORONEL FREITAS**

[Anexo \(PDF\)](#)