

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002136/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/10/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR058254/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.203469/2024-47
DATA DO PROTOCOLO: 10/10/2024

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

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). OSNI CARLOS VERONA;

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 2024 a 30 de abril de 2026 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 do Mobiliário, 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**

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2024 a 30/04/2025

Em consonância ao que foi votado e decidido nas Assembleias Gerais e de acordo com a Negociação Coletiva de Trabalho firmada entre os sindicatos convenentes, todos os empregados de todas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão no mínimo um aumento salarial de **6%**, que será aplicado da seguinte forma no ano de 2024:

a) Exclusivamente na competência de **maio/2024**, cujo salário será pago até o quinto dia útil do mês de junho/2024, o importe de **1%** será calculado sob o salário do empregado praticado em **30 de abril de 2024** e será lançado na forma de aumento salarial a **todos** os empregados. **O importe de 5% será calculado sob todos os salários praticados em 30 de abril de 2024 (total da folha de pagamento salarial da empresa) e será recolhido na forma de Contrapartida à Negociação Coletiva de Trabalho conforme §1º desta cláusula;** e

b) A partir da competência de **junho/2024**, cujo salário será pago até o quinto dia útil de **julho/2024**, e assim como nos meses subsequentes, o montante de **6%** de aumento

salarial será calculado sob o salário do empregado praticado em **30 de abril de 2024** e será lançado na forma de aumento salarial a **todos** os empregados.

§1º. A **Contrapartida à Negociação Coletiva de Trabalho** estabelecida na alínea “a” desta cláusula será recolhida ao Siticom Chapecó até 10 de junho de 2024, através de boleto bancário obtido pela empresa ou seu escritório de contabilidade diretamente do [site www.siticom-chapeco.org.br](http://www.siticom-chapeco.org.br). O atraso deste recolhimento enseja mora diária de 2% e multa proporcional a cada 30 dias de atraso de 10% limitado a 30% sob o montante devido atualizado já acrescido das moras diárias.

§2º. Ao acessar o [site www.siticom-chapeco.org.br](http://www.siticom-chapeco.org.br), é obrigatório realizar o *upload* de relatório no formato em “pdf” (vedado documentos em branco) contendo a relação de todos os salários-bases praticados em 30 de abril de 2024 (total da folha de pagamento salarial da empresa), com nome completo do trabalhador, função e salário-base de todos os empregados da empresa, sob pena de aplicação da penalidade por descumprimento convencional.

§3º. No caso da empresa não realizar os procedimentos de lançamento da **Contrapartida à Negociação Coletiva de Trabalho**, deverá realizar noutro mês a ser designado pelo Siticom Chapecó, sob pena de reparação e acréscimo de multa de 30% sob o montante devido atualizado com multa(s) de atraso(s) e mora(s) diária(s) e sob pena de aplicação da penalidade por descumprimento convencional.

§4º. A responsabilidade por eventual e qualquer condenação da empresa ou da entidade sindical patronal em razão das disposições desta cláusula, é inteiramente exclusiva da entidade sindical profissional, inclusive para indenizações, reparações, despesas entre outros, e para responder eventual e necessária ação regressiva.

§5º. Os empregados atuais admitidos entre 01 de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, farão jus ao aumento salarial estabelecido na proporção do tempo de emprego na empresa contando-se retroativamente de 01 de maio de 2024.

§6º. Não serão compensáveis os reajustes ou aumentos salariais decorrentes de promoção, alteração de função, mérito, equiparação salarial, adequação de cargos e salários e qualificação profissional.

CLÁUSULA QUARTA - DA VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL NOS PISOS SALARIAIS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2024 a 30/04/2025

A partir de 01 de junho de 2024, considerando valorização profissional de 6%, os pisos salariais firmar-se-ão nos seguintes importes mensais:

1. Da Indústria Madeireira: Indústrias Madeireiras, Serrarias, Palett, Compensados, Chapas, Laminados e afins:

a) Ao Gerente, (+40%) art. 62 CLT, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 3.652,50**;

b) Ao Supervisor, Comprador, Motorista – exceto de veículos leves, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 3.288,32**;

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\$ 2.922,00**;

d) Ao Serrador, Laminador de Serra Fita, Circuleiro, Operador de Caldeira, demais profissionais operadores de Máquinas deste segmento, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.447,82**;

e) Ao Afiador de Ferramentas, profissionais em Manutenção, demais profissionais, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.009,94**;

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\$ 1.809,17**.

2. Indústrias do Mobiliário Seriado: produção em série:

a) Ao Gerente, (+40%) art. 62 CLT demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 3.652,50**;

b) Ao Supervisor, Comprador, torneiro mecânico, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 3.288,32**;

c) Ao Marceneiro, Prototipista, Projetista, Pintor, Estofador, Soldador, Técnico Moveleiro, Encarregado, motorista – exceto de veículos pesados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.447,82**;

d) Ao Operador de Máquina, Montador de Móveis, Controlador serviço de Produção, Operador de Empilhadeiras, profissionais em Manutenção, Expedidor ou Conferente, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.375,20**;

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\$ 2.009,94**;

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\$ 1.809,17**.

3. Indústrias do Mobiliário, exceto móveis em série: Marcenarias, Movelarias, Portas e Aberturas, e afins:

a) Ao Gerente, (+40%) art. 62 CLT, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 3.652,50**;

b) Ao Supervisor, Comprador, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 3.288,32**;

c) Ao Marceneiro, Prototipista, Projetista, Pintor, Estofador, Motorista – exceto veículos pesados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.447,82**;

d) Ao Operador de Máquinas, Montador de Móveis, Lixadores, profissionais em Manutenção, vendedores, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.375,20**;

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\$ 1.809,17**.

4. Indústrias de Colchões, Estofarias e afins:

a) Ao Gerente, (+40%) art. 62 CLT, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 3.652,50**;

b) Ao Supervisor, Comprador, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 3.288,32**;

c) Ao Encarregado de Setor, Controlador, Coordenador, Monitor, Motorista – exceto veículos pesados, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.557,82**;

d) Ao Operador de Máquina de Movimentação, Estofador, Soldador, Operador de Prensa, demais profissionais equiparados, garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.375,20**;

e) Ao Costureiro e Costureira de Máquina ou Manual, Operador de Máquina estática, Bordadeira, Máquinas Overlock, eletricitistas garante-se o piso salarial mensal de **R\$ 2.009,94**;

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\$ 1.809,17**.

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

§2º. Excetuando-se a hipótese do §1º desta cláusula, o salário-base nunca será inferior ao salário-mínimo nacional ou ao piso salarial estabelecido pelo Estado de Santa Catarina.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DA ANTECIPAÇÃO SALARIAL

Na forma de *Antecipação de Reajuste Salarial*, aos salários percebidos na data de 01 de Janeiro de 2025 será aplicado reajuste salarial a todos os empregados no montante de 60% (sessenta por cento) do Índice Nacional de Preços ao Consumidor–INPC acumulado do período de 01 de Maio de 2024 a 31 de Dezembro de 2024; e aos salários percebidos na data de 01 de Janeiro de 2026 será aplicado reajuste salarial a todos os empregados no montante de 60% (sessenta por cento) do Índice Nacional de Preços ao Consumidor–INPC acumulado do período de 01 de Maio de 2025 a 31 de Dezembro de 2025.

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

CLÁUSULA SEXTA - DO ATRASO DE PAGAMENTO SALARIAL

As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários aos seus empregados 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% e mora diária de 0,02% sobre o total bruto da remuneração devida em favor do empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA SÉTIMA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

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

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

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 OITAVA - DO AUXÍLIO TRANSPORTE

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

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

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

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

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

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

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

b) Trabalhadores que residem entre 1,5 km e 2,5 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de **R\$ 82,26**;

c) Trabalhadores que residem entre 2,5 km e 4,0 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de **R\$ 104,89**;

d) Trabalhadores que residem entre 4,0 km e 5,5 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de **R\$ 149,56**;

e) Trabalhadores que residem entre 5,5 km e 7,0 km de distância do local de trabalho ou do ponto de encontro do transporte, receberá ajuda de custo de **R\$ 194,43**;

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\$ 239,58**.

§4º. Quando existir mais de um integrante da mesma família que use do mesmo veículo para a locomoção de ida e volta ao mesmo local de trabalho, terá direito à Ajuda de Custo somente um dos integrantes do grupo familiar. Quando os locais de trabalho dos integrantes forem distintos, cada integrante fará jus à Ajuda de Custo de seu respectivo empregador.

§5º. Nos dias em que não houver prestação de serviço pelo empregado, não haverá percepção da Ajuda de Custo.

§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.

§7º. Os valores pecuniários descritos no parágrafo segundo e terceiro desta cláusula, terá aumento anual, sempre no dia 1º de Maio de cada ano, conforme supervenientes Convenções

Coletivas de Trabalho, no percentual igual ao índice de aumento salarial geral firmado em Negociação Coletiva de Trabalho.

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

CLÁUSULA NONA - DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA 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 SEGUNDA - DO PRAZO PARA 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, uma multa equivalente ao salário-base do empregado.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO AVISO PRÉVIO POR PEDIDO DE DEMISSÃO

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

§1º. O aviso prévio trabalhado decorrente de pedido de demissão dos Marceneiros, Pintores, Estofadores, Operadores de Máquina e Costureiros, desde que associado ao Siticom Chapecó, será de 15 (quinze) dias corridos, para trabalho ou indenização ao empregador (desconto de aviso prévio não trabalhado), quando o empregador requerer o cumprimento (trabalho) do aviso prévio.

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

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

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

§5º. É vedado o aviso prévio trabalhado “cumprido em casa” ou noutro local que não seja o posto de trabalho inicial.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO PEDIDO DE DEMISSÃO NO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO PIS

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DOS CURSOS

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

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA 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 DÉCIMA OITAVA - DAS INFRAÇÕES E DANOS

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

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

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA 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 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 - DA CARGA HORÁRIA SEMANAL

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

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

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

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

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA 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.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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, exceto o caso de emergência ou urgência.

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

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS FÉRIAS

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

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

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

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA FOLGA REMUNERADA

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

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

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

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

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

Quando solicitado pelo trabalhador ou trabalhadora, ainda que verbalmente, o empregador disponibilizará gratuitamente o Perfil Profissiográfico Previdenciário em até 15 (quinze) dias comuns.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

São válidos todos os atestados médicos e odontológicos para fins de justificativa de falta sem desconto salarial, vedada a submissão à médico da empresa, com a indicação expressa da Classificação Internacional de Doença – CID.

-

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

§2º. O atestado deverá ser enviado à empresa no prazo de até 72 horas contados do início da falta para validar a justificativa. E a comunicação de ausência ao trabalho deverá ser realizada em até 03 horas contadas do início da jornada.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO

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

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

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA LICENÇA AO DIRIGENTE SINDICAL

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA 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, essa que tem a sua finalidade da contrapartida à negociação coletiva de trabalho, inerente à contratação de pessoas, material, e equipamentos para o sustento e operações da entidade em promover as negociações coletivas da categoria.

As empresas abrangidas e pertencentes à categoria econômica representada pela presente convenção coletiva, conforme fundamenta o preceito legal estabelecido na alínea "e" do art. 513 da CLT pagará a contribuição Assistencial Patronal relativa aos anos de 2024 e 2025.

Será aplicado ao presente caso, o disposto no Art. 4º da LIMDB (Lei de introdução às normas do Direito Brasileiro), que diz: Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

Juntamente com o entendimento do Tema 935 e do Acórdão do julgamento do ARE 1018459, que fixou a tese: "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”.

Assim, se aplica os dispositivos legais para a instituição da Contribuição Assistencial Patronal pelo princípio da analogia a todos da categoria Patronal, sendo eles associados ou não, e ao que define a condição dos empregados de toda categoria conforme o Tema 935, aqui vale também para as empresas (empregadores) da categoria a mesma força obrigacional do recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal.

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

Nº Funcionários em R\$	% sobre salário-mínimo federal	Valor
1 a 10 Funcionários 1.059,00	3/4 – salário-mínimo Federal	R\$
11 a 50 Funcionários 2.118,00	1,5 – salário-mínimo Federal	R\$
51 a 100 Funcionários 2.824,00	2,0 – salário-mínimo Federal	R\$
Acima 101 Funcionários 4.942,00	3,5 – salário-mínimo Federal	R\$

§1º. O valor correspondente a cada faixa de contribuição será recolhido até o 15º (décimo quinto) dia do mês de julho do ano de 2024.

§2º. Assim como prevê o Tema 935, fica garantido o direito a oposição nos 30 (trinta) primeiros dias contados do registro desta Convenção Coletiva de Trabalho. Devendo a oposição ser comprovada junto a entidade Sindical Patronal exclusivamente pelo representante legal da empresa.

§3º. O recolhimento dar-se-á através dos boletos emitidos pela entidade sindical representativa da categoria industrial (SIMOVALE).

§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 de 1% (um por cento) e correção monetário pelo INPC, bem como poderá ser cobrada judicialmente e encaminhada ao cartório de títulos e protestos. Além da aplicação de

penalidade por descumprimento convencional conforme estabelece esta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 partir de Junho/2024, a Mensalidade Sindical para os associados será de R\$ 30,00, e será obrigatoriamente descontada pelo empregador do salário do empregado associado, fazendo constar em folha de pagamento salarial mensal do empregado associado.

§2º. O recolhimento da Mensalidade Sindical deve ser realizado pelo empregador até o dia 05 do mês subsequente àquele do desconto, sob pena de aplicação de penalidade pecuniária conforme estabelece esta Convenção Coletiva de Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO REGISTRO DE EMPREGO

A empresa manterá em sua sede e filiais, os livros ou fichas de registros de seus empregados - originais ou cópias, físicos ou eletrônicos e serão apresentados ao representante sindical sempre que solicitado.

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

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

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA ASSISTÊNCIA E HOMOLOGAÇÃO SINDICAL ÀS RESCISÕES CONTRATUAIS

O aviso prévio (por pedido de demissão, por dispensa de iniciativa do empregador ou por acordo) e os Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho, ambos de empregado com 12 (doze) meses ou mais de serviço, devem obrigatoriamente ser homologados pelo Siticom Chapecó e somente assim, serão considerados legítimos e válidos, através da prestação de atendimento gratuito de Assistência e Homologação Sindical Rescisória à rescisão de contrato de trabalho.

§1º. É de competência exclusiva do Siticom Chapecó, a total e completa Assistência e Homologação Sindical Rescisória à rescisão de contrato de trabalho para todos os trabalhadores representados por esta entidade sindical, ficando vedada à empresa, submeter as homologações de TRCTs a outros órgãos.

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

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

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

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

1. Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (cinco vias);
2. Requerimento do Seguro Desemprego via Empregador WEB;
3. Livro ou Ficha de Registro do Empregado;
4. Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada e atualizada;
5. Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS paga/quitada;
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/resumo analítico da rescisão.

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA CÂMARA DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA MOVELEIRA

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

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

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

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

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

1. Ampla e geral quitação de todas as verbas trabalhistas oriundas e decorrentes do extinto contrato de trabalho, inclusive verbas oriundas e decorrentes, inclusive de responsabilidade civil, aí incluída eventual indenização por danos morais, existencial, materiais e estéticos, e/ou oriundos de eventual acidente de trabalho e/ou doença ocupacional;

2. Título executivo extrajudicial, com eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, nos termos do artigo 625-E da CLT;

3. Termo de assistência e homologação sindical rescisória de contrato de emprego;

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

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

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

(f) As custas são fixadas no importe de R\$ 600,00 a serem quitadas pelo empregador, diante de tentativa de conciliação exitosa ou inexitosa, cujo importe será dividido em partes iguais às entidades sindicais convenentes.

(g) O atendimento da Câmara de Conciliação Trabalhista poderá ser realizado integralmente por meios virtuais a serem empreendidos e organizados pelo SITICOM Chapecó, cuja

solicitação deverá ser encaminhada via site com link <https://siticom-chapeco.org.br/camaras-de-conciliacao-trabalhista/>.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

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

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

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

§3º. O Simovale poderá solicitar relatório ao Siticom Chapecó, contendo as empresas, empregados e as matérias objeto de quitação.

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

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

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

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

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

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

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

§9º. O Termo de Quitação Anual terá modelo e formato organizado pelo Siticom Chapecó.

§10. As custas serão de R\$ 400,00, a serem quitadas pelo empregador. O importe de R\$ 150,00 será devido ao Simovale.

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

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

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - DO DESCUMPRIMENTO DE NORMA COLETIVA

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA REVISÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho poderá ser revista a qualquer tempo, com a iniciativa de qualquer das partes, para adequá-la às condições supervenientes ou imprevistas, em especial para debater as Recomendações do Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego ou Justiça do Trabalho.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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

OSNI CARLOS VERONA
PRESIDENTE
SINDICATO DA INDUSTRIA MADEIREIRA E MOVELEIRA DO VALE DO URUGUAI

ANEXOS ANEXO I - ATA AGE COMPLETA

[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>.

