

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

01.01.2022 à 31.12.2023.

A - PARTES

EMPREGADOS: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICAS PARA CONSTRUÇÃO, DO FIBROCIMENTO, E OUTRAS FIBRAS MINERAIS E SINTÉTICAS, DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DO MOBILIÁRIO E DE ARTEFATOS DE MADEIRAS DE CRICIÚMA E REGIÃO. CNPJ: 83.665.190/0001/93.

EMPREGADOR: IMBRALIT INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ARTEFATOS DE FIBROCIMENTO LTDA. CNPJ: 83.724.302/0001-30.

B - CONDIÇÕES E CLÁUSULAS

01 - REAJUSTE E/OU CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2022, a empresa concederá a todos os seus empregados, um reajuste e/ou correção salarial de 10,16% (dez vírgula dezesseis por cento) para todas as faixas salariais, a incidir sobre os salários de dezembro de 2021.

02 - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL

Fica assegurada e garantida, a partir de 1º de janeiro de 2022, uma Remuneração Mínima de R\$ 1.934,28 (um mil, novecentos e trinta e quatro reais e vinte e oito centavos), a qual será paga pelo prazo máximo de noventa (90) dias, a contar de data de admissão. No fim do prazo de 90 (noventa) dias, o empregado terá seu salário elevado para R\$ 2.184,89 (dois mil, cento e oitenta e quatro reais e oitenta e nove centavos), ou equiparado ao salário do colega que esteja exercendo a mesma função.

03 - REMUNERAÇÃO DA HORA EXTRAORDINÁRIA

O empregado que trabalhar em regime extraordinário terá direito a percepção do acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, na primeira hora extra trabalhada e 100% (cem por cento) nas demais.

§ único. Não é devido o pagamento de horas extras relativamente aos dias em que o excesso de jornada não ultrapassar de 05 (cinco) minutos antes e/ou após a duração normal do trabalho. Se ultrapassado o referido limite, como extra será considerada a totalidade do tempo que exceder a jornada normal.

04 - REGIME DE COMPENSAÇÃO

A duração normal do trabalho diário poderá ser elevada, independentemente de acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite legal de horas semanais.

\$



§ único. Respeitando o limite legal diário e semanal, pode também a empresa efetuar a compensação dos dias imediatamente anteriores ou posteriores aos feriados, mediante trabalho em um sábado.

05. AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS NOS SALÁRIOS

A empresa poderá descontar dos salários de seus empregados, desde que expressamente autorizados por estes, valores referentes à: associação dos empregados, clube, cooperativa, seguros, previdência privada, transporte, refeição, convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, lojas, supermercados, e, ainda, de quaisquer contribuições aprovadas por Assembleia Geral da categoria profissional em favor do sindicato profissional.

06- JORNADA NOTURNA

O empregado que trabalhar no período noturno terá direito a percepção do acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora comum, a título de adicional noturno.

07- ESTABILIDADES ESPECIAIS

Será garantida estabilidade no emprego nas seguintes condições:

- a) À empregada gestante, desde a concepção, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto;
- b) Ao empregado que estiver em gozo de auxílio-doença-previdenciário, até 60 (sessenta) dias após a alta médica previdenciária;
- c) Aos empregados optantes pelo regime do FGTS, durante 12 (doze) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de contribuição ou aposentadoria especial, desde que esteja trabalhando na empresa há mais de 5 (cinco) anos consecutivos, e durante 24 (vinte e quatro) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de contribuição ou aposentadoria especial, desde que esteja trabalhando na empresa há mais de 10 (dez) anos consecutivos, e desde que comunique tal fato por escrito à empresa enquanto estiverem com seus contratos vigentes. Adquirido o direito extingui-se-á a estabilidade;
- d) Ao empregado acometido de asbestose, adquirida na empresa, devidamente comprovada através de exames laboratoriais e médicos especializados, bem como nos casos de acidentes de trabalho que impliquem na necessidade de reabilitação profissional. Caso o empregado, em decorrência da moléstia, esteja incapacitado para exercer suas ocupações habituais, será garantida sua remoção para setor e função compatível, sem redução salarial.

08 - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA



O empregado mais novo na empresa, não poderá perceber salário superior ao do mais antigo na função, salvo, existindo plano de carreira, homologado pelo Ministério do Trabalho.

09 - EMPREGADO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído (Súmula nº 159, do TST).

10 - MORA SALARIAL

No caso do não pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, o empregador pagará, em favor do empregado, o valor corrigido pelo INPC/IBGE do mês ou fração diária (somente se for positivo), acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês ou fração diária, exceto nos seguintes casos:

- a) Quando a empresa estiver em regime previsto na legislação falimentar Lei 11.101/2005;
- b) Quando, no período de pagamento, houver greve bancária no banco responsável pelo pagamento ou, ainda, greve nas empresas encarregadas da confecção das folhas de pagamento devidamente comprovadas;
- c) Quando houver qualquer problema ou falha técnica ou de pessoal nos serviços de processamento das folhas de pagamento devidamente comprovados;
- d) Em todos os casos de força maior e/ou *factum principis*, exceto se, no caso *factum principis*, a empresa concorrer para o mesmo.

11 - AVISO PRÉVIO

Para os empregados que contem mais de 05 (cinco) anos ininterruptos de serviço na empresa, o aviso prévio, a ser concedido pela mesma, será de 60 (sessenta) dias, inclusive o aviso indenizado, sem prejuízo da aplicação da Lei, quando esta for mais vantajosa.

12 - DISPENSA DE CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO

O empregado em cumprimento de aviso prévio, fica dispensado de cumprir o restante do prazo do respectivo aviso, desde que obtenha novo emprego e a empresa fica desobrigada pelo período não cumprido. A dispensa também ocorrerá no caso de pedido de demissão.

13 - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DISPENSA

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito, o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar falta grave em juízo. Cópia da mesma comunicação, deverá ser remetida ao Sindicato Profissional, no prazo máximo de 5

(cinco) dias após a comunicação ao empregado, sob pena de desqualificação da falta.

14 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A concessão e o pagamento, pelo INSS, de auxílio-doença-previdenciário até o limite de 120 (cento e vinte) dias, suspenderá o contrato de experiência. Porém, ultrapassado esse prazo, considerar-se-á extinto o Contrato de Experiência após a alta dos referidos benefícios.

15 - INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Os instrumentos de trabalho, o uniforme e os equipamentos de proteção individual, serão fornecidos pelo empregador, gratuitamente, na medida em que se fizerem necessários ao desenvolvimento do trabalho.

16 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá comprovante de pagamento, especificando, inclusive, o valor do recolhimento do FGTS.

17 - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS

Os exames médicos e laboratoriais exigidos para admissão do empregado, bem como, os demais exigidos por lei, inclusive aqueles realizados quando da demissão, cujos resultados deverão ser anexados à rescisão contratual, serão pagos pelo empregador.

18 - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização de cartão-ponto mecanizado e/ou informatizado pela empresa, para controle da jornada de trabalho, ficando dispensada a assinatura dos empregados nos respectivos cartões.

§ único. O empregado, querendo contestar os horários lançados nos cartões-ponto mecanizados ou informatizados, deverá fazê-lo por escrito, até o dia do pagamento do salário do respectivo mês.

19 - ABONO A FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE

A empresa abonará a falta do empregado estudante nos horários de exames, inclusive vestibulares, desde que em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido como tal, devendo o empregado comunicar a empresa, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e comprovar a realização posteriormente.

20 - LICENÇA DOS DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa liberará os seus empregados que forem dirigentes/delegados sindicais da entidade profissional, quaisquer que sejam as funções ou cargos ocupados na



diretoria, mesmo os suplentes, até 20 (vinte) dias ao ano, consecutivos ou intercalados, a fim de que compareçam como representantes da classe ou participantes em congressos, simpósios, seminários, encontros da classe ou assemelhados, assim como quando forem auxiliar na administração do sindicato, sem qualquer prejuízo em suas remunerações. No caso de excesso de utilização do limite até o máximo de 100% (cem por cento), será compensado em férias ou prorrogação de jornada, o excedente.

21 - RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

As empresas recolherão até 02 (dois) dias após o efetivo pagamento pelo empregado, o valor integral do desconto que lhe for efetuado, referente às contribuições e/ou mensalidades sindicais, a favor da Entidade Profissional. O Sindicato Profissional receberá o valor descontado do empregado diretamente da empresa mediante recibo. Em caso de atraso haverá multa diária de 2% (dois por cento).

22 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados fornecidos por médicos e dentistas da entidade sindical profissional e/ou INSS, serão aceitos pela empresa para todos os efeitos legais. O empregado portador do atestado dará conhecimento do mesmo ao médico da empresa para o acompanhamento.

23 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu Contrato de Trabalho, antes de completar 1 (um) ano de serviço, serão pagas férias proporcionais, desde que conte com no mínimo 6 (seis) meses de serviço.

24 - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

Fica reconhecida a legitimidade processual ativa da Entidade Profissional, na condição de substituto processual, em favor dos associados ou de integrantes da categoria, para ajuizamento de qualquer ação, perante a Justiça do Trabalho, visando o cumprimento ou a cobrança de quaisquer das condições ajustadas neste instrumento normativo.

25 - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Os empregados admitidos para o trabalho de mesma natureza dos empregados demitidos, receberão a mesma remuneração destes, com exceção das vantagens pessoais e do período de experiência.

26 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES

As refeições, quando fornecidas pela empresa, serão de boa qualidade, quentes e deverão conter as calorias necessárias para a apropriada alimentação do trabalhador, além de serem servidas em refeitórios próprios.



Handwritten signatures and a circular stamp of the Sindicato Profissional. The stamp contains the text "GRUPO EMPRESARIAL JORGE ZANATTA" and "SINDICATO" with a central logo.

27 - FORNECIMENTO DE MEDICAMENTOS

A empresa se obriga a fornecer, gratuitamente, a todos os empregados, os medicamentos necessários aos primeiros socorros.

28 - FORNECIMENTO DE LANCHE

Durante a jornada noturna, desde que haja prestação de trabalho extraordinário, equivalente a duas ou mais horas, a empresa fornecerá, gratuitamente, lanches com padrão alimentar adequado.

29 - FALTAS JUSTIFICADAS

Em caso de casamento do empregado, será concedido ao mesmo, sem prejuízo de sua remuneração, 5 (cinco) dias de afastamento do trabalho, desde que anteriormente não tenha vivido sob o mesmo teto com a companheira(o), caso em que valerá o disposto na CLT; em caso de falecimento do cônjuge ou de seus filhos, será concedido 3 (três) dias; em caso de falecimento de seus pais, será concedido 3 (três) dias; e 1 (um) dia no caso de internação hospitalar da esposa ou filho, bem como do falecimento de sogro(a). Em todos os casos deverá haver comprovação dos fatos e não haverá qualquer prejuízo remuneratório.

30 - DELEGADO SINDICAL

A empresa terá um delegado sindical para cada grupo de 150 (cento e cinquenta) empregados, garantindo-se um máximo de 3 (três) delegados efetivos e 1 (um) suplente, com as mesmas garantias e com o mesmo mandato dos dirigentes sindicais, sendo eleito pelo voto de todos os funcionários no âmbito da empresa. Todo o processo eleitoral será conduzido pelo Sindicato Profissional. Caso a empresa já conte com empregados integrantes da diretoria do Sindicato Profissional, não será abrangida por esta norma.

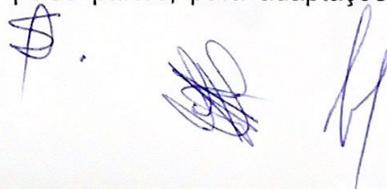
§ único. O mandato dos delegados sindicais será prorrogado automaticamente se a empresa não manifestar-se por escrito no prazo de até 1 (um) ano antes da eleição. Havendo manifestação, a empresa deverá especificar qual ou quais os delegados sindicais que não terão o mandato prorrogado.

31 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Os empregados que trabalham no horário das 7hs00min às 16hs00min, se receberem seus salários em cheque, terão assegurada a concessão do tempo necessário para recebê-los perante a agência bancária respectiva.

32 - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA.

Declaram as partes que o objeto desta cláusula será cumprido e formalizado em termo próprio, que será revisado anualmente pelas partes, para adaptações que julgarem necessárias.



33 - CESTA BÁSICA

A empresa concederá mensalmente, no período de janeiro de 2022 a dezembro de 2022, uma cesta básica, composta dos produtos e quantidades seguintes:

- a) 10 kg de arroz;
- b) 03 Kg de feijão;
- c) 07 kg de açúcar;
- d) 1,5 kg de macarrão;
- e) 05 kg de farinha de trigo;
- f) 02 kg de farinha de mandioca;
- g) 03 latas de óleo vegetal;
- h) 01 kg de café;
- i) 01 kg de sal;

a) A presente concessão representa um estímulo á frequência.

b) A cesta básica será concedida ao funcionário com 100% (cem por cento) de assiduidade no mês anterior ao da concessão.

c) O funcionário com 01 (um) dia ou mais de ausência, mesmo justificada mediante atestado médico, perderá o direito a presente concessão.

§ único. As partes reconhecem e acordam que este estímulo à frequência não é salário e nem integra de nenhuma maneira ao salário para qualquer efeito e repercussão legal.

34 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL

A empresa descontará de seus empregados, beneficiados ou não por este termo, a ser recolhida em favor da entidade sindical profissional, até 02 (dois) dias após o pagamento dos salários abaixo referidos, através de guia especial fornecida pela entidade, para fins de manutenção do sistema confederativo, 01 (um) dia de salário já reajustado, nos meses de maio e agosto de 2022 e maio e agosto de 2023.

§ 1º. A presente contribuição fulcra-se no disposto do artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, sendo aprovada em Assembleia Geral da categoria, com presença de trabalhadores associados e não associados ao Sindicato. Rateado da seguinte forma: 2% (dois por cento) para a CNTI – Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias; 8% (oito por cento) para a FETICOM - Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Estado de Santa Catarina; 90% (noventa por cento) para o Sindicato aqui acordante.

§ 2º. Fica, igualmente, estipulado que todas e quaisquer reclamações decorrentes do desconto acima estabelecido, inclusive na via judicial, serão de inteira responsabilidade do Sindicato Profissional.

35 – ABONO



Na vigência deste acordo coletivo de trabalho, os empregados que gozarem férias terão direito a receberem um abono, obedecidas as exigências e condições seguintes:

- a) O abono será no valor de R\$ 1.400,00 (um mil e quatrocentos reais), para as férias de 30 (trinta) dias, e proporcional para os demais períodos, previstos nos artigos 130 e 146 da CLT;
- b) O abono será pago em dinheiro e sem qualquer desconto, com o valor vigente da data do pagamento, no prazo de até 02 (dois) dias após o retorno das férias;
- c) Para fazer jus ao presente abono, o empregado deve ser filiado ao sindicato profissional e fazer prova disto perante a empresa até o dia do início das férias, salvo quando o desconto de sua mensalidade ao sindicato já for feito na folha de pagamento;
- d) O presente abono não integra o salário e/ou a remuneração para nenhum efeito e/ou causa;
- e) Se, a empresa estender o presente abono aos empregados não sindicalizados, como penalidade, pagará o valor do abono em dobro para os sindicalizados, admitindo o sindicato como substituto processual.

36 - PRORROGAÇÃO DA JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE SEM LICENÇA PRÉVIA DA AUTORIDADE

Fica a empresa autorizada a prorrogar a jornada de trabalho em ambientes insalubres, dentro dos limites legais e convencionais, sem licença da prévia da autoridade competente do Ministério do Trabalho, com fundamento no inciso XIII do art. 611-A da CLT.

37 - PENALIDADES

Pelo não cumprimento das normas deste termo, a empresa pagará multa de 1% (um por cento) do salário mínimo, por infração e por empregado, em favor deste, quando o infrator for a empresa. Ficam excetuadas as Cláusulas que já tenham penalidade específica.

38 - VIGÊNCIA

A vigência deste termo será de 24 (vinte e quatro) meses, com início em 01.01.2022 e término em 31.12.2023, com exceção das cláusulas econômicas (**REAJUSTE E/OU CORREÇÃO SALARIAL, SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL e ABONO**), que embora possuam a mesma vigência, serão revisadas economicamente/reajustadas na próxima data-base em 1º de janeiro de 2023.

E, por estarem justos e contratados, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, destinando-se a 1ª via para fins de depósito, registro e arquivamento junto à Delegacia de Trabalho de Santa Catarina e demais para as partes.

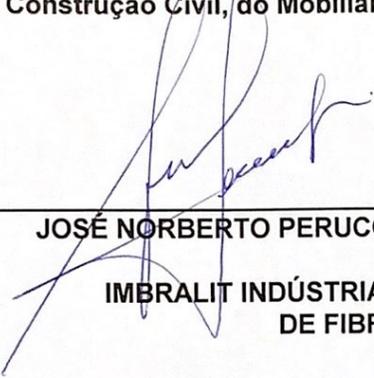


Criciúma-SC, 02 de fevereiro de 2022.



ITACI DE SA - Presidente

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Cerâmicas para
Construção, do Fibrocimento e Outras Fibras Minerais e Sintéticas,
da Construção Civil, do Mobiliário e de Artefatos de Madeira de Criciúma e
Região.



JOSÉ NORBERTO PERUCCHI



LUIZ CARLOS ZANATTA

Diretores

IMBRALIT INDÚSTRIA E COMERCIO DE ARTEFATOS
DE FIBROCIMENTO LTDA.

