

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
(PERÍODO DE 01.01.2016 a 31.12.2016)

A - PARTES:

EMPREGADOS:

- 01. 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 REGIÃO**

EMPREGADORES:

- 02. SINDICATO DA INDÚSTRIA DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO E DE OLARIA DE CRICIÚMA – SINDICERAM**

B - CONDIÇÕES E CLÁUSULAS:

01. REAJUSTE E/OU CORREÇÃO SALARIAL

Em razão da data-base e a partir de 1º de janeiro de 2016, as empresas concederão para todos os seus empregados, um reajuste e/ou correção salarial nas seguintes bases, índices e condições:

01.01. A partir de 1º de janeiro de 2016:

- a) 5,0% (cinco por cento) aplicados até a faixa salarial de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), aplicados sobre os salários de dezembro de 2015;
- b) 4,0% (quatro por cento) aplicados sobre a faixa salarial entre R\$ 3.500,01 (três mil e quinhentos reais e um centavo) até R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais), aplicados sobre os salários de dezembro de 2015;
- c) Livre negociação para as faixas salariais acima de R\$ 5.500,01 (cinco mil e quinhentos reais e um centavo).

01.02. A partir de 1º de julho de 2016:

- a) 6,0% (seis por cento) aplicados até a faixa salarial de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), aplicados sobre os salários de dezembro de 2015, acrescidos aos 5,0% concedidos em janeiro/16, totalizando 11% sobre os salários de dezembro de 2015;
- b) 5,0% (cinco por cento) aplicados sobre a faixa salarial entre R\$ 3.500,01 (três mil e quinhentos reais e um centavo) até R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais), aplicados sobre os salários de dezembro de 2015, acrescidos aos 4,0% concedidos em janeiro/16, totalizando 9% sobre os salários de dezembro de 2015;



- c) Livre negociação para as faixas salariais acima de R\$ 5.500,01 (cinco mil e quinhentos reais e um centavo).

01.03. Em virtude de a Convenção Coletiva estar sendo firmada somente nesta data, as diferenças salariais e do abono de férias a que se refere à cláusula 5 da presente CCT, serão quitadas da seguintes forma:

- a) Diferença dos salários de janeiro/16: Serão quitados junto com a folha de pagamento dos salários do mês de abril/16;
- b) Diferença dos salários de fevereiro/16: Serão quitados junto com a folha de pagamento dos salários do mês de maio/16;
- c) Diferença dos salários de março/16: Serão quitados junto com a folha de pagamento dos salários do mês de junho/16;
- d) Diferença do abono de férias: Será quitada junto com a folha de pagamento dos salários do mês de abril/16.

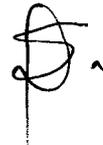
01.04. Fica convencionado que os salários já reajustados do mês de julho de 2016, servirão de base para próxima negociação.

02. REMUNERAÇÃO MÍNIMA

Fica assegurada e garantida, a partir de 1º de janeiro de 2016, uma Remuneração Mínima de R\$ 1.310,00 (um mil, trezentos e dez reais), a qual será paga pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar de data de admissão. No fim do prazo de noventa dias, o empregado terá seu salário elevado para R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), ou equiparado ao salário do colega que esteja exercendo a mesma função. E a partir de 1º de julho de 2016, uma Remuneração Mínima de R\$ 1.390,00 (um mil, trezentos e noventa reais), a qual será paga pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar de data de admissão, no fim do prazo de noventa dias, o empregado terá seu salário elevado para R\$ 1.570,00 (um mil, quinhentos e setenta reais), ou equiparado ao salário do colega que esteja exercendo a mesma função.

02.01. Ficam excluídos dessa Remuneração Mínima os empregados nos serviços de copa e cozinha, empregados nos serviços de carga e descarga de mercadorias, empregados nos serviços de banheiros, empregados nos serviços de jardinagem, os "office-boys", os arquivistas e os aprendizes conforme legislação vigente.

02.02. As partes estabelecem de comum acordo, a partir de 1º de janeiro de 2016, uma Remuneração Mínima de R\$ 1.310,00 (um mil, trezentos e dez reais) e a partir de 1º julho de 2016, uma Remuneração Mínima de R\$ 1.390,00 (um mil, trezentos e noventa reais) para as funções de: carregador de expedição,



auxiliar de amostras expositoras, servente de limpeza, jardineiro, vigilante e recepcionista. O piso aqui convencionado somente será aplicado para as empresas que inverterem o processo de terceirização, usado atualmente nestas funções.

- 02.03. Fica convencionado pelas partes que o piso salarial das empresas Gabriela Revestimentos Cerâmicos Ltda. e Gisele Cerâmica Artística Ltda. será a partir de 1º/01/2016 de R\$ 1.450,00 (um mil, quatrocentos e cinquenta reais) e a partir de 1º/07/2016 de R\$ 1.515,22 (um mil, quinhentos e quinze reais e vinte e dois centavos).

03. HORÁRIO DO INÍCIO E DO FIM DA JORNADA

Diariamente, não será considerado como hora extra até o limite de 05 (cinco) minutos antes e 05 (cinco) minutos após a jornada normal de trabalho. Entretanto se o limite aqui fixado for excedido, deverá ser considerado como extraordinária toda a prorrogação e não apenas o que exceder do limite.

04. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E/OU ALIMENTAÇÃO

As empresas, que possuem refeitório, ficam autorizadas a fixarem o intervalo intrajornada para alimentação e/ou repouso, previsto no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em consonância com as Portarias vigentes do MTE – Ministério do Trabalho e Emprego, em até, no mínimo, 30 (trinta) minutos. Ficando convencionado pelas partes que a redução aqui estabelecida não será computada na jornada e conseqüentemente não haverá o pagamento de horas extras.

05. ABONO

Na vigência desta convenção coletiva de trabalho os empregados que gozarem férias terão direito de receber um abono, obedecidas as exigências e condições seguintes:

- 05.01. O abono será no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) para as férias de 30 (trinta) dias, e proporcional aos demais períodos previstos no artigo 130 e 146 da CLT.

- 05.02. O abono será pago em dinheiro sem qualquer desconto, no valor vigente da data do efetivo pagamento, no prazo de até 02 (dois) dias após o retorno das férias.



05.03. 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 do gozo das férias, salvo quando o desconto da sua mensalidade ao sindicato já estiver na folha de pagamento.

05.04. O presente abono não integra o salário e/ou remuneração para nenhum efeito e/ou causa.

05.05. A empresa que estender o presente abono aos empregados não sindicalizados, como penalidade, pagará o valor do abono em dobro para os sindicalizados, admitindo o sindicato profissional como substituto processual.

06. LICENÇA A DIRIGENTE SINDICAL

Mediante prévia comunicação do Sindicato interessado, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, cada empresa que tenha em seus quadros mais de 2 (dois) dirigentes sindicais, durante o período de vigência desta Convenção Coletiva, se compromete a conceder o total de 20 (vinte) dias de licença remunerada, consecutivos ou intercalados, em favor de dirigente sindical, legalmente eleito, desde que o mesmo seja seu empregado, e cada empresa que tenha em seus quadros 2 (dois) ou menos dirigentes sindicais, se compromete a conceder o total de 10 (dez) dias de licença remunerada consecutivos ou intercalados em favor de dirigente sindical legalmente eleito desde que o mesmo seja seu empregado, a fim de que compareça como participante ou representante de classe, em congressos, simpósios, seminários, encontros de classe e assemelhados, desde que os mesmos tratem ou versem sobre assuntos trabalhistas, previdenciários, assim como quando forem auxiliares na administração do Sindicato.

07. GARANTIA DE EMPREGO (ESTABILIDADE PROVISÓRIA)

Fica garantida e assegurada a manutenção do emprego (Estabilidade Provisória), excetuadas as hipóteses de contrato a prazo, rescisão por justa causa, rescisão por mútuo acordo, simples renúncia do empregado manifestada à empresa e pedido de demissão, para:

- a) A empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. Em caso de dispensa sem justa causa, a Empregada deve confirmar a sua gravidez por escrito a Empregadora no prazo máximo de até 60 (sessenta) dias a contar



da data do recebimento do Aviso Prévio, para gozar desta estabilidade provisória.

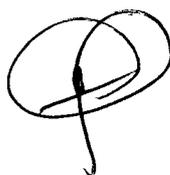
b) O empregado em gozo de Auxílio Doença Previdenciário por mais de 30 (trinta) dias, terá 90 (noventa) dias de garantia de emprego após a comunicação da alta do respectivo benefício;

c) O empregado, optante do FGTS, durante 12 (doze) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço 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 serviço ou aposentadoria especial, desde que esteja trabalhando na empresa há mais de 10 (dez) anos consecutivos, e desde que comunique por escrito à empresa de que está nesta situação (pré-aposentadoria), comprovada por documento fornecido pelo INSS, ou por certidão fornecida pelo sindicato dos trabalhadores ou por quem o substituir. O empregado fará jus apenas uma vez à garantia de manutenção do emprego aqui assegurada, e essa garantia cessará ou se extinguirá definitivamente se o empregado não se aposentar depois de adquirido o direito a qualquer das aposentadorias.

d) O trabalhador acometido de silicose, devidamente comprovada como decorrente do trabalho e do atual contrato de emprego, através de exames e atestados de no mínimo 2 (dois) médicos especialistas reconhecidos pelo CRM – Conselho Regional de Medicina, até a obtenção de qualquer aposentadoria. A empresa poderá exigir para contraprova a realização de exames de Raio X ou outros exames de imagem (ultrassonografia, tomografia, por exemplo), cabendo a ela todos os custos destes exames. Havendo recusa do empregado em realizar estes exames, deixa de haver a garantia de emprego prevista nesta cláusula.

07.01. A empresa que dispensar o empregado que se encontre em garantia de emprego não estará obrigada a promover inquérito judicial; porém, se a rescisão contratual ocorrer sem justa causa, a empresa ficará sujeita a indenizar, na forma simples, o valor correspondente aos salários do período que faltar para completar a garantia dada, exceto no caso de gestante quando não confirmar por escrito a gravidez no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da data da comunicação do Aviso Prévio.

07.02. Fica, entretanto, estabelecido o direito do Empregado renunciar às vantagens e os benefícios da *Garantia do Emprego*, presentes nesta Cláusula 7 e seus incisos, desde que expresse



sua renúncia através de comunicação escrita com a assistência do Sindicato Profissional.

08. JORNADA NOTURNA

O trabalho noturno exercido entre 22h00min (vinte e duas) e 05h00min (cinco) horas será remunerado com um acréscimo de 30% (trinta por cento) a título de adicional noturno sobre o valor da hora diurna normal.

09. JORNADA EXTRAORDINÁRIA

Fica estipulado que as empresas, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, pagarão as horas extras trabalhadas, durante o mês, no percentual de 50% (cinquenta por cento) até o limite de 30 (trinta) horas e o percentual de 100% (cem por cento) as que excederem de 30 (trinta) mensalmente.

09.01. Fica estabelecido que as horas prorrogadas a título de compensação pela redução parcial e/ou total da jornada de trabalho aos sábados não serão consideradas extras.

10. EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Inexistindo quadro de carreira, nos termos legais, fica vedado ao empregado mais novo na empresa receber salário superior ao do empregado mais antigo na função em que o mais novo for trabalhar.

11. EMPREGADO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído (Enunciado 159, do TST).

12. MORA SALARIAL

No caso do não pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o empregador pagará, em favor do empregado, 1% (um por cento) por dia de atraso, a título de multa, 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.

13. AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado por escrito e, além dos dispositivos legais, obedecerá também às seguintes condições:

- 13.01. Nos casos de dispensa sem justa causa, a redução de 2 (duas) horas diárias será utilizada no início ou no final da jornada diária, mediante a opção por escrito, do empregado, ou, alternativamente, com 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos, durante o período integral do aviso prévio.
- 13.02. O empregado pré-avisado, no caso de despedida sem justa causa, fica dispensado do cumprimento do prazo do referido aviso-prévio, desde que assim o solicite, ficando o empregador desobrigado do pagamento do período não trabalhado.
- 13.03. No caso de pedido de demissão, se o empregado optar pela saída imediata, não poderá o empregador descontar quando do pagamento da rescisão contratual o referido aviso.

14. AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Para os empregados que tenham mais de 10 (dez) anos de serviço na empresa, o aviso prévio será de 60 (sessenta) dias, inclusive o indenizado, sem prejuízo da aplicação da legislação pertinente e sem cumulação.

15. INÍCIO DE FÉRIAS

O início das férias individuais e/ou coletivas não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dias compensados.



16. FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que pedir demissão do emprego (rescisão espontânea), com menos de 1 (um) ano de serviço, serão pagas férias proporcionais, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de trabalho na empresa.

17. COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

A despedida por justa causa será comunicada por escrito ao empregado, com a respectiva capitulação, nos termos da CLT. Fica assegurado ao Sindicato o direito de receber cópia dessa comunicação, quando solicitar à empresa, por escrito, ficando desqualificada a justa causa caso a empresa não forneça a cópia solicitada ao Sindicato.

18. CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA

Sempre que o empregado, já fora do expediente ou da jornada de trabalho, ainda que durante a folga e/ou repouso, for convocado para prestar serviço na empresa, ser-lhe-á garantido no mínimo a remuneração correspondente a 2 (duas) horas extras.

19. QUITAÇÃO DAS VERBAS INCONTROVERSAS

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, a quitação das verbas incontroversas será efetuada pela empresa nos termos da legislação vigente, sob pena de, havendo atraso, pagar multa de 1% (um por cento) ao dia, sobre o valor devido, em favor do empregado, observando-se que o não comparecimento de empregado dentro do prazo acima mencionado, ou que se negue a receber as referidas verbas, ficará a empresa isenta da penalidade, desde que comunique ao Sindicato dentro de 72 (setenta e duas) horas, após o prazo para essa quitação e/ou pagamento.

20. ASSISTÊNCIA SINDICAL

As rescisões do contrato de trabalho dos empregados que contem mais de 6 (seis) meses de trabalho serão feitas perante o Sindicato, sob pena de nulidade.

21. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA



O Contrato de Experiência ficará suspenso durante o afastamento do empregado por auxílio-doença acidentário e/ou previdenciário, completando-se o período de experiência após a cessação e/ou alta dos referidos benefícios.

22. ABONO PECUNIÁRIO (OPÇÃO)

A conversão de 1/3 (um terço) das férias em Abono Pecuniário, bem como a opção de receber 50% (cinquenta por cento) do valor do 13º Salário, poderá ser exercida até a data da comunicação das férias, exceto nas férias coletivas, que deverá ser objeto de acordo intersindical.

23. INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Quando exigidos por lei ou pela empresa, uniformes, calçados, equipamentos e materiais necessários ao desenvolvimento do trabalho serão fornecidos gratuitamente.

24. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

Será anotada na Carteira de Trabalho (CTPS) a função efetivamente exercida pelo empregado, bem como o salário percebido, seja fixo ou variável.

25. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será fornecido comprovante de pagamento, com identificação da empresa, remuneração mensal, adicionais, descontos e valor do FGTS.

26. EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS

Os exames médicos e laboratoriais, exigidos para admissão do empregado, bem como os demais exigidos por lei, serão pagos pelo empregador, ao qual compete indicar o médico e o laboratório.

27. FALTAS DO EMPREGADO ESTUDANTE

O empregador abonará as faltas ao trabalho do empregado estudante, nos horários do exame, inclusive vestibulares, desde que em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido como tal pelo órgão



competente, devendo o empregado comunicar o empregador, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, e comprovar na semana seguinte a sua realização.

28. ELEIÇÕES DA CIPA - EDITAL

O empregador fornecerá ao Sindicato a cópia ou 2ª (segunda) via do Edital de Convocação de Eleições da CIPA, no máximo 48 (quarenta e oito) horas após sua publicação ou afixação, mediante recibo.

29. FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo dos salários:

I - Até 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento de pais, filhos ou de cônjuge;

II - Até 3 (três) dias consecutivos em caso de casamento.

III - 1 (um) dia em caso de falecimento de sogro(a).

IV - Até 8 (oito) horas durante a vigência deste instrumento para acompanhamento médico/hospitalar de filho(a), esposo(a). Se o limite retro estabelecido for ultrapassado estas poderão ser compensadas em férias ou horas extras.

29.01. O empregado deverá confirmar o fato através de certidão e/ou documento oficial.

29.02. O direito aqui assegurado absorve qualquer outra vantagem decorrente dos mesmos motivos, sendo, conseqüentemente, não cumulativo.

30. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PROFISSIONAL

Conforme autorização da Assembleia Geral da categoria profissional, nos termos do art. 8º, IV, da Constituição Federal/1988, fica estabelecida a contribuição confederativa de todos os empregados pertencentes à categoria, nos valores, datas e condições, abaixo estabelecidos:

a) As empresas descontarão de todos os empregados associados ao Sindicato Profissional, o valor equivalente a 1 (um) dia de salário



nos meses de competência de maio e agosto de 2016, em favor da Entidade Sindical Profissional;

b) Os valores acima descontados serão entregues ao sindicato profissional até 2 (dois) dias após o desconto efetuado, através de guia especial a ser fornecida pelo sindicato profissional, ficando as empresas com o compromisso de fornecer ao sindicato profissional a relação dos empregados que sofrerem o referido desconto e seu respectivo valor;

c) Fica, outrossim, estipulado que todas e quaisquer reclamações decorrentes do desconto acima, inclusive na via judicial, serão assumidas e de inteira responsabilidade do Sindicato profissional;

d) Em caso de sentença judicial transitada em julgado, em que a empresa for condenada a devolver os valores de contribuição confederativa a seus empregados, esta poderá automaticamente compensar os valores pagos de qualquer verba devida ao sindicato profissional, inclusive da mensalidade social.

A empresa que não recolher ao sindicato profissional os descontos efetuados dos empregados, previsto na letra "a" acima, no prazo estipulado na letra "b" acima, sujeitar-se-á ao pagamento de multa de 20% (vinte por cento) sobre o referido valor, além da correção monetária e dos juros de mora a favor da entidade sindical profissional, a qual poderá acionar a empresa diretamente.

31. RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

As empresas recolherão, até 2 (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 do Sindicato Profissional correspondente. O Sindicato Profissional receberá o valor descontado do empregado diretamente na empresa, mediante recibo. Em caso de atraso, haverá multa mensal correspondente ao percentual do INPC-IBGE do respectivo mês.

31.01. Sempre que for solicitado pelo Sindicato profissional, as empresas fornecerão no prazo de até 10 (dez) dias da data da solicitação, relação dos empregados abrangidos, constando nome e valor do desconto.

32. PENALIDADES

Pelo não cumprimento das normas contidas neste termo, haverá multa de 1% (um por cento) do salário, por infração e por empregado, a



favor deste, quando o infrator for a empresa. Ficam excetuadas as cláusulas que já tenham penalidade específica.

33. SUBSTITUTO PROCESSUAL

O empregador admite, expressamente, como parte processual ativa, o Sindicato Profissional, para propor ação de cumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta Convenção, em favor de seus associados ou de integrantes da categoria profissional.

34. DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido as empresas efetuarem descontos em folha de pagamento das contribuições e/ou obrigações decorrentes de seguro de vida em grupo, planos de saúde, vales refeições, SESI, transportes, pensões alimentícias judiciais e/ou por acordo particular e amigável, farmácias e mercados, associações ou agremiações e débitos e/ou pagamento de valores de empréstimo concedidos por Cooperativa de Crédito de Empregados, desde que haja também autorização dos empregados.

35. NEGOCIAÇÕES DIRETAS COM AS EMPRESAS

Com relação à constituição do denominado Banco de Horas que trata de horas extras (Medida Provisória nº 2.164-41/2001), da Comissão de Conciliação Prévia (Lei nº 9958, de 12.01.2000), da Jornada de seis dias por dois de Descanso e Jornada de 6 (seis) Horas com Redução Salarial Proporcional fica estabelecido que o Sindicato Profissional se comprometa a discuti-las individualmente ou em conjunto com cada uma das empresas, no transcorrer da vigência do presente Instrumento, desde que convocado por qualquer delas até a data de 30 de junho de 2016.

36. JORNADA 6X2 e 6X1

36.01. As partes convencionam que as empresas poderão adotar o sistema de jornada 6X2 (jornada espanhola), ou seja, seis dias de trabalho por dois dias de descanso, que alterna a prestação de serviço de 48 (quarenta e oito) horas numa semana e 40 (quarenta) horas na semana seguinte, sem que o excesso da jornada nas semanas em que alcançar 48 (quarenta e oito) horas seja considerado como hora extra, em face da compensação com a consequente redução da jornada para 40 (quarenta) horas na semana seguinte.



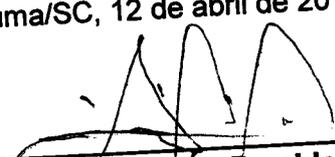
36.02. As partes convencionam também que as empresas poderão adotar o sistema de 6X1 – 5X2 (jornada especial), ou seja, trabalhando seis dias e folgando um dia numa semana e trabalhando cinco dias e folgando dois dias na semana seguinte (de segunda a sábado numa semana e de segunda a sexta noutra), sem que o excesso da jornada na semana em que alcançar 48 (quarenta e oito) horas (de segunda a sábado) seja considerado como hora extra, em face da compensação com a consequente redução da jornada para 40 (quarenta) horas na semana seguinte (de segunda a sexta), nestes casos folgando sempre no domingo e alternando sábado sim, sábado não.

37. VIGÊNCIA

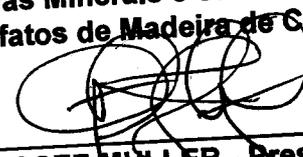
A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho é de 12 (doze) meses, com início em 1º (primeiro) de janeiro de 2016 e término em 31 (trinta e um) de dezembro de 2016.

E por estarem justas e acertadas, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 07 (sete) vias, de igual teor, destinando-se a 1ª (primeira) via para fins de homologação, registro e arquivamento junto a Delegacia do Trabalho de Santa Catarina, e as demais para as partes.

Criciúma/SC, 12 de abril de 2016.


ITACI DE SÁ - 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


OTMAR JOSEF MÜLLER - Presidente

Sindicato da Indústria de Cerâmica para Construção e de Olaria de Criciúma - SINDICERAM