CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
(Período: 01.05.2026 a 30.04.2027)

A – PARTES:

EMPREGADOS:

01. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO, DO FIBROCIMENTO E OUTRAS FIBRAS MINERAIS E SINTÉTICAS, DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DO MOBILIÁRIO E DE ARTEFATOS DE MADEIRA DE CRICIÚMA E REGIÃO.

EMPREGADORES:

02. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE MÓVEIS DE MADEIRAS, SERRARIAS, CARPINTARIAS, MARCENARIAS, TANOARIAS, MADEIRAS COMPENSADAS E LAMINADAS, AGLOMERADOS E CHAPAS DE FIBRAS DE MADEIRAS DE CRICIÚMA - SINDIMADEIRA.

B – CLÁUSULAS:

01. REMUNERAÇÃO MÍNIMA E/OU PISO SALARIAL

01.01. Piso salarial no segmento de PRODUÇÃO SOB DEMANDA.

Fica assegurada a partir de 1º de maio de 2026, em razão da data base, uma remuneração mínima e/ou piso salarial de R$ 2.028,00 (dois mil e vinte oito reais), desde a admissão até 150 (cento e cinquenta) dias. Após este período, passará para R$ 2.530,00 (dois mil, quinhentos e trinta reais).

01.02. Piso salarial no segmento de PRODUÇÃO SERIADA.

Fica assegurada a partir de 1º de maio de 2026, em razão da data base, uma remuneração mínima e/ou piso salarial de R$ 1.885,00 (um mil, oitocentos e oitenta e cinco reais), desde a admissão até 150 (cento e cinquenta) dias. Após este período, passará para R$ 2.066,00 (dois mil e sessenta e seis reais).

01.03. Ficam excetuados destes pisos salariais as seguintes funções: office-boy, pessoal da limpeza e/ou da faxina, telefonista, vigias e/ou guardas, pessoal da copa, pessoal de escritório.

§ único. Para fins de enquadramento nos pisos salariais estipulados nesta cláusula, serão consideradas as seguintes condições:

a) Produção sob demanda: Empresas que atuam e fabricam o produto sob projeto de terceiros, sendo que cada um, possui um padrão diferenciado de acordo com o interesse de cada cliente. (Exemplo: fabricação de móveis sob medida).

b) Produção seriada: Empresas que produzem produtos em média e grande escala, de forma igual ou semelhante e em linha de produção contínua. (Exemplo: fabricação de média e grande escala de portas).

02. REAJUSTE E/OU CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 1º de maio de 2026, todas as empresas concederão aos seus empregados, um reajuste e/ou correção salarial no percentual de **5% (cinco por cento)**, a incidir sobre os salários de abril de 2026.
Por este termo estar sendo firmado em novembro de 2026, o presente reajuste com as devidas diferenças retroativas desde maio/2026, inclusive diferenças rescisórias, devem ser pagos até o 5º dia útil do mês de dezembro de 2026.

02.01. As antecipações salariais espontâneas, concedidas no período básico de 1º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026 (01/05/2025 a 30/04/2026) serão compensadas e/ou deduzidas dos percentuais acima concedidos, exceto os reajustes decorrentes de promoção pessoal.

02.02. Fica estabelecido que o presente reajuste e/ou correção quita todos os direitos e obrigações decorrentes da lei nº 8.804/94 e legislação posterior, durante o período base e da data base de 01.05.2026.

03. ADMITIDOS NO PERÍODO BÁSICO

Os empregados admitidos no período básico (compreendido entre 01.05.2025 a 30.04.2026), excetuados aqueles enquadrados na Remuneração Profissional, perceberão o reajuste na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, considerando-se mês a fração superior a 15 (quinze) dias.
Fica estabelecido, porém, que de modo algum seus salários poderão ser superiores e/ou inferiores aos salários já reajustados daqueles empregados mais antigos na mesma função.
Os enquadrados nas funções da Remuneração Profissional obedecerão às condições e bases especificadas neste instrumento (cláusulas 01 e subitens 01.01 e 01.02)

03.01. Fica estabelecido e acordado que a proporcionalidade prevista nesta Cláusula 03 não se aplica para os empregados cujas empresas se constituíram e/ou iniciaram suas atividades na jurisdição do Sindicato Profissional após o mês de maio de 2025, sendo que neste caso aplica-se o percentual da "cláusula 2", sobre os salários de abril de 2026, com as compensações da Cláusula 02, subitem 02.01.

04. FICHA DE REGISTRO DE EMPREGADOS

As empresas se comprometem a colocar, em lugar visível na fábrica, as cópias das fichas de registros dos empregados que estão trabalhando na referida fábrica para que o Sindicato Profissional, tendo acesso à referida fábrica, possa vê-las e conferi-las.

04.01. Caso haja constatação de irregularidade, será dado pelo Sindicato Profissional, por escrito, prazo de 07 (sete) dias para saná-lo, após o que, persistindo a irregularidade constatada, fica a empresa sujeita a multa equivalente ao valor do salário de cada empregado irregular que reverterá a favor do Sindicato Profissional, porém, se após isto, ainda persistir a irregularidade, então haverá cumulativamente a multa de 10% (dez por cento) do valor do salário de cada empregado irregular a incidir a cada 30 (trinta) dias, revertido também a favor do Sindicato Profissional.

05. REMUNERAÇÃO DA HORA EXTRAORDINÁRIA

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as horas excedentes às normais trabalhadas serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor normal para as 02 (duas) primeiras horas extras, e as que ultrapassarem diariamente a estas 02 (duas) horas extras serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento).

05.01. As horas extras realizadas em domingos e feriados serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

05.02. Para efeito de aplicação do adicional extraordinário acima estipulado, as horas prorrogadas a titulo de compensação pela redução parcial e/ou total da jornada semanal (sábado) não serão consideradas horas extras.

06. JORNADA NOTURNA

O trabalho realizado entre 22hs00min (vinte e duas horas) e 05hs00min (cinco horas) remunerado com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna normal.

07 COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão celebrar com seus empregados, desde que cumpridos os requisitos legais, acordos de prorrogação das jornadas de Segunda a Sexta-feira, para compensação total ou parcial aos sábados.

08. 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 e pedido de demissão para:

a) A empregada gestante nos termos da Constituição Federal, em vigor.

b) Será garantida a estabilidade no emprego por 90 (noventa) dias, ao empregado que retornar do Auxilio Doença Previdenciário, desde que tenha havido afastamento por tempo superior a 15 (quinze) dias.

c) O empregado, optante pelo FGTS, durante os 12 (doze) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou por aposentadoria

especial, desde que esteja trabalhando na empresa há mais de 05 (cinco) 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 quem lhe vier a substituir.

§ 1º. O empregado fará jus apenas uma vez a 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 uma das aposentadorias acima mencionadas.

§ 2º. 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, à empresa ficará sujeita ao pagamento, na forma simples, dos salários correspondentes ao período que faltar para completar a garantia dada.

09. EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

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

10. EMPREGADO SUBSTITUTO

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

11. MORA SALARIAL

No caso do não pagamento dos salários no prazo estabelecido na legislação vigente, o empregador pagará a favor do empregado 0,5% (zero vírgula cinco por cento) por dia de atraso, a titulo de multa, limitado ao principal, exceto nos seguintes casos:

a) Quando a empresa estiver em regime previsto na legislação falimentar (Lei nº 11.101/2005);

b) Quando, no período de pagamento, houver greve bancária nos bancos responsáveis pelos pagamentos, ou, ainda greve nas empresas encarregadas da confecção das folhas de pagamento.

c) Quando houver qualquer problema ou falha técnica ou de pessoal nos serviços de processamento das folhas de pagamento.

d) Em todos os casos de força maior e/ou factum príncipe, exceto se, no caso de "factum príncipe" a empresa concorrer para o mesmo.

12. AVISO PRÉVIO

Para os empregados que tenham mais de 05 (cinco) anos na mesma empresa, o aviso prévio concedido pela empresa será de 45 (quarenta e cinco) dias, inclusive o aviso indenizado. Sem prejuízo da aplicação da legislação vigente e sem cumulação da Lei e da presente cláusula.

13. DISPENSA DE CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO

Quando o empregado for demitido sem justa causa, terá opção de não cumprir o aviso prévio, sendo desligado imediatamente na mesma data.
Quando o empregado pedir demissão, estará automaticamente dispensado do cumprimento do aviso prévio, igualmente sendo desligado na mesma data.
Nos dois casos, ficam o empregado e o empregador desobrigados de qualquer ônus e/ou pagamento dos dias dispensados de cumprimento.

14. COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

A demissão 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 por escrito à empresa, ficando desqualificada a justa causa, caso a empresa não fornecer a cópia solicitada pelo Sindicato.

15. 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, em atraso, pagar multa de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) ao dia sobre o valor devido em favor do empregado, limitado ao principal, observando-se que o não comparecimento do 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 Profissional, dentro das 72 (setenta e duas horas) depois de expirado o prazo para essa quitação e/ou pagamento.

16. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A concessão com pagamento pelo INSS de Auxilio 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.

17. OPÇÃO PELO ABONO PECUNIÁRIO

Será permitido ao empregado manifestar sua opção à conversão de 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário até o dia em que receber a comunicação de férias.

18. INSTRUMENTOS DE TRABALHO

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

19. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

Serão anotadas na Carteira de Trabalho (CTPS) a função efetivamente exercida e a remuneração percebida, com todos os adicionais de lei.

20. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será fornecido comprovante de pagamento, especificando, inclusive o valor do recolhimento do FGTS.

21. EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS

Os exames médicos e laboratoriais, exigidos para admissão do empregado, serão pagos pelo empregador, ao qual cabe indicar o médico e o laboratório.

22. TRANSPORTES

Será fornecido transporte gratuito, em caminhão fechado, desde que a distância seja igual ou superior a 10 (dez) quilômetros da cidade.

23. CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização de livro ponto pelas empresas, independentemente do número de empregados.

24. ELEIÇÕES DA CIPA

As empresas fornecerão uma 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.

25. ABONO A FALTA DE ESTUDANTE

As faltas ao trabalho do empregado estudante em dias de exame, cujos horários coincidirem com o horário de trabalho e desde que matriculado em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido pelo órgão competente, serão abonadas pela empresa, desde que pré-avisada com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e com comprovação posterior.

26. LICENÇA DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Cada empresa, durante o período de 01.05.2026 a 30.04.2027, concederá o total de 30 (trinta) dias de licença remunerada, consecutiva ou intercalada, 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, que tratem ou versem sobre assuntos sindicais, trabalhistas e previdenciários, assim como quando for para auxiliar na administração do Sindicato.

27. ATESTADO MÉDICO

Os atestados emitidos por médico do SUS ou da Entidade Sindical que com este mantenha convênio serão aceitos pela empresa, desde que o empregado comunique o fato imediatamente no Setor Pessoal da empresa com o devido atestado, no qual deverá constar também o código internacional de doenças (CID) e caso seja prescrito qualquer tratamento deverá o empregado comprovar ter feito posteriormente o mesmo.

28. FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho (pedido de demissão sem justa causa), após 90 (noventa) dias da admissão e antes de completar 01 (um) ano de serviço serão pagas férias proporcionais à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de trabalho na empresa.

29. EXCLUSÃO

As empresas que efetuarem Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional ficarão excluídas das cláusulas e condições da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

30. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

As empresas admitem, expressamente, como parte processual ativa, a Entidade Sindical Profissional, para propor ação de cumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste termo, em favor de seus associados ou de integrantes da categoria profissional.

31. COMISSÃO PARITÁRIA DE FISCALIZAÇÃO

Fica constituída uma comissão paritária composta de um representante do sindicato patronal e um representante do sindicato profissional, a qual terá por objetivo fiscalizar as obras com relação à segurança e higiene do trabalho, bem como a aplicação das cláusulas da presente Convenção Coletiva. A comissão verificando qualquer infração ou discrepância com relação ao acima firmado fará um relatório, assinado pelos membros da comissão, com cópias para a empresa fiscalizada e os Sindicatos signatários, dando um prazo no máximo de 10 (dez) dias para sanar as irregularidades. Vencido este prazo, não sendo pela empresa infratora tomadas as providências cabíveis, fica a mesma sujeita a multa equivalente ao valor do piso de admissão do servente, por empregado e por infração, respeitado o teto máximo de R$ 20.000,00 (vinte mil reais). Em caso de multa, a mesma reverterá ao Sindicato profissional, ao qual fica reconhecido o direito de cobrança administrativa e/ou execução perante a justiça do trabalho, em razão de que o não pagamento da multa fica reconhecido como titulo executivo.

32. DENONIMAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL E PATRONAL

A denominação atual do Sindicato dos trabalhadores nas Indústrias de Cerâmica para Construção, do Fibrocimento e outras Fibras Minerais e Sintéticas, da Construção Civil, do Mobiliário e de Artefatos de Madeira de Criciúma e Região, se refere ao mesmo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção, do Mobiliário e de Cerâmicas de Criciúma, tendo havido a alteração de sua antiga denominação e abrangência de novas atividades econômicas, e a denominação do Sindicato das Indústrias de Móveis de Madeiras, Serrarias, Carpintarias, Marcenarias, Tanoarias, Madeiras Compensadas e Laminadas, Aglomerados e Chapas de Fibras de Madeiras de Criciúma, se refere ao mesmo Sindicato das Indústrias de Serrarias, Carpintarias, Marcenarias, Tanoarias, Madeiras Compensadas e Laminadas, Aglomerados e Chapas de Fibras de Madeiras de Criciúma – SINDIMADEIRA, alteração feita principalmente com a inclusão da categoria econômica das Indústrias de Móveis de Madeiras.

33. JORNADA 12x36.

As empresas ficam autorizadas a adotar o regime prorrogação e compensação de horário de trabalho 12x36 (12 horas de trabalho com 36 horas de descanso), sem necessidade de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, ficando esclarecido que dentro desta jornada as horas excedentes à 8ª (oitava) diária ou à 44ª (quadragésima quarta) semanal não serão remuneradas extraordinariamente, por tratar-se de regime de compensação.

§ 1º. Nessa escala de trabalho (12x36) as horas excedentes à oitava diária ou à quadragésima quarta semanal não serão remuneradas extraordinariamente pois são compensadas dentro do próprio mês.

§ 2º. Os domingos trabalhados não são remunerados em dobro pois são compensados com folga dentro da própria semana de acordo com o regime 12x36, porém os feriados trabalhados deverão ser remunerados com adicional de 100% (cem por cento).

34. ASSISTÊNCIA SINDICAL

As rescisões do contrato de trabalho dos empregados que contem mais de 1 (um) ano de trabalho serão feitas perante o Sindicato, sob pena de nulidade.

§º único. A presente cláusula passa a ter validade somente após a assinatura desta Convenção.

35. 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 ou não do Sindicato Profissional, o valor equivalente a 01 (um) dia de salário nos meses de **novembro de 2026 e março de 2027,** em favor da Entidade Sindical Profissional;

b) Os valores acima descontados serão depositados na conta corrente de titularidade do Sindicato Profissional, a saber: Banco 104 – Caixa Econômica Federal, Agência 0415, Conta Corrente 15-0, CNPJ 83.665.190/0001-93.

Ficando as empresas com o compromisso de fornecer ao Sindicato Profissional a relação dos empregados que sofrerem o referido desconto e seu respectivo valor, no prazo de até 10 (dez) dias após o efetivo desconto;

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) As partes convencionam que, em caso de descumprimento da obrigação de fazer contida nesta cláusula (não desconto do empregado), à empresa será aplicada multa no valor de R$ 100,00 (cem reais) por cada obrigação mensal, multiplicado pelo número de empregados que possuía no mês da obrigação, valor este que será revertido em favor do Sindicato Laboral.

As empresas reconhecem a legitimidade ativa do Sindicato Laboral para ajuizar ação de cobrança desta multa, que não se confunde com a contribuição confederativa estabelecida no Art. 8º, IV da Constituição Federal de 1988.

e) As empresas que não recolherem ao sindicato profissional os descontos efetuados dos empregados previstos 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.

36. COMPROVAÇÃO DE PAGAMENTO DE CONTRIBUIÇÃO

A empresa fica na obrigação de apresentar os comprovantes do pagamento das presentes contribuições (contribuição confederativa profissional e contribuição confederativa patronal) no ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho.

37. CARTÃO PREMIO ASSIDUIDADE

Durante a vigência da presente CCT, todas as empresas poderão conceder aos seus empregados que forem assíduos ao trabalho, de maneira que não faltarem sem causa legal, um cartão de alimentação no valor de R$ 210,00 (duzentos e dez reais), por ocasião do pagamento do salário mensal. A presente cláusula não possui natureza salarial, representa estimulo ao trabalho, possuindo caráter indenizatório

38. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

De acordo com os termos do art. 8º, IV, da Constituição Federal/1988, fica estabelecida a Contribuição Confederativa Patronal, no valor de R$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) a ser recolhida pelas empresas, associados e não associados ao Sindicato Patronal, a favor do SINDIMADEIRA, em sua sede social, localizada na Rua Ernesto Bianchini Góes, 91, (sede da Associação Comercial e Industrial de Criciúma), bairro Próspera, Criciúma, SC, até o dia 30 de novembro de 2026, sendo que o SINDIMADEIRA comunicará as empresas desta contribuição.

§ 1º. A empresa associada ao Sindicato Patronal que efetuar o pagamento até o dia 30 de novembro de 2026, terá um desconto a ser concedido pela diretoria do SINDIMADEIRA.

§ 2º. A empresa que atrasar ou faltar ao pagamento até a data acima de 30 de setembro de 2026, sujeitar-se-á a multa de mora de 2% (dois por cento), bem como aos juros de 1% (um por cento) ao mês, além da correção monetária, calculada pelo IGPM.

39. 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.

40. VIGÊNCIA

A vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho é de 12 (doze) meses, iniciando em 01/05/2026 com término em 30/04/2027.

E por estarem justos e acertados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 03 (três) vias de igual teor e forma, destinando-se a 1ª (primeira) via para fins de registro, homologação e arquivamento junto a Delegacia Regional do Trabalho em Santa Catarina e as demais para as partes.

Criciúma, SC, 04 de novembro de 2026.

SINDICATO DOS EMREGADOS
Itaci de Sá - Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADORES
Danilo Comin Salvaro - Presidente.