ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2026-2027

PARTES:

Empregados: SINDICATO DOS TRAB. NAS IND. DE CER. PARA CONST. DO FIBROC. E OUTRAS FIBRAS MIN. E SINT. DA CONS CIVIL DO MOB. E ART. DE MAD. DE CRICIUMA E REGIAO, CNPJ n. 83.665.190/0001-93, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Itaci de Sá;

Empregador: GABRIELLA REVESTIMENTOS CERAMICOS LTDA, CNPJ n. 79.406.088/0001-04, neste ato representado por seu Diretor Sr. Gilson Heitor Zanette;

Celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho em 24 (vinte e quatro) meses, no período de 1º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2027, com exceção das cláusulas econômicas (CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL MÍNIMO, CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE E/OU CORREÇÃO SALARIAL, CLÁUSULA NONA – ABONO, CLÁUSULA DÉCIMA – CARTÃO ALIMENTAÇÃO) que, embora possuam a mesma vigência, serão revisadas economicamente/reajustadas na próxima data-base em 1º de janeiro de 2027.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá todos os empregados da empresa Gabriela Revestimentos Cerâmicos LTDA.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL MÍNIMO

Fica assegurado e garantido, a partir de 1º de janeiro de 2026, um Piso Mínimo de R$ 2.374,00 (dois mil, trezentos e setenta e quatro reais), o qual deverá ser pago pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da data de admissão. No fim do prazo de 90 (noventa) dias, o empregado terá seu salário elevado para R$ 2.587,00 (dois mil, quinhentos e oitenta e sete reais), ou equiparado ao salário do colega que esteja exercendo a mesma função.

a) Ficam excluídos desse Piso Mínimo 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.

b) As partes estabelecem de comum acordo, a partir de 1° de janeiro de 2026, um Piso Mínimo de R$ 2.374,00 (dois mil, trezentos e setenta e quatro 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, no caso de inversão do processo de terceirização nestas funções.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE E/OU CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 1° de janeiro de 2026, a empresa concederá a todos os seus empregados um reajuste e/ou correção salarial de **4,50% (QUATRO VÍRGULA CINQUENTA POR CENTO**), sendo 3,90% correspondente ao Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC/IBGE, acumulados do período de 01/01/2025 a 31/12/2025, acrescidos de 0,60% de aumento real. O presente reajuste (4,5%), deverá ser aplicado para a faixa salarial de até R$ 10.000,00 (dez mil reais), acima desta faixa o reajuste será de livre negociação entre Empregado e Empresa.
PARÁGRAFO ÚNICO - Por este termo estar sendo firmado somente em fevereiro de 2026, e o presente reajuste ser retroativo a 1º de janeiro de 2026 (data-base), as diferenças de salários, abono, verbas rescisórias, cartão alimentação, devem ser pagos até o 5º dia útil do mês de março de 2026.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - 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.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Será fornecido comprovante de pagamento, por meio físico ou eletrônico, com identificação da empresa, remuneração mensal, adicionais, descontos e valor do FGTS.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido a empresa efetuar descontos em folha de pagamento das contribuições e/ou obrigações decorrentes de seguro de vida em grupo, planos de saúde e odontológicos, vales refeições, SESI, transportes, pensões alimentícias judiciais e/ou por acordo particular e amigável, farmácias e mercados, compras na empresa de produtos fabricados pelo empregador, associações ou agremiações e débitos e/ou pagamento de valores de empréstimo concedidos por Cooperativa de Crédito de Empregados e/ou Instituições Financeiras, desde que haja também autorização dos empregados.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA OITAVA - ABONO PECUNIÁRIO

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.

CLÁUSULA NONA - ABONO

Na vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho os empregados que gozarem férias terão direito de receber um abono, obedecidas as exigências e condições seguintes:

a) O abono será no valor de R$ 2.100,00 (dois mil e cem reais), para as férias de 30 (trinta) dias e proporcional aos demais períodos, previstos nos artigos 130 e 146 da CLT.

b) O abono será pago em dinheiro sem qualquer encargo trabalhista e previdenciário, no valor vigente na data do efetivo pagamento, juntamente com a folha de pagamento do mês de competência em que ocorrer o início do gozo de férias, sendo discriminado com a seguinte rubrica: ABONO SINDICATO ACT.

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

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

e) No caso de 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 Profissional como substituto processual.

f) No caso de o empregado optar por gozar as férias em mais de um período conforme autoriza o art. 134 § 1º da CLT, o pagamento do abono, de forma integral, será pago no retorno do primeiro período e nos termos do item "b" da presente cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA – CARTÃO ALIMENTAÇÃO

Durante a vigência do presente ACT, a empresa concederá mensalmente aos seus empregados que forem assíduos ao trabalho, de maneira que não faltarem sem causa legal, um cartão de alimentação no valor de R$ 130,00 (cento e trinta reais), por ocasião do pagamento do salário mensal. A presente cláusula não possui natureza salarial, representa estimulo ao trabalho, possuindo caráter indenizatório

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO CRECHE

Determina-se a instalação de local destinado a guarda de crianças em idade de amamentação, conforme parâmetro recomendado pela Organização Mundial da Saúde - OMS, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos, facultado convênio com creches, sob pena de ter que ressarcir os valores pagos, mediante regular comprovação da despesa, limitado a 20% do piso salarial, por filho como idade igual ou inferior a 4 (quatro) anos.

§ único. O benefício será pago em dinheiro sem qualquer encargo trabalhista e previdenciário, no valor vigente na data do efetivo pagamento, juntamente com a folha de pagamento.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA

As horas extras trabalhadas durante o mês até o limite de 44 (quarenta e quatro) horas serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) e as excedentes ao limite serão pagas com adicional de 100% (cem por cento). Havendo descumprimento do intervalo interjornada de 11 (onze) horas, previsto no art. 66 da CLT, as horas trabalhadas durante o mesmo serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

§ único. 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.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - JORNADA NOTURNA

O trabalho noturno exercido entre 22h00min (vinte e duas horas) 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.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA

Quando o empregado for especialmente convocado para trabalho extraordinário, ainda que no gozo do intervalo interjornada ou durante a folga/repouso, esta convocação será remunerada no mínimo com o pagamento de 2 (duas) horas extras, com os adicionais convencionais/constitucionais/legais, salvo se o trabalho prestado for superior ao limite mínimo, hipótese na qual serão pagas as horas efetivamente trabalhadas.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 à empresa, por escrito.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

O empregado despedido sem justa causa e o que pedir demissão fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, desde que assim o solicite, ficando o empregador desobrigado do pagamento do período não trabalhado.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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. Esta restrição não se aplica caso o salário do empregado mais antigo na função seja igual ou superior a R$ 10.000,00 (dez mil reais).

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADO SUBSTITUTO

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

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 à 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, que 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 em seus prazos mínimos conforme legislação vigente, 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 em seus prazos mínimos conforme legislação vigente, 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 quem o substituir, ou ainda,

por certidão fornecida pelo Sindicato dos Trabalhadores. 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 após adquirido o direito a qualquer das aposentadorias. A comunicação oficial de pré-aposentadoria deverá ser efetuada antes da data em que ocorrer a comunicação de dispensa do empregado, sob pena de ser considerada inválida para todos os fins de direito. Para que a empresa possa conferir a veracidade das informações, a certidão fornecida pelo Sindicato dos Trabalhadores deverá estar acompanhada de todos os documentos que comprovem o direito à aposentadoria do trabalhador, tais como: cópia dos contratos de trabalho constantes na CTPS, extrato do CNIS, sentenças judiciais com trânsito em julgado, Perfil Profissiográfico Previdenciário, dentre outros documentos que serviram de base para a confecção da respectiva certidão.

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.

§ 1º No caso de a empresa 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.

§ 2º Fica, entretanto, estabelecido o direito do Empregado renunciar às vantagens e aos benefícios da *Garantia de Emprego* previstas nesta Cláusula e suas alíneas, desde que expresse sua renúncia através de comunicação escrita com a assistência do Sindicato Profissional.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA- 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA 6X2-6X1

a) As partes convencionam que a empresa poderá adotar o sistema de jornada 6X2 (jornada especial), ou seja, seis dias de trabalho por dois dias de descanso, que

alterna a prestação 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.

b) As partes convencionam também que a empresa poderá adotar o sistema de 6X1 – 5X2 (jornada espanhola), 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 prévia da autoridade competente do Ministério do Trabalho, com fundamento no inciso XIII do art. 611-A da CLT.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS

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

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

b) Até 3 (três) dias consecutivos em caso de casamento;

c) 1 (um) dia em caso de falecimento de sogro (a);

d) 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 o excesso de horas poderá ser compensado em horas extras.

§ 1º O empregado deverá confirmar o fato através de certidão e/ou documento oficial.

§ 2º O direito aqui assegurado absorve qualquer outra vantagem decorrente dos mesmos motivos, sendo, consequentemente, não cumulativo.

Férias e Licenças
Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias individuais e/ou coletivas não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia compensado. Para os profissionais que atuam em jornadas especiais o início das férias poderá coincidir com sábado, domingo ou feriado.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROPORCIONALIDADE DO PAGAMENTO DO 1/3 CONSTITUCIONAL DE FÉRIAS

Em caso de parcelamento das férias, o pagamento do adicional de 1/3 (um terço), previsto constitucionalmente, será feito de forma proporcional ao número de dias concedidos em cada período.

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA A DIRIGENTE SINDICAL

Mediante prévia comunicação do Sindicato interessado, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, caso a empresa que tenha em seus quadros mais de 2 (dois) dirigentes sindicais, durante o período de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, se compromete a conceder o total de até 20 (vinte) dias de licença remunerada, consecutivos ou intercalados, em favor de dirigente sindical, legalmente eleito, desde que o mesmo seja seu empregado. Caso a empresa tenha em seus quadros 2 (dois) ou menos dirigentes sindicais, se compromete a conceder o total de até 10 (dez) dias de licença remunerada consecutivos e intercalados em favor de dirigente sindicais legalmente eleitos 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INSTRUMENTOS DE TRABALHO

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

CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÕES DA CIPA - EDITAL

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

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RECOLHIMENTO DE MENSALIDADE ASSOCIATIVA SINDICAL

A empresa recolherá, até 5 (cinco) dias após o efetivo pagamento pelo empregado, o valor integral do desconto que lhe for efetuado, referente à mensalidade associativa sindical, a favor do Sindicato Profissional correspondente, quando da admissão aos quadros associativos do Sindicato, através de assinatura da proposta associativa entregue à empresa. O Sindicato Profissional receberá o valor descontado do empregado diretamente na empresa mediante recibo ou em depósito em conta corrente do Sindicato favorecido. Em caso de atraso, haverá multa mensal correspondente ao percentual do INPC-IBGE do respectivo mês.

§ único. Sempre que for solicitado pelo Sindicato Profissional, a empresa fornecerá no prazo de até 10 (dez) dias da data da solicitação, relação dos empregados abrangidos, constando nome e valor do desconto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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, nos valores, datas e condições abaixo estabelecidos:

a) A empresa descontará 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 2026 e 2027**, em favor da Entidade Sindical Profissional;

b) Os valores acima descontados serão entregues ao sindicato profissional até 5 (cinco) dias após o desconto, diretamente na empresa mediante recibo ou em depósito em conta corrente do Sindicato favorecido, ficando a empresa com o compromisso de fornecer ao sindicato profissional a relação dos empregados que sofrerem o referido desconto e seu respectivo valor no prazo de 10 (dez) dias;

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 foi 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 sindical;

e) No caso de a empresa não recolher ao sindicato profissional os descontos dos empregados, previsto na letra "a" acima, no prazo estipulado na letra "b", 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.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - NEGOCIAÇÕES DIRETAS COM A EMPRESA

Com relação à constituição da Comissão de Conciliação Prévia (Lei nº 9.958, de 12/01/2000) e Jornada de 6 (seis) Horas com Redução Salarial Proporcional, fica estabelecido que o Sindicato Profissional se compromete a discuti-la no transcorrer da vigência do presente Instrumento.

§ Único. Fica estabelecido, durante a vigência do presente Acordo Coletivo do Trabalho, a possibilidade de celebração de Acordo de Banco de Horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DELEGADO SINDICAL

A empresa terá um delegado sindical para cada grupo de 150 (cento e cinquenta) empregados, garantindo-se no máximo de 2 (dois) delegados efetivos, 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.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – PENALIDADES

Pelo não cumprimento das normas contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho, 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.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA SINDICAL

As rescisões do contrato de trabalho dos empregados que contem mais de 6 (seis) meses de trabalho, serão feitas na sede da empresa, com a presença do representante do Sindicato Laboral, sob pena de nulidade, ou na sede do Sindicato, por opção da empresa.

§ 1º A empresa comunicará ao Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, a data e horário das referidas Rescisões de Contrato de Trabalho.

§ 2º Em caso de não comparecimento do Sindicato Profissional ao ato da rescisão e desde que, devidamente comunicado do mesmo, a empresa fica isenta da penalidade prevista no caput da cláusula (nulidade).

§ 3º Caso o empregado, devidamente pré-avisado da data e horário, não compareça ao ato da Homologação da Rescisão do Termo de Contrato de Trabalho e estando presente o representante do Sindical Laboral, o mesmo fornecerá declaração à empresa, da ausência do empregado.

CLÁUSULA QUADRIGÉSIMA - SUBSTITUTO PROCESSUAL

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

E por estarem firmes e acordados, assinam o presente termo de Acordo Coletivo de Trabalho em 2 (duas) vias, devendo o Sindicato Profissional efetuar o registro do presente termo junto ao Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Previdência.

Criciúma/SC, 20 de fevereiro de 2026.

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.

GILSON HEITOR ZANETTE – Diretor
Gabriella Revestimentos Cerâmicos LTDA.