Ata da Assembleia Geral Extraordinária, realizada em Criciúma no dia 11 de novembro de dois mil e dezenove, com a participação dos trabalhadores nas Indústrias de Cerâmicas para Construção e do Fibrocimento. Para tratarem da data-base de 1º de janeiro de 2020.

Aos onze dias do mês de novembro de dois mil e dezenove, realizaram-se na sede do 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, sito à Rua João Pessoa, nº 552, Centro, Criciúma, Santa Catarina, conforme "Edital" de convocação afixado na Sede Social do Sindicato, nos principais locais de trabalho, bem como edital publicado no jornal "Diário de Notícias", edição do dia 1, 2 e 3 de novembro de 2019, página treze, duas Assembleias Gerais Extraordinárias deste Sindicato. A primeira em primeira convocação às 09h00min com a presença da maioria dos trabalhadores, e em segunda convocação às 10h00min, com a presença de qualquer número e deliberação por maioria dos presentes. E a segunda Assembleia em primeira convocação às 18h00min, com a presença da maioria dos trabalhadores, e em segunda convocação às 19h00min, com qualquer número e deliberação por maioria dos presentes que assinaram o livro de presença, perfazendo desta forma, o quorum exigido pelo artigo 859 da CLT, e o artigo 57 do Estatuto Social do Sindicato. O procedimento e os trabalhos se deram em ambas da mesma forma, a saber: O presidente do sindicato, senhor Itaci de Sá, deu por aberto os trabalhos, leu o Edital de Convocação, cuja ordem do dia era o seguinte: 1º - Outorgar de poderes a diretoria deste Sindicato Profissional, para promover negociações com o Sindicato Patronal - SINDICERAM, com a FIESC – Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina, bem como com Indústrias da categoria, visando a assinatura de acordos ou convenção coletiva de trabalho, para vigorarem à partir da próxima data-base, 1º de janeiro de 2020; 2º - Estudo e aprovação das bases a serem reivindicadas para acordos ou convenção coletiva de trabalho, (rol de reivindicação), bem como para decisão judicial; 3º - Autorização da Assembleia, para a diretoria do Sindicato instaurar processo de Dissídio Coletivo em caso de malogro das negociações; 4º - Fixação e autorização para desconto em folha de pagamento de todos os trabalhadores de contribuição confederativa, à ser recolhida em favor da Entidade sindical profissional. Ato contínuo o Presidente explicou aos presentes os itens da ordem do dia. Após, apresentou para discussão um Projeto de Acordo/Convenção Coletiva, a ser apresentada como pedido para as categorias dos trabalhadores nas Indústrias de Cerâmicas para Construção e Olaria de Criciúma e Região e da Empresa Imbralit LTDA, formada das seguintes cláusulas: 01 - REAJUSTE SALARIAL. Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados a partir da data-base (01.01.2020), pela aplicação do INPC - IBGE (Índice Nacional de Preços Consumidor), do período de 01.01.2019 a 31.12.2019, acumulados. 02 - AUMENTO REAL. Todos os empregados integrantes da categoria receberão um percentual de 3% (três por cento), sobre os salários já reajustados, a título de aumento salarial real, já incluindo nesta cláusula o percentual de produtividade e lucratividade, fundamentado e/ou baseado no aumento do PIB (produto interno bruto), dos anos de 2017 e 2018, a partir da data-base, ou seja, 01/01/2020. 03 - IGUALDADE SALARIAL. Aos empregados exercentes das mesmas funções, independente da denominação ou classificação funcional, será assegurado o mesmo salário, salvo as vantagens pessoais, com qualquer tempo de serviço. 04 - PISO SALARIAL OU REMUNERAÇÃO MÍNIMA. O salário mínimo profissional da categoria, já existente há muitos anos, face à extensão e complexidade do trabalho, independente de quaisquer adicionais ou vantagens pessoais, passará a

corresponder ao valor de R$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais). Este valor será elevado sempre que a categoria for beneficiada com reajuste ou aumento salarial. 05 - JORNADA NORMAL DE TRABALHO. A jornada normal de trabalho, a ser cumprida de segunda a sexta-feira, considerando-se o sábado dia livre será de 40 (quarenta) horas. a) A alteração da jornada de trabalho por parte da empresa, qualquer que seja sua finalidade, somente poderá ser efetuada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho com o Sindicato Profissional. 06 - JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO. É vedada a prestação de horas extras. Contudo, no caso de sua prestação, que só será permitida em caráter excepcional, as horas extras serão pagas com o adicional de 200% (duzentos por cento) sobre o valor da hora normal. O adicional estabelecido será aplicado, também, no caso de domingos e feriados trabalhados, sobre o número de horas prestadas em tais dias. Além disso, todas as verbas adicionais percebidas habitualmente serão computadas para efeito de cálculo das horas extraordinárias. 07 - JORNADA NOTURNA. As horas trabalhadas a partir das 21h00minh serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), a título de adicional noturno. 08 - COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO. As horas extraordinárias serão sempre remuneradas, e com os devidos adicionais. Como decorrência, não poderá haver compensação de horário de trabalho, salvo se resultante de acordo celebrado com o Sindicato Profissional. 09 - FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS. As férias gozadas ou indenizadas, obedecerão aos seguintes critérios e procedimentos: a) O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou folgas; b) Quando as férias, individuais ou coletivas abrangerem a dias como 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes não serão computados como férias e, portanto, serão excluídos da contagem dos dias regulamentares; c) É facultado ao empregado manifestar sua opção para conversão de 1/3 (um terço) de férias em abono pecuniário, até o dia em que receber o aviso de férias, o abono pecuniário igualmente será acrescido da gratificação prevista na alínea "c" desta cláusula; d) Para os empregados mensalistas, os cinco dias excedentes ao ano, correspondente aos meses de 31 (trinta e um) dias, serão acrescidos dos dias de férias, tanto gozadas como indenizadas, ou transformados em abono pecuniário; e) O pagamento das férias efetuado após os prazos previstos em Lei acarretará ao empregador multa diária de 1% (um por cento). f) Será facultado ao empregado compensar suas faltas não justificadas em férias futuras. 10 - ACRÉSCIMO DE 1/3 DE FÉRIAS. Nenhuma empresa ficará isenta do pagamento de 1/3 sobre as férias, previsto na Constituição Federal, mesmo que no período aquisitivo tenha concedido licença-remunerada ou férias coletivas aos empregados. Neste e noutros casos, o pagamento será devido e efetuado no dia seguinte ao do vencimento do período aquisitivo, independente de licença-remunerada ou outra circunstância. 11 - GARANTIA GERAL DE EMPREGO. A partir da admissão, o empregado terá garantia de emprego e seu contrato de trabalho somente poderá ser rescindido por justo motivo. 12 - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO. Serão garantidos o emprego e os salários, nas seguintes condições e hipóteses: a) ao empregado acidentado ou em gozo de auxílio-doença previdenciário, até 12 (doze) meses após o retorno do benefício; b) à empregada gestante, desde a concepção até 180 (cento e oitenta) dias após o término do salário-maternidade; c) a todos os empregados, nos últimos cinco (cinco) anos que antecederem a aquisição do direito à aposentadoria, especial ou por tempo de serviço; d) aos empregados integrantes da CIPA, efetivos ou suplentes, desde o registro da candidatura até 2 (dois) anos após o término do mandato; e) ao empregado na idade de prestação de serviço militar obrigatório, desde a data do alistamento até 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade militar em que serviu, ou da dispensa de engajamento, desde que tenha se

apresentado ao trabalho até 20 (vinte) dias após o desligamento ou dispensa; f) ao empregado que em razão de acidente do trabalho ou moléstia profissional, for vítima de sequelas irreparáveis, até a obtenção da aposentadoria. 13 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO. As empresas deverão comunicar por escrito e mensalmente ao Sindicato Profissional, os acidentes ocorridos e as causas, bem como os casos de trabalhadores acometidos de doença profissional. Nestes casos, sempre será emitida CAT. 14 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. Os empregados perceberão ATS (adicional por tempo de serviço) correspondente a 5% (cinco por cento) do salário, para cada 02 (dois) anos de serviço prestado à empresa. 15 - PRÊMIO FREQUÊNCIA. Os empregados perceberão, mensalmente, prêmio frequência no valor correspondente a 15% (quinze por cento) da remuneração mensal, desde que não tenha qualquer falta injustificada ao serviço durante o mês. 16 - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO. Em qualquer época do ano será garantido o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do valor do 13º salário, desde que requerido pelo empregado. 17 - TRANSPORTE GRATUITO. A Empresa fornecerá transporte gratuito, em ônibus, aos empregados, em trajetos pré-determinados, obedecidos os horários e os pontos de parada fixados pela empresa, podendo o empregado utilizar ou não este transporte. 18 - REPRESENTANTES NAS CIPAS. A empresa comunicará por escrito, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, ao Sindicato Profissional, a realização das eleições para composição das CIPAS. Por último, todos os integrantes das CIPAS, inclusive os suplentes, mesmo da representação patronal, terão estabilidade no emprego desde a data do registro da candidatura até um ano após o término do mandato, sendo o registro da candidatura efetuado mediante recibo em cópias, firmado pela empresa e entregue ao candidato. 19 - ATIVIDADES DAS CIPAS E COMUNICAÇÃO AO SINDICATO. As atas de reuniões mensais ordinárias, de reuniões extraordinárias, de eleição e posse, bem como o calendário anual de reuniões das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, deverão ser encaminhados ao Sindicato Profissional no prazo de 15 (quinze) dias de sua realização. Além disso, todos os acidentes deverão ser comunicados no prazo de 24 (vinte e quatro) horas. 20 - ESTABILIDADE AOS PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA. É assegurada estabilidade no emprego aos trabalhadores integrantes dos Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho, assim estabelecidos de acordo com a Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho, desde que devidamente registrados na DRT/SC. 21 - FORNECIMENTO DE ROUPA ADEQUADA. Será fornecida, gratuitamente, pela empresa, a indumentária necessária ao exercício funcional, segundo as peculiaridades do ambiente laborativo, da própria atividade desenvolvida e dos hábitos dos empregados. 22 - ÁGUA POTÁVEL. A empresa fornecerá, em todos os locais de trabalho, água potável. 23 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES. As empresas fornecerão gratuitamente a refeição para todos os empregados na jornada normal, bem como no caso de prestação de trabalho extraordinário. 24 - ASSISTÊNCIA MÉDICA, ODONTOLÓGICA, FARMACÊUTICA E HOSPITALAR. Será assegurada pela empresa, mediante convênio ou através dos conhecidos Planos de Saúde, a todos os empregados e dependentes, assistência médica, odontológica, farmacêutica e hospitalar. Igualmente, pelo presente instrumento coletivo, fica ajustado que: 1º - Os empregados acidentados no trabalho em locais fora do município de Criciúma serão transportados para esta cidade para atendimento médico e hospitalar. 2º - Serão assegurados, nos casos de internamentos hospitalares, dos empregados ou dependentes, leitos convencionais, sendo vedada a permanência em enfermarias. Além disso, toda vez que o empregado e seus dependentes forem encaminhados, através do departamento médico da empresa a qualquer serviço médico hospitalar, todas as despesas que

vierem a ser contraídas serão pagas pela empresa, sem quaisquer ônus ao empregado, ainda que a empresa submeta todos os empregados a exames periódicos semestrais. 3º - Serão mantidos 1 (um) médico, 1 (um) dentista e 1 (um) enfermeiro, permanentemente e nos horários de expediente normal, para atendimento aos trabalhadores, em local apropriado. 4º - Será mantida 1 (uma) ambulância, devidamente equipada, para transporte ou atendimento emergencial. 5º - As empresas fornecerão gratuitamente os medicamentos necessários para tratamento de saúde de seus empregados e subsidiarão no percentual de 50% (cinquenta por cento), aqueles necessários para tratamento de saúde de seus dependentes. 25 - EMPREGADO SUBSTITUTO. Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído (Enunciado da Súmula 159, do Colendo TST). Ademais, após três (03) meses de substituição, ininterruptamente ou não, não poderá ocorrer redução salarial, mesmo que o empregado retorne à função primitiva. 26 - ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE, HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO. Serão pagos adicionais de insalubridade, periculosidade, horas extras e adicional noturno, de acordo com o grau ou índice apurado sobre a remuneração efetivamente paga ao empregado, devendo ser feita a média com estes adicionais por ocasião do pagamento das férias e do 13º salário. 27 - ADICIONAIS SOBRE A HORA EXTRA. As horas extras pagas aos empregados deverão ser acrescidas de 1/220 dos adicionais de insalubridade, periculosidade, e adicional noturno conforme apurado, ou que o empregado já esteja percebendo. 28 - MORA SALARIAL. A empresa pagará 1% (um por cento) ao dia, para o empregado, calculado sobre sua remuneração, no caso de mora salarial, sem prejuízo do pagamento em dobro requerido judicialmente. 29 - FÉRIAS PROPORCIONAIS. Ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho antes de completar um (01) ano de serviço, serão pagas férias proporcionais, acrescidas de 1/3. 30 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. O contrato de experiência será anotado na Carteira Profissional (CTPS), e não poderá exceder 30 (trinta) dias. 31 - AVISO PRÉVIO. O aviso prévio será comunicado por escrito, contra-recibo, e obedecerá as seguintes condições: a) No caso de demissão sem justa causa, será registrado sempre se o período será trabalhado ou não; b) A redução de 02 (duas) horas diárias será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no inicio ou no final da jornada de trabalho, ou alternativamente, por um dia livre por semana, ou sete dias corridos durante o período, segundo opção do empregado; O empregado terá direito, quando demitido, ao aviso prévio legal, acrescido de 05 (cinco) dias para cada ano de serviço prestado ao mesmo empregador; d) Em qualquer caso, mesmo de pedido de demissão, será dispensado o cumprimento do aviso prévio, se o empregado assim o solicitar. O pedido de dispensa do aviso prévio deverá ser assistido pelo Sindicato Profissional, sob pena de nulidade. 32 - REUNIÕES E TREINAMENTO. Fica estabelecido que as reuniões e/ou treinamentos da iniciativa empresarial, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho ou, se fora dela, mediante pagamento de horas extras, inclusive o tempo de viagens. 33 - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DESPEDIDA. No caso de despedida de empregado por justa causa, a empresa comunicará por escrito o motivo da rescisão, enviando cópia da mesma para o Sindicato Profissional, sob pena de não poder alegar a falta grave em juízo. 34 - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. A quitação das verbas rescisórias será efetuada pela empresa no prazo legal, sob pena de, a partir deste prazo, pagar salários ao empregado até o efetivo cumprimento da obrigação, independente de penalidades da Lei. 35 - CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA. Nos casos de convocação extraordinária do empregado para prestação de serviços fora de seu

expediente normal, ainda que durante a folga, repouso ou feriado, será concedido um abono especial de 03 (três) horas extras, além do pagamento das horas efetivamente trabalhadas. 36 - COMPLEMENTAÇÃO DO INPC-IBGE NA RESCISÃO. A empresa complementará o INPC-IBGE, ou qualquer outro índice que corrija o salário, na rescisão contratual dos empregados, aplicando no salário a diferença entre o percentual respectivo efetivamente pago e aquele correspondente aos índices acumulados desde a data-base. 37 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÒGICOS. Os atestados médicos e/ou odontológicos emitidos por profissionais ligados ao SUS – Sistema Único de Saúde ou desta Entidade Sindical Profissional, serão aceitos pelas empresas para todos os efeitos legais. 38 - BOLSA DE ESTUDO. A empresa concederá aos seus empregados e dependentes estudantes, bolsa de estudo capaz de assegurar o pagamento das mensalidades escolares, em todos os graus de ensino. 39 - EMPREGADOS ESTUDANTES. A empresa abonará as faltas do empregado estudante nos horários de exames, inclusive vestibulares, desde que em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, devendo o empregado comunicar a empresa com antecedência mínima de 24 (vinte quatro) horas, com comprovação posterior. 40 - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE. Os trabalhadores admitidos após a última data base, terão direito aos mesmos percentuais de reajustes e aumentos salariais dos demais empregados. 41 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS. A empresa que pagar salários através de cheques deverão conceder ao empregado o tempo necessário para que possam receber o salário na agência bancária respectiva. 42 - ERROS NA FOLHA DE PAGAMENTO. No caso de ocorrer erro na folha de pagamento de empregado, a empresa terá que pagar a diferença no prazo de 03 (três) dias. 43 - ESTRUTURA DE CARGOS E SALÁRIOS. A empresa que adotar sistema de divisão de cargos e salários deverão definir cada tipo de função de tal forma que, em cada uma delas, existam apenas duas faixas salariais. 44 - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS. Os empregados admitidos para o trabalho da mesma natureza do empregado demitido, receberão as mesmas remunerações destes, sem contar com as vantagens pessoais. 45 - ATRASO DO PAGAMENTO DOS 13. SALÁRIO. O pagamento do décimo terceiro salário efetuado fora do prazo legal, acarretará ao empregador o pagamento do respectivo valor corrigido pelo valor de 1% (um por cento) ao dia de atraso. 46 - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO BENEFÍCIO. A empresa complementará os salários de seus empregados, nos seguintes casos: a) Ao empregado em gozo de benefício previdenciário, seja por doença ou acidente de trabalho, a complementação entre o valor do benefício pago pelo INSS e o salário devido, como se estivesse na ativa. O benefício e a referida complementação deverão ser pagos pela empresa, nas épocas próprias; b) Ao empregado que não tiver direito a benefício previdenciário ou acidentário, por não ter completo o período de carência exigido pelo INSS, ser-lhe-á pago o salário contratual até a alta médica. 47 - COMPLEMENTAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO. Fica assegurada a complementação por parte da empresa, da parcela referente a diferença do valor percebido de décimo terceiro salário do INSS, no caso de auxílio-doença e daquela valor que faria jus se estivesse trabalhando. 48 - INTERVALOS INTRAJORNADA. Os intervalos intrajornada não concedidos assegurarão o pagamento como horas extraordinárias trabalhadas. 49 - CONTRATO DE TRABALHOS NOVOS. A empresa se obriga a entregar a segunda via do contrato de trabalho (experiência) e do termo de opção pelo regime do FGTS, relativamente aos contratos celebrados à partir da vigência desta norma, ao empregado, sob pena de não o fazendo, pagar a multa estabelecida por descumprimento, além de não poder utilizar qualquer das cláusulas contratuais em seu favor. 50 - PRÊMIO APOSENTADORIA. Ao empregado que obtiver aposentadoria especial, ou por tempo de serviço, fará jus a percepção de um

prêmio correspondente a 05 (cinco) meses de sua remuneração, pago pela empresa por ocasião de seu desligamento. 51 - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DAS EMPRESAS. Será distribuído a todos os trabalhadores, o valor de 03 (três) salários nominais, até 06 (seis) meses após a pactuação deste termo, a titulo de Participação nos Resultados das Empresas. Conforme Art.8º, XI Constituição Federal. 52 - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS. A empresa fará as suas próprias expensas, seguro de vida a todos os empregados, garantindo indenização mínima de 100 (cem) vezes o salário do empregado, para caso de morte natural e invalidez permanente, e 200 (duzentas) vezes no caso de morte por acidente. 53 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO. Serão fornecidos comprovante de pagamento, com identificação da empresa, remuneração mensal discriminada, descontos efetuados e contribuição do FGTS. 54 - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS. Os exames médicos e laboratoriais exigidos por admissão do empregado, bem como os demais exigidos por lei, inclusive aqueles realizados na demissão, cujos resultados deverão ser anexados na rescisão contratual, deverão ser pagos pelo empregador. 55 - FORNECIMENTO DE MEDICAMENTOS. A empresa fornecerá gratuitamente, os medicamentos necessários ao tratamento de saúde de seus empregados e subsidiará em 50% (cinquenta por cento) os de seus dependentes. 56 - REEMBOLSO DE DESPESAS. No caso de prestação de serviços externos que determine ao empregado despesas com transporte, alimentação etc..., a empresa reembolsará o montante gasto. 57 - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. Os atrasos não superiores a 30 (trinta) minutos, desde que uma vez por mês, e as saídas para tratar de assuntos particulares, até duas horas por mês, não ensejarão quaisquer descontos nos repousos remunerados. Em quaisquer dos casos referidos, o tempo poderá ser compensado com férias ou horas extras. 58 - AUXILIO CRECHE. A empresa implantará creches, ou na ausência destas, pagarão à seus empregados mensalmente uma importância de 15% (quinze por cento) de sua remuneração por dependente até 06 (seis) anos de idade. 59 - CESTA BÁSICA. Será fornecida gratuitamente, a cada mês, e a cada trabalhador até o dia 30 (trinta) do mês, cesta básica contendo os seguintes produtos e quantidades, no mínimo:
a)feijão preto 05Kg; b)arroz agulhinha tipo 2 10Kg; c)macarrão 03Kg; d)Óleo de soja 05 latas 900ml; e)açúcar refinado 15Kg; f)café torrado e moído 02Kg; g)leite em pó 04 latas de 500g; h)farinha de trigo especial 10Kg; i)carne bovina 10Kg; j)frango 10Kg; l) margarina 500g; m)extrato de tomate 500g; n)sal 02Kg; o) farinha de mandioca 05 Kg. 60 - DISPENSA CASAMENTO (GALA). A empresa concederá aos seus empregados que contraírem matrimônio, cinco (5) dias consecutivos, sem prejuízo salarial.61- FALTAS JUSTIFICADAS. Serão justificadas as faltas ao trabalho do empregado (a) que necessitar realizar consultas médicas, odontológicas, exames laboratoriais, mesmo estando capacitado para o trabalho ou ainda em internação hospitalar, quando devidamente comprovadas, bem como em casos de acompanhamento da esposa (o) ou do filho menor de 18 (dezoito) anos. 62 - DISPENSA NOJO. A empresa concederá ao empregado, no caso de falecimento de pai, mãe, cônjuge, filho ou dependente, oito (08) dias consecutivos de dispensa, sem prejuízo salarial. 63 - BENEFÍCIO ESPECIAL EM CASO DE MORTE. A empresa concederá, no caso de falecimento de seu empregado, o valor correspondente a 05 (cinco) meses de remuneração do obreiro falecido, mediante a apresentação do registro de óbito, para o custeio das despesas com os funerais, que será pago ao conjugue e/ou dependentes. 64 - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS. Será assegurado o acesso dos Dirigentes Sindicais aos locais de trabalho, durante os horários em que houver atividade na empresa, para fins de fiscalização e/ou contato com os trabalhadores. 65 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS. Os dirigentes sindicais serão liberados nas seguintes condições: a) Um

(01) integrante da diretoria indicado pelo Sindicato Profissional, durante todo o mandato, para ficar à disposição da Entidade, sem prejuízo de sua remuneração normal que será paga pela empresa; b) Os demais dirigentes sindicais, quaisquer que sejam os seus cargos, inclusive suplentes, para comparecimento em assembleias, congressos, cursos, reuniões, ou auxiliar na administração do sindicato, até 40 (quarenta) dias ao ano, sem prejuízo de suas remunerações. 66 - RECOLHIMENTO DAS MENSALIDADES SINDICAIS. As mensalidades descontadas dos empregados, em folha de pagamento, em favor do Sindicato Profissional, serão recolhidas pela empresa 02 (dois) dias após o pagamento dos salários. 67 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA. A empresa descontará semestralmente, à partir de janeiro de 2020, em folha de pagamento de todos os trabalhadores, a titulo de Contribuição Confederativa o valor correspondente a 01 (um) dia de salário já reajustado do respectivo mês, em favor do Sindicato Profissional, sendo que este repassará os seguintes percentuais abaixo estabelecido: 90% (noventa por cento) para o Sindicato Profissional; 08% (oito por cento) para a Federação; - (FETICOM); 02% (dois por cento) para a Confederação -(CNTI). 68 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL. A empresa recolherá mensalmente o valor equivalente a 1% (um por cento) sobre o total da folha de pagamento do respectivo mês, a partir de janeiro de 20120, em favor do Sindicato Profissional, para manutenção dos serviços médicos e odontológicos prestado aos trabalhadores da categoria e seus dependentes. 69 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS. A empresa deverá enviar ao Sindicato profissional, a relação dos empregados abrangidos pelo desconto das mensalidades sociais, da contribuição sindical e da contribuição confederativa, com os respectivos dados de cada empregado (nome, data de admissão, número da CTPS, valor do recolhimento e valor do salário), até quinze dias após o recolhimento das mesmas. 70 - ASSOCIAÇÃO SINDICAL. A empresa permitirá ao Sindicato Profissional acesso à empresa para contatos com os trabalhadores com a finalidade de associa-los ao Sindicato, bem como colocarão à disposição dos trabalhadores quando da admissão de proposta de associação. 71 - PAGAMENTO DOS DIAS DE GREVE. No caso de deflagração de greve, pelos empregados, face ao inatendimento das reivindicações ou de parte delas, deverá a empresa satisfazer o pagamento integral dos dias parados. 72 – TERCEIRIZAÇÃO. A empresa não poderá terceirizar ou contratar quaisquer serviços relativos à atividade de produção. PARAGRAFO ÚNICO - A terceirização poderá ocorrer nas demais atividades da empresa desde que observada e cumprida à remuneração equivalente ao piso salarial mínimo estabelecido nesta norma coletiva. 73 - 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 atividades produtiva com relação a 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. 74 - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. Fica reconhecida a legitimidade processual ativa

da Entidade Profissional, na condição de Substituto Processual, dos integrantes da categoria para ajuizamento de qualquer ação na Justiça do Trabalho, independente de relação de empregados, autorização ou mandato, visando o cumprimento ou cobrança de condições ajustadas neste instrumento normativo ou decorrentes das normas mínimas de proteção ao trabalho. 75 – ABONO. 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$ 2.400 (dois mil e quatrocentos 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 CCT. 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) 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. 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. 76 – PENALIDADES. Pelo não cumprimento das normas contidas neste instrumento normativo, a empresa pagará multa correspondente a 20% (vinte por cento) do salário mínimo, por infração e por empregado atingido, em favor deste. 77 – VIGÊNCIA. A vigência deste instrumento coletivo será de doze (12) meses, com início em 1º de janeiro de 2020 e término em 31 de dezembro de 2020. Ato contínuo o Presidente afirmou que: em caso de recusa ou malogro das negociações, necessário se fazia a autorização da Assembleia para impetrar ação de dissídio coletivo de natureza Jurídica e Econômica. Também que novas Assembleias seriam convocadas no andamento das negociações. Em seguida o Presidente passou a palavra ao Advogado, doutor Maurício Rocha, que fez uma explanação de toda a pauta apresentada ao plenário. Alguns associados fizeram uso da palavra e manifestaram favoráveis à pauta de proposta de Convenção e/ou Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos propostos e instauração do Dissídio Coletivo, caso malogrem as negociações. Depois de demoradamente debatida a ordem do dia, mediante foi votado por escrutino secreto, tendo sido aprovada por unanimidade, ainda sido autorizado ao Presidente do Sindicato para outorgar procuração ao advogado da Entidade para tal finalidade. Proclamado os resultados, nada mais houve a tratar, o Presidente deu por encerradas as sessões, agradecendo todos os presentes sendo digitada a presente ata, a qual, depois de lida e aprovada, vai assinada pelos componentes da mesa. Criciúma, Santa Catarina, onze de novembro de dois mil e dezenove.