

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC000877/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/06/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR028325/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.101870/2020-10  
DATA DO PROTOCOLO: 08/06/2020

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND DOS TRAB NAS IND METMEC E DO MAT ELET DE J DO SUL, CNPJ n. 84.437.276/0001-21, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SILVINO VOLZ;

E

SIND INDS METAL MECANICA E DE MAT ELETR DE JGUA DO SUL, CNPJ n. 83.151.563/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GIOVANO BETT GHIZONI;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Metalúrgicas, mecânicas, dos materiais elétricos, dos motores elétricos, de equipamentos elétricos, de eletro eletrônicos, de geradores, de alternadores, de implementos agrícolas, de máquinas, de peças para reparação de veículos, de fundição e das oficinas de latoarias e mecânicas**, com abrangência territorial em **Corupá/SC, Guaramirim/SC, Jaraguá do Sul/SC, Massaranduba/SC e Schroeder/SC**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado aos empregados, representados pela Categoria Profissional, após 90 (noventa) dias de trabalho na mesma empresa, excluídos os menores aprendizes e os aprendizes já formados, enquanto estes aguardam, num período máximo de 90 (noventa) dias, sua transferência e efetivação na função, durante a vigência desta convenção, Salário Normativo de R\$ 1.540,00 (um mil e quinhentos e quarenta reais) por mês.

### Reajustes/Correções Salariais

## **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

1. Como resultado das negociações coletivas envolvendo a data-base de **01/01/2020**, referente ao período-base de **01/01/2019 a 31/12/2019**, as partes convencionam o seguinte:

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal, representando as empresas sediadas nos municípios de Jaraguá do Sul, Schroeder, Guaramirim, Massaranduba e Corupá, reajustarão os salários dos integrantes da categoria profissional mediante aplicação, no mês de janeiro de 2020, do percentual de **4,48% (quatro vírgula quarenta e oito por cento) sobre o salário vigente em 31 de dezembro de 2019.**

**1.a.** As eventuais rescisões contratuais ocorridas após **02/12/2019, até a data base**, serão objeto de rescisão complementar para fins de atendimento do reajuste disposto acima.

**1.b.** O disposto nesta cláusula não se aplica para os empregados admitidos a partir de 01/01/2020.

**1.c.** Ficam as empresas autorizadas a compensar as eventuais antecipações concedidas no ano de 2019, **desde que tenham sido comunicadas ao Sindicato profissional.**

**1.d.** Observado o percentual de reajuste e a forma de sua aplicação, para os empregados admitidos entre 01/01/2019 e 01/07/2019, a correção salarial prevista acima será integral, e aos admitidos entre 02/07/2019 e 31/12/2019 a correção será aplicada de forma proporcional aos meses trabalhados, ou superior fração de 15 (quinze) dias.

Com a aplicação do disposto nesta cláusula, as partes se declaram satisfeitas e plenamente quitadas em relação ao ano de **2019**, decorrente da livre negociação entre as partes.

## **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO POR MÉRITO**

Não serão consideradas para efeito do disposto nos artigos 460 e 461 da CLT, as diferenças salariais resultantes de reajustes por méritos, de até 20% (vinte por cento) anuais.

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

As empresas pagarão os salários dos seus empregados, até o quinto dia útil do mês subsequente ao mês trabalhado. Às empresas que optarem pelo pagamento de salários mediante depósito bancário em conta do empregado, a comprovação do pagamento se dará pela apresentação do convênio firmado entre a empresa e o banco e/ou relação dos créditos efetuados, quando solicitado. Optando a empresa pelo pagamento através de crédito bancário, desnecessária será a assinatura e a entrega ao empregado do holerite ou

recibo de pagamento. As empresas que possuem convênio com o banco disponibilizarão uma via do holerite ou recibo de pagamento, sem custo, através do acesso à sua conta bancária, via terminal ou computador.

Considerando que algumas empresas, por suas particularidades, necessitam realizar com antecedência o fechamento de suas folhas de pagamento, fica facultado às empresas efetuarem o fechamento da folha entre os dias 21 e 30 de cada mês, respeitado sempre o período de dias do mês trabalhado para base de cálculo.

O não pagamento dos salários, férias e 13º. salário, incontroversos, nos prazos previstos na CCT ou em lei, acarretará a incidência da variação da TR - Taxa Referencial diária sobre o montante devido, mais à multa de 2% (dois por cento), em favor do trabalhador prejudicado.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO**

O valor a título de refeição descontado do empregado nos termos do artigo 4º da Portaria nº 3 de 1 de março de 2002, fica limitado a 20% (vinte por cento) do custo direto da refeição, sendo que este desconto do empregado **não poderá exceder ainda ao valor de R\$ 65,30 (sessenta e cinco reais e trinta centavos) por mês.**

As empresas fornecerão um lanche após a jornada normal de trabalho, aos empregados que se submeterem a acima de duas horas extraordinárias de trabalho.

#### **CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Ficam as empresas autorizadas a efetuar descontos de mensalidades do sindicato, e outros descontos determinados em assembleia geral do Sindicato Profissional, em folha de pagamento da categoria. Demais descontos deverão contar com a concordância dos empregados.

### **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

O trabalhador, após 90 (noventa) dias ininterruptos de substituição, fará jus ao salário idêntico ao do substituído, excluindo-se as vantagens específicas e pessoais que o substituído possa ter. Não se aplica para as empresas que mantiverem estruturas de cargos e salários organizadas.

O disposto nesta cláusula, não se aplica àquelas substituições de cargos de chefia, supervisão ou gerência, bem como àquelas em decorrência do substituído estar gozando dos benefícios previdenciários.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

## **13º Salário**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Ao empregado afastado a partir de 01.01.2020, que venha a usufruir o benefício previdenciário, será garantida, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º. Salário.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social, e o salário nominal do empregado como se na ativa estivesse, mediante a apresentação do comprovante de pagamento da Previdência Social, limitado ao teto da contribuição previdenciária.

As empresas que mantêm plano de benefícios complementares assemelhados aos da Previdência Social, por ela custeados total ou parcialmente, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso dos planos acima, estipularem indenizações inferiores aos garantidos por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

## **Gratificação de Função**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES**

A promoção de trabalhador para cargo de nível superior ao exercido, comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Vencido esse prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial se houver, serão anotados na CTPS, exceto para as empresas que mantiverem estrutura de cargos e salários organizada.

Nas promoções para cargos de chefia administrativa ou gerência, o período experimental não será superior a 180 (cento e oitenta) dias.

Os exames médicos necessários a alteração de função, serão realizados durante o período experimental respectivo, mas não implicarão em garantia de promoção.

## **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As empresas pagarão o adicional das horas extraordinárias de acordo com os percentuais previstos em lei, ou seja, adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre as horas trabalhadas em dias úteis, e 100% (cem por cento) em feriados e domingos.

## **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

A partir de 01.03.2018 o adicional noturno para o período de trabalho compreendido entre as 22hs00min e 05hs00min, será de 20% (vinte por cento) sobre o salário/hora normal de todos os trabalhadores da categoria profissional que desempenharem suas funções no horário noturno.

Para os trabalhadores admitidos antes de 01.03.2018, e que continuarem lotados em turnos com incidência de hora noturna, na vigência desta convenção coletiva de trabalho, será pago um prêmio mensal correspondente a 5% (cinco por cento) sobre o seu salário contratual.

Para os empregados admitidos antes de 31.12.98 e que continuarem lotados em turnos com incidência de hora noturna, na vigência desta convenção coletiva de trabalho, será pago um prêmio mensal correspondente a 12% (doze por cento) sobre o seu salário contratual.

Os prêmios acima previstos e pagos aos trabalhadores, tem cunho remuneratório com incidência em todos os reflexos, como exemplo: FGTS, horas extras, férias, DSR, 13º salário, aviso prévio e PLR, bem como, a contribuição previdenciária.

### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional de insalubridade será calculado de acordo com os percentuais previstos em lei, e terá como base de cálculo, exclusivamente para esta finalidade, o **valor de R\$ 1.110,00 (um mil e cento e dez reais)**.

Nos termos do autorizado pelo artigo 611-A, inciso XIII, da CLT, fica dispensada a licença do Ministério do Trabalho e Emprego, ou órgão delegado, para os casos de prorrogação e/ou compensação de jornada, nos locais de trabalho considerados ambientes insalubres.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de morte do empregado, as empresas com mais de 10 (dez) empregados pagarão ao beneficiário legal, por ocasião da quitação da rescisão contratual, um salário contratual a título de auxílio funeral, mediante a apresentação do Atestado de Óbito.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CRECHES**

As empresas que não possuem creches próprias ou em Convênio, ficam autorizadas a utilizarem-se do sistema previsto na Portaria 3.296/86, como forma de atendimento no disposto no art. 389 da CLT,

enquanto não for regulamentado o disposto no inciso IV do art. 208 da Constituição Federal.

Comprovando o empregado a falta de vaga em creche da rede pública municipal, através de certidão fornecida pelo poder público, concederá a empresa um auxílio creche **no valor de R\$ 249,00 (duzentos e quarenta e nove reais) por filho (a) com idade de até 22 (vinte e dois) meses, durante um período de 22 (vinte e dois) meses**, limitado o benefício a um dos membros do casal.

Para quem já possui este benefício, o mesmo será reajustado para R\$ 249,00 reais, (duzentos e quarenta e nove reais) a partir de 01.01.2020.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PIS**

Quando para o recebimento do PIS, for necessária a ausência do empregado durante o expediente normal de trabalho, esta não será considerada para efeito de descanso semanal, remunerado, férias, 13º. salário, permitindo-se a compensação das horas que esteve ausente, a critério da empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ABONO POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 6% (seis por cento) desse mesmo salário, para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco); desde que a demissão tenha ocorrido até 12 (doze) meses da concessão pelo INSS da aposentadoria.

Para os empregados com menos de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, será pago um abono correspondente a 6% (seis por cento) do seu salário por cada ano de serviço, até o limite de 20% (vinte por cento).

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula as empresas que mantêm Planos de Benefícios Complementares assemelhados à Previdência Social, por elas custeadas total ou parcialmente.

No caso dos planos acima estipularem indenizações inferiores ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

### **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes práticos operacionais, não poderá ultrapassar um dia, e nem gerará qualquer vínculo empregatício. As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes desde que

coincidentes com os horários de refeições.

No caso de testes seletivos para menores aprendizes, visando ingresso em Centros de Aprendizagem, os testes práticos operacionais não poderão ultrapassar uma semana.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA**

Nos casos de despedida por justa causa, o trabalhador será comunicado por escrito, do motivo da despedida, com a descrição da falta e do devido amparo legal, se houver.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa fornecerá no ato da homologação da rescisão, ao empregado despedido sem justa causa ou que haja pedido dispensa, uma Carta de Referência.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

No ato da homologação das rescisões de contrato de trabalho as empresas deverão apresentar todos os documentos exigidos em lei, inclusive o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), conforme artigo 58 da lei de benefícios da Previdência Social, Bem como a partir de 1º de julho de 2016, o Laudo LTCAT do local onde o empregado laborava, para aquelas empresas que ainda não o fornecem.

A rescisão de contrato de trabalho de empregado que tiver mais de 12 (doze) meses ininterruptos de trabalho na mesma empresa, terá que ser homologada no Sindicato Profissional da categoria, no período matutino, podendo o pagamento ser efetuado através de cheque e/ou depósito em conta corrente.

Caso o cheque não tenha saldo, ou seja sustado pelo empregador, a empresa ficará proibida de quitar verbas rescisórias futuras em cheque na vigência desta convenção.

O não pagamento das verbas rescisórias incontroversas, nos prazos estabelecidos em Lei ou nesta Convenção, implicará para as mesmas empresas em responder por perdas e danos, que se resolverá pelo pagamento dos valores a que fazia jus o trabalhador, como se vigindo estivesse o contrato de trabalho.

A rescisão do contrato de trabalho conterà a especificação completa das verbas que estão sendo quitadas, bem como os descontos efetuados, discriminadas item por item, ficando vedada à globalização de diversos tipos de desconto e verbas rescisórias.

## **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

1. Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, por iniciativa da empresa, sem justa causa, o aviso prévio não será trabalhado, sem prejuízo de seu recebimento pelo obreiro.
2. O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo.
3. Enquanto não for regulamentado por Lei o disposto no artigo 7º, inciso XXI, da CF, aos empregados com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa e, concomitantemente com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, fica garantido um aviso prévio de 60 (sessenta) dias, em caso de rescisão contratual sem justa causa, por parte do empregador, sem prejuízo, quando for o caso das garantias previstas nos itens **1 e 2** retro.
4. Nos casos de solicitação de demissão pelo empregado, a empresa poderá a seu critério dispensar o cumprimento do aviso prévio quando solicitado pelo trabalhador; ou exigir que ao menos 15 (dias) desse aviso prévio sejam trabalhados, sem prejuízo de sua remuneração, ou indenizados.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

Na execução de serviços diretamente vinculados à atividade principal, as empresas se valerão senão de trabalhadores por ela contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos pela Lei no. 6.019/79, e empresas prestadoras de mão-de-obra legalmente constituídas e autônomas.

### **Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Transferência setor/empresa**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO ENTRE EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO**

As empresas poderão transferir seus empregados para outra empresa do mesmo Grupo Econômico, ou entre unidades da mesma empresa na mesma base territorial dos sindicatos desde que haja concordância entre as partes, podendo a transferência ser efetuada sob a forma de rescisão contratual ou simples transferência.

No caso da transferência ser efetivada sob a forma de rescisão contratual, tendo em vista a sua imediata admissão em empresa do mesmo grupo, não será devido o aviso prévio de que trata o artigo 487 da CLT.

#### **Adaptação de função**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**



O empregado que for transferido de função, receberá treinamento compatível com os requisitos da nova função.

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INSTRUMENTO DE TRABALHO, FORNECIMENTO E RESPONSABILIDADE**

1. As ferramentas, instrumentos de precisão, máquinas, equipamentos, bens materiais necessários ao desempenho da função pelo empregado, serão colocados a sua disposição pela empresa.
2. Os objetos referidos no item 1, continuam de propriedade da empresa, cabendo ao empregado, utilizá-lo com todo o zelo profissional, como se fossem de sua propriedade.

### **Assédio Moral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ASSÉDIO MORAL**

As partes envidarão esforços no sentido de prevenir a prática de assédio moral nas relações de trabalho.

### **Políticas de Manutenção do Emprego**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

O empregado afastado para prestação do serviço militar obrigatório terá assegurado o direito de retorno ao cargo ou emprego respectivo, dentro dos 30 (trinta) dias que se seguirem ao término da prestação do serviço militar, salvo se declarar por ocasião da incorporação ou matrícula, não pretender a ele voltar, bem como nos casos de rescisão contratual por justa causa, por acordo entre as partes, por pedido de demissão, ou ainda, em virtude de contrato de trabalho por prazo determinado.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - A EMPREGADA GESTANTE**

1. Fica vedada a dispensa sem justa causa de empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até 05 (cinco) meses após o parto, enquanto não for regulamentado por Lei Ordinária ou Complementar, o disposto no art. 10, inciso II, letra "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.
2. Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador de seu

estado de gestação, devendo comprová-lo dentro de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica não revelada, este prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS.

3. Atendidos os requisitos acima previstos, é facultado a empresa optar pela reintegração da gestante ao trabalho ou pela indenização pecuniária do período estável.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Salvo no tocante aos empregados que já se encontrarem percebendo benefício de aposentadoria, a qualquer título, aos demais que comprovadamente contem com um mínimo de 10 (dez) anos de trabalho ininterrupto na mesma empresa, será assegurado o emprego e/ou salário durante um período de 30 (trinta) meses que antecedem o atingimento da idade de 55 (cinquenta e cinco) para as mulheres, e 60 (sessenta) anos para os homens. Atingidas as idades mencionadas, e caso opte o(a) empregado(a) pela continuidade do contrato de trabalho, a garantia prevista nesta cláusula deixará de prevalecer.

Ficam excluídos do limite de idade os empregados que estiverem comprovadamente no período de transição, ou seja, faltando 3 (três) anos ou menos para se aposentarem, independentemente da idade.

Nesse último caso, a comprovação de encontrar-se o empregado no período de transição acima mencionado caberá ao empregado, mediante a apresentação de declaração expressa do correspondente órgão da Previdência Social.

A regra prevista na presente cláusula também não será aplicada nos casos de rescisão por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO, RENÚNCIA E TRANSAÇÃO**

As garantias de emprego asseguradas pela legislação ao trabalhador e relacionadas à sua condição de cipeiro e/ou dirigente sindical, exclusivamente, são renunciáveis e ou transacionáveis pelo empregado detentor, desde que, o mesmo apresente a renúncia de forma manuscrita, e tenha autorização pelo sindical laboral que poderá homologar o acordo ou rescisão contratual.

### **Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

1. Para cumprimento do disposto no inciso XIII do artigo 7º. da Constituição Federal, as partes reconhecem

como válida a adoção, pelas empresas representadas pelo Sindicato Patronal, de qualquer das seguintes alternativas de horários de trabalho abaixo:

**1.a.** Funcionamento durante uma semana com duração de 40 (quarenta) horas (5 dias de 8 horas) e na semana seguinte com jornada de 48 (quarenta e oito) horas (6 dias de 8 horas) semana espanhola;

**1.b.** Funcionamento da semana com 44(quarenta e quatro) horas sendo de segunda à sexta-feira, 8(oito) horas aos sábados 4 (quatro) horas de trabalho;

**1.c.** Funcionamento da semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, de segunda à sexta-feira, sem expediente aos sábados, compensando-se as horas do sábado, durante os demais dias da semana;

**1.d. Escala de Trabalho 6x2**

Jornada de 08 horas diárias, 06 dias consecutivos de trabalho, com intervalo para repouso e alimentação de no mínimo 30 minutos e 02 dias de folga consecutivos, sendo um considerado descanso semanal remunerado. A cada seis ou sete semanas o descanso semanal remunerado coincide com o domingo.

Os empregados que trabalham neste horário na empresa Weg Equipamentos Elétricos recebem gratificação de jornada de 15% (quinze por cento) enquanto perdurar esta jornada.

**1.e.** Alternativamente, as empresas que não adotarem nenhuma das alternativas acima, farão acordo com seus empregados para fixarem a jornada a ser adotada, mediante assistência do Sindicato Profissional.

**2.** Com exceção do previsto na letra 1.d. desta cláusula, a adoção das demais alternativas aqui previstas, não implicará na necessidade da existência de acordos de compensação de horário de trabalho com os empregados, valendo o presente para todos os efeitos legais, especialmente para o disposto no parágrafo segundo do Art. 59 e Art. 60 da CLT.

**3.** Caberá ao Médico do Trabalho pertencente ao Serviço Especializado em Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho-SESHMT a que se refere o art. 162 da CLT, e após proceder aos exames e a verificação dos métodos e processos do trabalho, conceder a licença para a adoção de sistema de compensações e prorrogações de jornada de trabalho, nos termos do art.60 da CLT.

**4.** Não será considerada prorrogação de jornada de trabalho para qualquer fim as horas realizadas sob regime de compensação de jornada semanal ou mensal, banco de horas, horas extras não excedentes às legais e as realizadas em consonância com o artigo 61 da CLT.

### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FERIADOS, COMPENSAÇÃO**

As partes convencionam que os feriados que ocorrerem de 2ª. à 6ª. feira, não serão considerados como débitos para os empregados, nem os que ocorrerem no sábado serão considerados como créditos, sendo que ambos se compensam.

É facultado às empresas a realização de acordo diretamente com seus empregados visando estabelecer a troca, antecipação e/ou compensação de jornada de trabalho em dias de feriados. A aprovação da troca, antecipação e/ou compensação desses dias, estará sujeita a aprovação por maioria simples dos empregados mediante votação secreta, e vinculará a todos os funcionários em geral, ou de determinados

departamentos e/ou unidades de negócios (filiais) que forem objeto de deliberação, ressalvado o dia 1º de maio (dia do trabalhador).

O resultado da votação acima mencionada, será informado ao Sindicato dos Trabalhadores mediante expressa comunicação protocolada, no prazo máximo de **10 dias (dez dias)**.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO DE JORNADAS**

As empresas que por tradição, concederem intervalos para lanche aos seus empregados, e esses de comum acordo com o empregador optarem pela manutenção, as referidas horas não serão computadas na jornada de trabalho, e nem para fins salariais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESCANSO PARA REFEIÇÕES**

Considerando o disposto Na Portaria nº 1.095, de 19 de maio de 2010, do Ministério do Trabalho e Emprego e a revogação da Portaria nº 42, também do Ministério do Trabalho e Emprego;

Considerando que a adoção do intervalo de trinta minutos para descanso e alimentação já vem sendo praticado há vários anos, inclusive por empresas e empregados de outras categorias e de outras regiões do Estado;

Considerando o interesse das partes em manter o horário de intervalo para descanso e alimentação em trinta minutos, bem como a jornada de trabalho numa das alternativas previstas na cláusula 33 desta Convenção;

Fica estabelecido que, em função das considerações acima, e tendo em vista o disposto na Portaria nº 1.095, de 19 de maio de 2010, do Ministério do Trabalho e Emprego, ficam as empresas autorizadas a estabelecerem jornada de trabalho com 30 (trinta) minutos de intervalo para descanso e alimentação, de que trata o artigo 71 da CLT, quando possuírem refeitório em seus estabelecimentos, inclusive em relação aos empregados em sistema de prorrogação de jornada para fins de compensação de horário de trabalho, para as empresas que pretendam a partir desta data adotar esta redução do intervalo para descanso e refeição. Ratificam-se os acordos firmados na cláusula 41 desta CCT.

A redução do intervalo para descanso e refeição, na forma descrita na presente cláusula, se aplica apenas às empresas que mantém adesão ao Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT), assegurando aos seus funcionários refeição balanceada e sob supervisão de nutricionista e ainda que possuam refeitórios organizados de acordo com a NR-24, Portaria 3.214/76 e demais legislações aplicáveis à espécie.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO DO HORÁRIO DE TRABALHO**

As empresas que utilizam ou vierem a utilizar o registro de ponto por meio eletrônico, ficam dispensadas do

cumprimento da Portaria nº 1510/2009 do MTE, devendo implantar sistemas alternativos obedecendo a Portaria nº 373/2011 do MTE, em especial o artigo 3º, sem ocorrência do seguinte:

- a) restrições à marcação do ponto;
- b) marcação automática do ponto;
- c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Os sistemas alternativos eletrônicos deverão permanecer a disposição no local de trabalho; permitir a identificação de empregador e empregado; e possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

As empresas que possuem sistema de registro de ponto informatizado, com cartão mecânico pessoal e intransferível, autorizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, estão dispensadas de colher assinatura no registro de ponto.

As empresas podem dispensar seus empregados do registro da jornada de trabalho, de acordo com a Portaria MTB 373/2011, valendo a presente cláusula para todos os efeitos legais, especialmente mas não exclusivamente, para o disposto no artigo 74 da CLT. O não registro da jornada de trabalho implica na presunção de cumprimento da jornada de trabalho contratada, sendo que as exceções (horas extras, faltas, atrasos, etc.) deverão ser registradas.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FALTAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra, irmãos, cunhados ou concunhados.

No caso de internação de filho (a), esposo (a) ou companheiro (a), quando outra pessoa não puder acompanhá-los, a ausência do empregado não será considerada para efeito do DSR, feriado, férias ou 13º Salário, e poderá ser objeto de compensação, hora por hora, nos 60 (sessenta) dias que se seguirem a ausência.

No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos.

Fica garantido o abono de faltas ao serviço praticado pelo estudante, quando o mesmo tiver que prestar exames escolares e vestibulares, no Estado de Santa Catarina, dentro do seu horário de trabalho, desde que a empresa seja pré-avisada com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e posterior comprovação, fornecida pelo estabelecimento de ensino.

As empresas concederão aos empregados, licença remunerada, pelo tempo necessário, limitado a um dia e desde que coincidente com o horário de trabalho, para obtenção dos seguintes documentos pessoais, devidamente comprovado: Carteira de Identidade, Carteira de Trabalho, CIC, Carteira Nacional de Habilitação e sua renovação, e título de eleitor. No caso da CNH, não se aplica à licença remunerada em relação à realização de eventuais horas de aulas práticas.

As empresas concederão aos empregados licença remunerada por um dia, na vigência desta convenção,

para fins de alistamento militar e juramento à Bandeira, devidamente comprovada.

O trabalhador que for convocado para doação gratuita de sangue, por entidade hospitalar ou mesmo pacientes, terá o pagamento do dia de trabalho garantido pelo empregador, para todos os fins de direito contratual, limitado a 3 (três) vezes por ano, mediante comprovação.

Será considerada como justificada a ausência do empregado por um dia em razão do falecimento de tio (a) até primeiro grau. Embora não seja remunerada a ausência, não será considerada para efeito do DSR, feriado, férias ou 13º. Salário. Para a manutenção da remuneração, fica facultada ao empregado a compensação desde dia com outro de trabalho.

Além das faltas justificadas, citadas anteriormente, estão abrangidas nesta cláusula, as faltas constantes no artigo 473 da CLT, a saber:

- a. Dois dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência (declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social);
- b. Cinco dias, no caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- c. No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar, de acordo com o art. 65, letra "c" da Lei 4.375, de 17.08.64;
- d. Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo (Lei nº. 9.853/99);

A comprovação de motivos justificadores para ausências ao serviço deverá ser efetivada no momento do retorno ao trabalho.

#### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO DE TRABALHO DE MULHERES E MENORES**

É facultado às empresas, celebrarem acordos de prorrogação de horário de trabalho de mulheres e menores, para fins de compensação de sábado (semana inglesa e/ou espanhola), mediante entendimentos diretos com os empregados, desde que com a assistência dos responsáveis legais ou do sindicato obreiro, no caso do menor.

#### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRANSPORTE**

As partes procurarão gestionar junto às empresas de transporte coletivo, para estas adequarem os horários de transporte com os horários de trabalho, bem como, melhorar o atendimento aos usuários.

Em qualquer caso, o tempo gasto no período de transporte de trajeto, não será computado para fins salariais, inclusive nos casos em que as empresas forneçam ou subsidiem condução para o trabalho.

Contudo, exclusivamente para as empresas que prestam serviços a terceiros, e que necessitam deslocar seus funcionários para cidades diversas da sua sede, por qualquer meio de transporte, este tempo de

deslocamento integrará a jornada de trabalho.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RATIFICAÇÃO DE ACORDO DE COMPENSAÇÃO DO SÁBADO**

1. Considerando que os Acordos Coletivos de Trabalho firmados para a compensação dos sábados:

**1.a.** São frutos de antiga reivindicação dos empregados e do Sindicato Profissional, que pleiteavam deixar de trabalhar aos sábados;

**1.b.** Que as empresas somente poderiam acatar essa reivindicação desde que a mesma não representasse acréscimo de custos e/ou quaisquer ônus;

**1.c.** Que em função da pressão existente, não restou às empresas outra alternativa senão negociar os referidos acordos coletivos, visando atender o interesse dos empregados e do respectivo Sindicato profissional;

**1.d.** Ficam ratificadas todas as cláusulas dos Acordos Coletivos de Trabalho firmados em 13.05.93 e 25.05.93, entre as empresas do Grupo WEG, Kohlbach S.A. e Metalúrgica João Wiest S/A, com a finalidade de compensação do trabalho aos sábados.

2. Estão ratificados também, os Acordos Coletivos de Trabalho firmados por cada empresa com o Sindicato, até a presente data, bem como os firmados posteriormente.

3. Permanece por tempo indeterminado o prazo dos acordos ora ratificados, e eventual revisão/alteração será processada mediante Acordo Coletivo de Trabalho com cada empresa envolvida.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MUDANÇA DE TURNO DE TRABALHO**

Não será considerada como alteração contratual a mudança de um turno para outro; inclusive do noturno para o diurno mediante acordo entre as partes.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS**

Os trabalhadores deverão ser avisados de suas férias, com antecedência de 30 dias, salvo em relação às férias coletivas, quando então deverá ser respeitado o prazo de 15 dias. Tendo, porém, a solicitação de férias partido do trabalhador, é critério da empresa a mesma poderá ser concedida de imediato.

As férias coletivas poderão ser concedidas, na seguinte forma:

- a. Férias integralmente gozadas, em período único; ou,
- b. Férias integralmente gozadas, em dois períodos, sendo que nenhum deles poderá ser inferior a 10 dias corridos; ou,
- c. Férias de 20 dias gozados, podendo ser inclusive em dois períodos, e até 10 dias abonados.
- d. Sem prejuízo do disposto na parte final do caput do artigo 134, o empregador poderá conceder férias individuais e em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferior a 5 dias corridos.

**O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com feriados, domingos, sábados ou sextas-feiras.**

Ao empregado que solicitar demissão do emprego antes de completar 12 (doze) meses de trabalho na mesma empresa, será devido férias proporcionais.

As empresas remunerarão os dias de férias que adentrarem a data-base, com os percentuais de reajustes convencionados, devendo ser complementados juntamente com o saldo de salários de janeiro.

Especificamente para as férias coletivas e individuais de dezembro de 2020, registram as partes aqui convenientes que não se aplicará as disposições do parágrafo 3º, do artigo 134 da CLT, bem como, será facultado às empresas, antecipar férias coletivas para aqueles empregados que ainda não tenham completado o período aquisitivo.

### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE ADOTANTE**

As empresas concederão licença-maternidade à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de crianças, nos termos da Lei nº 10.421/02. Ao homem será de 1 (um) dia em caso de adoção de crianças com até um ano de idade. A adoção deverá ser comprovada por documento expedido judicialmente em virtude de processo legal de adoção, ou por Cartório de Registro Civil, devidamente autorizado.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - NECESSIDADE HIGIÊNICAS**

1. Nas empresas que utilizarem mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros, deverão conter absorventes higiênicos, para as ocorrências emergenciais, e serão fornecidos gratuitamente.
2. As empresas são obrigadas a manter o necessário cuidado higiênico com as instalações sanitárias do



parque fabril.

3. As instalações sanitárias deverão respeitar as especificações da NR-24, da Portaria 3.214/78 do MTB.

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - USO DE EPI - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E COLETIVO**

Nos casos em que for exigido o uso do EPI - Equipamento de proteção individual - na forma da legislação vigente, as empresas se obrigam a entregar o EPI e a disponibilizar os Equipamentos de Proteção Coletiva, bem como instruir a sua correta utilização bem como alertar sobre a obrigação de utilização por parte do empregado, cabendo a este último à obrigatoriedade de seu uso, bem como a observância das normas de segurança coletivas da empresa.

O Sindicato Profissional se obriga, através de seus meios de comunicação, a orientar o correto uso do EPI, bem como sobre as consequências de sua utilização incorreta.

#### **CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CIPA**

1. Será obrigatória a constituição da CIPA de conformidade com as instruções expedidas pelo MTB (NR-5 da Portaria 3.214/78).

2. As empresas comunicarão com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso, ao Sindicato dos Trabalhadores, a data da realização da eleição dos membros da CIPA.

3. O edital de convocação será enviado ao Sindicato, nos primeiros dez dias do período acima mencionado, e deverá explicitar o prazo e o local de inscrição dos candidatos, que ocorrerá num período mínimo de 15 dias.

4. Ao candidato inscrito, na forma do item 3., será fornecido comprovante de sua inscrição.

5. Após o encerramento das inscrições, as empresas comunicarão aos trabalhadores através de edital, a relação dos candidatos inscritos, remetendo cópia ao Sindicato até 15 (quinze) dias antes da eleição, devendo ainda, as cópias do edital serem afixadas em todos os quadros de avisos da empresa, ali permanecendo até a data do pleito.

5.a. Após as eleições, as empresas remeteram ao Sindicato Profissional, cópia da ata de posse, da ata de eleição e calendário de reuniões, que deverão ser entregues ao sindicato em 30 dias após a posse dos membros.

6. Fica facultado a um dirigente sindical acompanhar o processo eleitoral, como observador, desde a coleta até o escrutínio dos votos.

7. Será garantido ao cipeiro o direito a inspeção em seu departamento 01 (um) dia antes das reuniões

ordinárias da CIPA.

8. O sindicato Profissional poderá promover anualmente cursos/seminários/palestras para os cipeiros de sua categoria. Desde que avisada com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, a empresa dispensará pelo menos um cipeiro para participação, sem prejuízo da remuneração, limitado há um dia por ano.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EXAME MÉDICOS**

1. A empregadora está obrigada a realizar os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais.
2. O exame médico será renovado de 6 (seis) em 6 (seis) meses para aqueles trabalhadores que laborarem em áreas insalubres, e anualmente para todos os demais.
3. A critério médico, outros exames serão realizados, a fim de investigar a capacidade ou aptidão física e mental do trabalhador, para a função que exerce.
4. Para as empresas que mantêm serviços de medicina assistencial ambulatorial, será considerado como atendido o exame médico periódico a que se refere o inciso III do artigo 168 da CLT (NR 7, item 7.1.3), nos casos em que o empregado tenha sido submetido a exame médico assistencial a menos de 6 (seis) meses.
5. No encerramento definitivo do contrato de trabalho, as empresas atenderão o disposto no item 7.4.3.5 da NR.7, no tocante ao exame demissional.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

1. Nas empresas que contarem com serviço médico próprio ou convênio, terão validade prioritária os atestados médicos fornecidos por este serviço próprio ou conveniado, em relação a outros atestados médicos.
2. A validade do atestado médico não será condicionada a comprovação da compra de medicamentos.
3. Na hipótese de não aceitação por parte da empresa, de atestado médico fornecido de acordo com esta cláusula ficará facultado ao Sindicato Profissional à indicação de um profissional qualificado para avaliar os motivos da não aceitação do atestado médico, sendo que as despesas com este profissional correrão por conta do Sindicato Profissional.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PLANTÃO AMBULATORIAL**

As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, deverão manter plantão ambulatorial, em cada turno de trabalho, nos quais estejam lotados mais de 80 (oitenta) trabalhadores. As empresas que não se enquadrarem nas condições acima deverão manter caixas de primeiros socorros.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL**

**1.** Na ocorrência de morte ou invalidez total, por motivo de doença, a empresa pagará aos dependentes, no primeiro caso e ao trabalhador no segundo, uma indenização igual a 10 (dez) vezes o seu salário, limitada, contudo, esta indenização, ao **valor de R\$ 22.702,00 (vinte e um dois mil e setecentos e dois reais)**. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer à rescisão contratual.

**2.** Esta indenização será paga em dobro, em caso de morte ou invalidez total, provocadas por acidente de trabalho ou doença profissional, limitada, contudo, ao **valor de R\$ 45.404,00 (quarenta e cinco mil e quatrocentos e quatro reais)**.

**3.** As empresas que possuírem em seu quadro até 15 (quinze) empregados, fica estabelecida uma carência progressiva e não cumulativa, da seguinte forma:

**3.a.** Até o segundo mês da admissão fica a empresa desobrigada à indenização de que tratam os itens 1 e 2;

**3.b.** A partir do terceiro mês da admissão do empregado será devido um salário para cada mês de efetivo trabalho na empresa, contado a partir do 3º. mês até o falecimento ou da invalidez permanente total, tendo por limite a indenização estipulada no item 4;

**3.c.** Do décimo segundo mês da admissão em diante, aplica-se a indenização prevista no item 4.

**4.** Observada carência prevista no item 3, retro, para as empresas que possuírem em seu quadro até 50 (cinquenta) empregados, os valores de indenização previstos nesta cláusula serão reduzidos em 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo único - As empresas que mantêm planos de seguro de vida em grupo, ou planos de benefícios complementares ou assemelhados à Previdência Social, por elas custeados total ou parcialmente, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso dos planos acima estipularem indenizações inferiores ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Fica garantido ao empregado afastado a partir de 01.01.2020, por auxílio-doença e auxílio acidente de trabalho, a cargo da Previdência Social, complementação salarial, até o seu valor líquido, pelo número de dias de afastamento, limitado entre o 16º. (décimo sexto) e o 120º. (centésimo vigésimo) dia, mediante apresentação do comprovante de pagamento da Previdência Social, limitado ao teto de contribuição previdenciária.

As empresas que mantêm planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados aos da Previdência Social, por elas custeados total ou parcialmente, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso dos planos acima estipularem indenizações inferiores ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL**

Fica a empresa obrigada, na vigência desta Convenção Coletiva a fornecer ao trabalhador, na demissão, o atestado de saúde ocupacional, de acordo com a NR-7 da Portaria 3.214/78 do MTB, quando solicitado.

#### **Relações Sindicais**

##### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas se comprometem a colaborar com o Sindicato Profissional na Sindicalização de seus empregados, especialmente nas admissões.

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas manterão em local de fácil acesso, quadro de avisos não exclusivo, para afixação de avisos do Sindicato Profissional, assinados por sua Diretoria que responderá pelos mesmos na forma de direito. A empresa exporá os avisos dentro de 12 (doze) horas seguintes a sua apresentação, mantendo os mesmos expostos até o dia da realização do evento ou assembleia, devendo para isto constar do edital a data de sua retirada.

#### **Garantias a Diretores Sindicais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - GARANTIAS SINDICAIS**

- 1.** O Dirigente Sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa, terá garantido o atendimento pelo representante que ela indicar, e far-se-á acompanhar de assessor se quiser.
- 2.** O Dirigente Sindical não afastado de suas atividades na empresa, terá 2 (duas) horas por mês, para o exercício da função de Dirigente Sindical, no seu respectivo Departamento, mediante prévio acordo com seu superior imediato, não podendo prejudicar o andamento normal das atividades.

**3.** As empresas concederão licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais, para participar de encontros, congressos, conferências, simpósios, etc., não excedentes a 10 (dez) dias, contados cumulativamente para cada um, na vigência desta convenção e prévia comunicação de 3 (três) dias. Tal benefício aplica-se apenas ao número de dirigentes sindicais empossados, de acordo com a atual composição da Diretoria do Sindicato, desde que esse número não seja superior a 32 membros.

**4.** Além da licença prevista no item 3. retro, será concedido mais 5(cinco) dias de licença remunerada para 7 (sete) dirigentes sindicais, cumulativamente, na vigência desta convenção coletiva, com prévia comunicação de três dias para a empresa.

**5.** Uma vez por mês, nos dias de distribuição de material de imprensa e propaganda em porta-de-fábrica, pelo Sindicato Laboral, os dirigentes sindicais estarão dispensados de suas atividades pelo período de 45 (quarenta e cinco) minutos na sua jornada de trabalho, sem remuneração, por simples comunicação verbal ao superior imediato do próprio interessado.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS**

Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao Sindicato Profissional, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, informações sobre o número de empregados existentes, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, cópia da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), conforme artigo 22 da Lei 8.213/91, para fins estatísticos.

No caso de acidente fatal, ocorrido nas dependências da empresa, ou de percurso, o Sindicato Profissional será comunicado até o primeiro dia útil subsequente.

A empregadora exibirá ao Dirigente Sindical o local do acidente fatal, quando o fato ocorrer nas dependências da empresa.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MENSALIDADE SINDICAL**

**1.** As empresas descontarão mensalmente dos trabalhadores sindicalizados 1% (um por cento) de seus salários nominais, a título de mensalidade associativa, prevista no Estatuto do Sindicato Profissional. Os respectivos valores serão recolhidos pelas empresas até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido,

junto aos seguintes estabelecimentos bancários, com agência em Jaraguá do Sul:

- **Caixa Econômica Federal S.A. - conta 013-4, agência 0417**

- **Caixa Econômica Federal S.A. – conta 4122-1, agência 0417**

2. As empresas remeterão ao Sindicato Profissional, no mesmo prazo previsto no item anterior, uma relação de todos os empregados que sofreram o desconto, com o nome e valor da contribuição.

3. Somente será descontada a mensalidade dos novos associados desde que até o dia 20 (vinte) do mês a que se referir o respectivo desconto, for apresentada às empresas, pelo Sindicato Profissional, a respectiva listagem.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - GUIAS - GPS**

Somente quando solicitado, ficarão as empresas obrigadas a encaminharem ao Sindicato Profissional, no prazo de 5(cinco) dias úteis, os documentos a que se refere o item V, do artigo 225, do Decreto 3.048/99.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FARMACIA**

Obrigam-se as empresas a manterem convênio com a Farmácia dos Sindicatos, visando à aquisição de medicamentos e descontos em folha-de-pagamento, que desde já fica autorizado. Caberá, porém, ao Sindicato Profissional, a iniciativa de contatar as empresas para a assinatura destes convênios

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS**

Nas reclamações trabalhistas a serem ajuizadas pelos empregados vinculados à categoria profissional ou pelo Sindicato Obreiro, este se compromete antes de ajuizá-las a gestionar junto às empresas, objetivando uma solução conciliatória.

#### **Disposições Gerais**

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas com deficiência ou com

mobilidade reduzida, as empresas signatárias comprometem-se em considerar esse fator quando da concepção e implantação de projetos para construção, ampliação ou reforma de suas edificações, de maneira que neste tema seja observada a legislação pertinente em todos os seus aspectos.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMPROMISSO NEGOCIAL**

As partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho ajustam que durante a vigência desta convenção sempre que necessário se comprometem a negociar a alteração e ou inclusão/exclusão de cláusulas.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ABRANGÊNCIA II**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho tem sua aplicação garantida a todos os membros da categoria profissional, com vínculo de emprego nos municípios abrangidos pela base territorial do Sindicato Profissional.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MULTA**

1. As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta Convenção e na legislação vigente.
2. Multa de R\$ 17,38 (dezesete reais e trinta e oito centavos), por infração e por empregado, pela falta de cumprimento de quaisquer cláusulas desta Convenção, desde que notificada à parte infratora, por carta AR ou contra recibo, com prazo estabelecido de 10 dias após o recebimento para o pagamento, revertendo à importância correspondente em favor da parte prejudicada.
3. O disposto no item 2, não se aplica ao item segundo da cláusula 6ª. (sexta) retro, por possuir multa específica.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES GERAIS**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho foi aprovada pelas assembleias gerais das categorias envolvidas, e é fruto de ampla discussão e negociação, com concessões de parte a parte refletindo, por isso, o anseio das categorias envolvidas, comprometendo-se as partes e seus representados a sempre respeitar e manter válidas as disposições aqui negociadas.

Estabelecem as partes que a assinatura de instrumentos coletivos de trabalho, seja através de Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo, as partes signatárias assumem o compromisso legal e a responsabilidade pelo fiel cumprimento de suas cláusulas.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - VIGÊNCIA II**

As cláusulas e condições da presente convenção **vigorarão de 01.01.2020 a 31.12.2020**, não se incorporando aos contratos individuais de trabalho, após sua vigência.

Por estarem justos e acertados, e para que produza seus efeitos jurídicos e legais, firmam as partes convenientes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, comprometendo-se, consoante dispõe o art. 614 da CLT, a promover o depósito de uma via da mesma, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Trabalho do Estado de Santa Catarina.

SILVINO VOLZ

Presidente

SIND DOS TRAB NAS IND METMEC E DO MAT ELET DE J DO SUL

GIOVANO BETT GHIZONI

Presidente

SIND INDS METAL MECANICA E DE MAT ELETR DE JGUA DO SUL

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA DE APROVAÇÃO DA CCT**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.