

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022

SIND TRAB NAS IND METALURGICAS, MECANICAS, DE MATERIAL ELET, SIDERURGICAS, DE REPAR DE VEICULOS E DE IMPLM AGRICOLAS DE ARAQUARI E SAO FCO DO SUL, CNPJ n. 09.311.533/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). **SIDNEI LUCIANO NAGEL**;

E

SINDICATO PATRONAL DA INDUSTRIA DA MECANICA DE JOINVILLE E DA INDUSTRIA DA MECANICA, METALURGICA E DO MATERIAL ELETRICO DA REGIAO, CNPJ n. 82.612.953/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). **MÁRCIO PLÁCIDO CONSTANTINO**;

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

### CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores no ramo de metalurgia, mecânico, de material elétrico, siderúrgico, de reparação de veículos e de implementos agrícolas que tenham vínculo com empresas do ramo econômico**, com abrangência territorial em Araquari/SC e São Francisco do Sul/SC.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

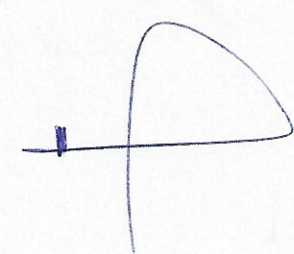
### PISO SALARIAL

### CLÁUSULA 3ª - PISO SALARIAL

Fica estabelecido como piso da categoria profissional, a partir de 1º de janeiro de 2022 será de R\$ 1.630,00 (um mil e seiscentos e trinta reais).

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL



Em 1º de janeiro de 2022 os salários de todos os integrantes da categoria profissional abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho, serão reajustados pelo índice de 10,5% (dez vírgula cinco por cento) sobre os salários praticados no mês de dezembro de 2021.

§ 1º Para os empregados admitidos no período compreendido entre o dia 1º de janeiro de 2021 e dia 31 de dezembro de 2021, o reajuste será proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de contrato.

§ 2º Para os empregados admitidos após o mês de janeiro de 2021, será garantido o aumento integral, desde que o mesmo tenha trabalhado anteriormente em empresa da mesma categoria.

§ 3º Ficam autorizadas as compensações dos eventuais aumentos legais e espontâneos concedidos no período de vigência desta convenção coletiva, exceto os decorrentes de término de experiência, promoção por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade (IN 4, do TST)

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA 5ª - PAGAMENTO SALÁRIO

O pagamento dos salários, remuneração das férias e verbas rescisórias poderão ser realizadas mediante cheque, cartão salário (sistema eletrônico) ou depósito na conta bancária do empregado, ficando a empresa dispensada de possuir o contracheque assinado pelos trabalhadores, podendo fornecê-lo em meio eletrônico, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, ficam os empregados obrigados a manter conta salário em instituições financeiras indicadas pelo empregador.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA 6ª - EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A equiparação salarial no âmbito da categoria rege-se-á pelo art. 461 da CLT.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA 7ª - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) se realizadas de segunda-feira a sábado e dias ponte compensados e com 100% (cento por cento) de adicional em relação à hora normal quando trabalhadas nos domingos e feriados.

§ 1º Nos feriados, quando não previstos como dias de trabalho (tabela / escala de revezamento), e nas folgas, excluídas aquelas derivadas da compensação, todas as horas trabalhadas serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento), tendo-se como referência o salário-hora base do mês em que forem efetivamente realizadas.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

**§2º** Fica acordado entre as partes que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de 2 (duas) horas suplementares, tanto para a prorrogação quanto para a compensação, nos termos do art. 59 da CLT.

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA 8ª - ADICIONAL INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE**

Pagar o adicional de insalubridade com incidência do percentual de 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo ou o adicional de periculosidade com o percentual de 30% sobre o salário base, todos de forma proporcional aos dias trabalhados sob tais condições.

**§ 1º** Na hipótese de eliminação ou neutralização do agente que enseja o pagamento da insalubridade ou periculosidade ou, na hipótese do novo laudo de levantamento ambiental concluir que a atividade deixou de ser perigosa ou insalubre, ou por algum equívoco a empresa realizava o pagamento indevidamente os referidos adicionais, a empresa poderá deixar de pagar o respectivos adicionais imediatamente após a constatação.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA 9ª - VALE ALIMENTAÇÃO FACULTATIVO.**

Faculta-se às empresas da categoria a concessão de auxílio alimentação no valor mínimo de R\$100,00 (setenta reais) mensais, em folha de pagamento, isentas as empresas que já fornecem alimentação por alguma forma, tanto para os trabalhadores do período diurno quanto para os trabalhadores do período noturno.

**Parágrafo único.** Esta cláusula é negociada com base no princípio do negociado sobre legislado trazido pela reforma trabalhista, desta forma, sobre o valor pago, decidem as partes, que este não se incorpora ao contrato de trabalho e não constituem, na forma do §2º do art. 457 da CLT, base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, sendo que qualquer decisão judicial ou administrativa no âmbito do Poder Público em sentido contrário, isto é, incorporando o valor nesta cláusula consignado ao salário ou havendo encargos fiscais e previdenciários, individual ou coletivamente, ensejará na rescisão da cláusula automaticamente, eis se trata de um solicitação do laboral atendida pelo patronal.

### **SEGURO DE VIDA**

#### **CLÁUSULA 10 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Fica obrigatória a contratação de seguro de vida básico, para todos os empregados integrantes DAS EMPRESAS DA CATÈGORIA, que contemple despesas com funeral, sendo que o valor das contribuições será convencionado entre empresa e empregados por contrato de adesão.

### **OUTROS AUXÍLIOS**

#### **CLÁUSULA 11 - AUXÍLIO ENCHENTE**

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

As empresas da categoria econômica diante de eventos da natureza, como enchentes e vendavais, comprovados, que afetem colaboradores e suas famílias, auxiliarão os funcionários atingidos flexibilizando a jornada de trabalho para posterior compensação a critério da empresa ou desconto das horas relativas ao evento ou o dia de trabalho, conforme o caso, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

#### CLÁUSULA 12 - DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO.

A homologação da rescisão não será obrigatória, salvo quando o empregado solicitar auxílio ao sindicato laboral. Neste caso, o empregador deverá fornecer ao sindicato por qualquer meio idôneo, preferencialmente digital, os documentos relativos à rescisão para a conferência dos cálculos e homologação.

**§ 1º** Havendo comprovadas irregularidades, o sindicato comunicará o empregador e este, a partir da comunicação, terá o prazo de 30 dias para regularização, não ocorrendo esta, o empregador pagará multa de 10% do salário do empregado no último mês de prestação de serviços em favor deste último.

**§ 2º** Na vigência do prazo consignado no parágrafo anterior, não será aplicada nenhuma multa, inclusive, a prevista no art. 477, §6º c/c §8º, da CLT.

**§ 3º** Consideram-se irregularidades passíveis de multa no prazo estipulado no parágrafo anterior o não pagamento:

1. Do FGTS e multa do funcionário específico em aberto;
2. Do Saldo de salário do mês da rescisão;
3. Do Aviso prévio, quando devido;
4. Do Férias vencidas e abono pecuniário;
5. Do Férias proporcionais e abono pecuniário;
6. Do 13º salário vencido;
7. Do 13º proporcional;

**§ 4º** Caso a empresa comprove a dificuldade financeira de realizar o pagamento da rescisão, o sindicato laboral deverá permitir o parcelamento da rescisão no mínimo em 02 meses e no máximo em 12 meses.

**§ 5º** Em nenhuma hipótese serão aplicadas multas quando a empresa deliberadamente promover a homologação da rescisão no sindicato laboral.

**§ 6º** Considera-se comprovada a dificuldade financeira da empresa quando esta apresentar balancete patrimonial negativo assinado pelo contador ou protocolo de ajuizamento de ação de recuperação judicial.

**§ 7º** Nos comunicados de aviso prévio da categoria serão inseridas opções para preferência ou não de homologação no sindicato laboral.

*WFS*



## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

### ESTABILIDADE APOSENTADORIA

#### CLÁUSULA 13 - PRÉ-APOSENTADORIA

Será garantido o emprego ou salário ao trabalhador que contar com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, pelo prazo máximo de vinte e quatro meses anteriores ao momento em que completarem tempo de serviço que lhe permita obter aposentadoria previdenciária integral, ressalvada a dispensa por motivo disciplinar ou o não uso do direito e desde que a empresa seja pré avisada por escrito (mediante protocolo) de tal condição.

**Parágrafo Único:** Para efeito de garantia prevista nesta cláusula, antes de qualquer notificação de dispensa, o empregado encaminhará cópia de seus documentos de aposentadoria ao setor pessoal, mediante protocolo, ou então, fornecerá a empresa a sua condição de pré aposentadoria em demonstrativo fornecido pelo INSS, indicando o seu tempo de serviço acumulado.

### OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

#### CLÁUSULA 14 - CONTRATO PRAZO DETERMINADO

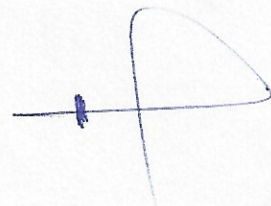
Sobre os contratos por prazo determinado as partes estabelecem que, nos termos da lei 9.601/98, fica autorizada a contratação de empregados na modalidade por prazo determinado, nos serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique-se a predeterminação do prazo ou, no caso de atividades empresariais de caráter transitório, observado o limite legal equivalente aos percentuais abaixo calculados sobre a média mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado no estabelecimento nos seis meses anteriores à contratação:

- a) 50% (cinquenta por cento) do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;
- b) 35% (trinta e cinco por cento) do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados; e
- c) 20% (vinte por cento) do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

**§1º** A estabilidade provisória do dirigente sindical e do membro da CIPA eleito nos termos do art. 118 da Lei 8.213/91 fica assegurada até o termo fixado para o término do contrato, vedada a rescisão pelo empregador antes do prazo contratualmente estipulado e, no caso de pedido de rescisão pelo empregado, será aplicada a hipótese do item 3, subitem II, com renúncia da respectiva estabilidade.

**§2º** Os empregadores poderão recontratar empregados anteriormente contratados na modalidade de contrato prevista no *caput* independentemente do tempo quando a nova contratação se der por ocasião de nova obra a ser executada pelo prestador de serviços.

NSG



**§3º** Salvo na hipótese de rescisão do contrato por justa causa ou despedida indireta, a rescisão do contrato vigente na forma do *caput* da presente cláusula:

- a. caso a iniciativa do rompimento seja do empregador, este indenizará o empregado no valor equivalente à metade da remuneração que seria devida a este até a data prevista para o término do contrato;
- b. Caso a iniciativa do rompimento seja do empregado, este ficará obrigado a indenizar o empregador no valor equivalente a 30% (trinta por cento) de suas verbas rescisórias, autorizado o desconto do percentual respectivo na rescisão.

### **CLÁUSULA 15 - TEMPO DESPENDIDO COM VIAGENS**

O tempo despendido, por qualquer funcionário em viagens com o objetivo de visitas a feiras, exposições, eventos, cursos, palestras, passeios e semelhantes, sejam a convite das empresas ou iniciativa do empregado, não serão considerados como extensão do horário de trabalho, quando ocorrer fora da sua jornada normal.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA 16 - HORÁRIO DE REFEIÇÃO**

As empresas poderão acordar com seus empregados a redução para até 30 minutos do intervalo mínimo para refeição e descanso desde que respeitadas as condições mínimas estabelecidas por lei no que se refere às condições de qualidade e localização do refeitório e horas suplementares.

### **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA 17 - LIBERAÇÃO DO CARTÃO PONTO**

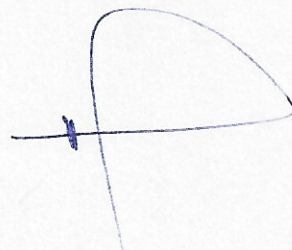
As empresas poderão liberar todos, ou parte de seus empregados, da marcação do cartão ponto, desde que entre as partes seja estabelecido acordo por escrito, com participação do sindicato laboral.

**§ 1º** Independentemente de acordo com os seus empregados as empresas poderão liberar a marcação do cartão ponto na saída ou no retorno do intervalo para refeição e descanso.

**§ 2º** Nas empresas em que o uso do cartão ponto for mantido, os empregados poderão marcar o ponto até 15 (quinze) minutos antes ou depois do expediente normal de trabalho, sem que incida sobre esse tempo qualquer encargo, seja como hora normal ou como hora extra, consignando-se que o tempo indicado neste parágrafo não altera nem o início, nem o término da jornada de trabalho diária, servindo apenas para a efetiva marcação do ponto.

**FALTAS**

*NF gel*



## **CLÁUSULA 18 - FALTAS AO ESTUDANTE**

As empresas assegurarão direito ao abono de falta ao empregado estudante, nos horários de exames supletivos ou vestibulares, coincidentes com os de trabalho, desde que realizado em estabelecimento de ensino oficial ou autorizado, desde que o empregador seja avisado com 8 (oito) dias de antecedência.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA 19 - HORÁRIOS E JORNADA DE TRABALHO**

Desde que notificados os trabalhadores com antecedência mínima de 15 dias para que possam se manifestar através de seu sindicato, ficam autorizadas as seguintes jornadas e horários de trabalho, independente de licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho em ambientes também insalubres, nos termos dos parágrafos desta cláusula.

**§1º** Jornada de quarenta e quatro horas semanais:

- I) Fica permitida a compensação de horário relativo aos sábados com a prorrogação da jornada diária de segunda a sexta-feira, respeitado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais;
- II) A compensação também poderá ser feita, com o aumento da carga horária em uma semana (ex: 48 horas semanais) e diminuição na outra (ex: 40 horas semanais), trabalhando-se em sábados alternados.
- III) Fica estabelecido que, inobstante a adoção do sistema de compensação de horário, ou, a dispensa de trabalho aos sábados, estes deverão ser considerados como dias úteis não trabalhados, e não dia de repouso semanal, para todos os efeitos, significando que o empregador poderá voltar a exigir o trabalho neste dia, em caso de necessidade de serviço.

**§2º** Dois turnos de trabalho e duas turmas (2T2L) - Escala de trabalho 6x2 e 5x2, ou seja, 6 (seis) dias de trabalho com 2 (dois) dias de folga em uma semana, e 5 (cinco) dias de trabalho com 2 (dois) dias de folga na outra semana, alternando-se sucessivamente, entre os horários de 06h00m às 14:30h (segunda a sábado) em uma semana e 14:00h às 22:00h (segunda a sexta) na outra semana, sempre com intervalo de 1 (uma) hora para descanso e alimentação em todos os horários.

**§3º** Turnos ininterruptos de revezamento 2T4L (dois turnos e 4 turmas), na escala 4x4, revezando-se nos horários de:

- I) Entre 06h00m e 08h30m até 18h00m e 20h30m;
- II) Entre 18h00m e 20h30m até 06h00m e 08h30m.

**§4º** Fica estipulada a prestação de trabalho em turno ininterrupto de revezamento em regime de compensação de jornada, autorizando-se que o trabalho em dias de feriado e o excesso das horas trabalhadas em um dia ou semana seja compensado com o aumento do número de folgas, dentro do mesmo ciclo de revezamento, não sendo devido o pagamento de qualquer hora extra ou adicional de

*N. S. S.*

*[Assinatura]*

horas extras nesses períodos e respeitando-se o intervalo de 01 (uma) hora para repouso e alimentação, estabelecendo-se que:

- I) O empregado trabalhará em regime de revezamento durante quatro dias consecutivos, sendo dois dias entre 06:00h e 08:30h até 18:00h e 20:30h e dois dias entre 18:00h e 20:30h até 06:00h e 08:30h., folgando nos quatro dias subsequentes.
- II) As 4 (quatro) horas incorporadas à jornada diária nesta convenção são consideradas compensadas pelo aumento nas folgas, decorrente da escala de revezamento, não sendo essas horas consideradas como horas extras para quaisquer efeitos. Faltas, atrasos e horas extras serão apurados considerando a jornada diária da escala de revezamento definida no caput desta Cláusula.
- III) No sistema de turno ininterrupto de revezamento, quando previsto algum feriado na escala (tabela), as horas laboradas neste dia serão pagas em dobro, ou seja, além da hora normal já prevista neste dia, receberá mais uma vez a mesma importância. Serão consideradas horas em dobro somente aquelas horas trabalhadas que abrangerem o feriado.
- IV) Pela adoção do regime de trabalho em turno de revezamento superior a 36 horas (trinta e seis) horas semanais, conforme estabelecido no inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal e pela fixação da hora noturna de 52 minutos e 30 segundos, estabelecem as partes que:
  - a. a EMPRESA estenderá o pagamento do adicional noturno também sobre o período das 5:00 horas às 6:00 horas;
  - b. o horário em questão não será computado como horas extras para todos os efeitos, tendo direito o empregado, em contrapartida, às folgas semanais de quatro dias consecutivos.
  - c. Para simplificação, as empresas poderão adotar o multiplicador 220 (duzentos e vinte) para se alcançar o montante do salário base mensal do empregado, servindo este como base de base de cálculo para as demais parcelas remuneratórias ou, inversamente, o divisor 220, para encontrar o salário hora, quando mensalista, incluído, portanto, o repouso semanal remunerado.
  - d. Fica permitida a flexibilização dos horários de trabalho no sentido de possibilitar que a mesma se inicie mais cedo ou mais tarde (antecipando ou postergando a saída), respeitando-se o limite das quarenta e quatro horas semanais.
  - e. Considerando a condição de prestadoras de serviços, que deve compatibilizar a sua jornada com a da contratante, as empresas poderão alterar a jornada de trabalho de seus empregados, em conformidade com a que vier a ser adotada pela empresa para a qual estiver prestando serviços.

**§ 5º** Fica assegurado aos trabalhadores o direito de serem ouvidos quando as empresas que trabalham em turnos predefinidos venham a mudá-los de modo a atingir todo um setor ou todo o funcionamento de

jornada da mesma, facultando-se aos trabalhadores a mediação por seu sindicato laboral para negociação de acordo coletivo a respeito.

**§ 6º** Se, no prazo de 30 dias da mudança do turno, os trabalhadores não buscarem o auxílio de seu sindicato para os fins previstos no §1º desta cláusula, a mudança de turno efetuada considerar-se-á consolidada de pleno direito.

**§ 7º** Esta cláusula terá validade de 01 ano, devendo ser reavaliada na próxima negociação coletiva.

## **CLÁUSULA 20 - REGIME DE TEMPO PARCIAL**

As empresas poderão contratar empregados em regime de tempo parcial, cuja duração não ultrapasse as 30 (trinta) horas semanais, desde que respeitado o piso da categoria e a média de mercado da função da categoria.

**§ 1º** A seu pedido, ao(s) empregado(s) já contratado(s) no regime de tempo integral que se interessar(em) pelo regime estabelecido no caput desta cláusula, será permitida a opção pelo regime de tempo parcial, permitindo o empregador, desde que seja celebrado termo aditivo específico para tal.

**§ 2º** Os empregados contratados sob o regime de trabalho a tempo parcial terão os seus salários pagos de forma proporcional à sua jornada.

**§ 3º** O empregado sob o regime de tempo parcial terá direito a férias, conforme determina a legislação em vigor.

## **CLÁUSULA 21 - BANCO DE HORAS**

Ressalvada a hipótese prevista no §5º c/c §2º e §6º, todos do art. 59 da CLT, fica autorizada a utilização, por acordo coletivo com participação do sindicato laboral, do Sistema de Compensação de Jornada (Banco de Horas) que consiste na compensação de horas, tanto para antecipação de horas de trabalho (prorrogação da jornada) com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior, conforme os seguintes critérios:

**§ 1º** Para efeitos de compensação de jornada, o período de cômputo e compensação de horas não excederá o prazo de 12 (doze) meses.

**§ 2º** Quando em feriados e dias ponte ou solicitação do empregado, a compensação das horas extras realizadas em dias de semana, nas folgas e feriados (sem escala de trabalho) obedecerá a proporção de uma hora realizada por uma hora de folga.

**§ 3º** O saldo existente de horas não compensadas observará os seguintes critérios:

- l) Havendo saldo credor em favor do empregado, as horas serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as realizadas em dias normais e 100% (cem por cento) para as realizadas em domingos e feriados (sem escala de trabalho).

- II) Caso o saldo seja devedor, isto é, desfavorável ao empregado, o mesmo será lançado para acerto futuro.

**§ 4º** No caso de rescisão contratual serão utilizados os seguintes critérios:

- I) Havendo saldo credor de horas em favor do empregado, as mesmas serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as horas realizadas em dias normais e 100% (cem por cento) para as horas realizadas em domingos e feriados (sem escala de trabalho).
- II) Havendo saldo devedor de horas, as mesmas serão descontadas das verbas rescisórias na proporção de 100% quando a demissão for a pedido do empregado, não havendo descontos quando a demissão for de iniciativa do empregador.
- III) Quando o banco de horas for negativo motivado pelo trabalhador, este deverá arcar com os descontos na rescisão independentemente de quem tenha partido a iniciativa da rescisão).

**§ 5º** As empresas que adotarem banco de horas na forma prevista nesta convenção, fornecerão, mês a mês, extratos do banco de horas, discriminando-se nos mesmos as iniciativas do empregador e do empregado relativamente ao uso do banco.

## **CLÁUSULA 22 – TELETRABALHO, TRABALHO REMOTO OU OUTRO TIPO DE TRABALHO À DISTÂNCIA**

Faculta-se ao(s) empregador(es), a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial de seu(s) colaborador(es) para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

**§ 1º** Considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do(s) empregador(es), com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

**§ 2º** A alteração de que trata o *caput* será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

**§ 3º** O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

**§ 4º** Durante o período de teletrabalho, o empregado deverá desempenhar normalmente suas atividades laborativas, com exceção daquelas que, pelas circunstâncias desta modalidade de trabalho, sejam inexecutáveis.

**§ 5º** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho,

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

trabalho remoto ou trabalho a distância serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

**§ 6º** Eventuais despesas e/ou reembolsos relativos à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

**§ 7º** O empregado receberá instruções quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

**§ 8º** Na hipótese do(s) colaborador(es) não possuir(em) os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

- I) o(s) empregador(es) poderá(ão) fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial ou;
- II) na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

**§ 9º** Em caso de regras de saúde pública como, por exemplo, pandemias, funcionários estáveis, cipeiros e dirigentes sindicais, inclusive, poderão ser postos em regime de teletrabalho.

## FÉRIAS E LICENÇAS

### DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

#### CLÁUSULA 23 - FÉRIAS INDIVIDUAIS / COLETIVAS

Nas férias individuais, a proibição legal das férias se iniciarem no período de dois dias que antecede feriado, não se aplica aos empregados que trabalham com tabela previamente definida, como por exemplo nos turnos de revezamento.

**§ 1º** Quanto às férias coletivas, observar-se-á o seguinte:

- I) O seu início não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias já compensados, nem no período de dois dias que anteceda feriado ou dia de repouso semanal remunerado;
- II) Fica vedada à empresa a interrupção do gozo de férias coletivas aos seus empregados, salvo em caso de necessidade comprovada;
- III) Faculta se o início das férias coletivas na sexta-feira desde que seu termo também se dê em uma sexta-feira.

§ 2º O disposto no item "I" do §2º aplica-se também às férias individuais.

#### **CLÁUSULA 24 – COMPENSAÇÃO DE FERIADOS DE SÁBADOS E DEMAIS DIAS ÚTEIS.**

Faculta-se ao empregador compensar os feriados que recaírem dentre segundas e sextas-feiras aos sábados em que também ocorram feriados, qualquer que seja a época do ano.

**Parágrafo único.** Optando o empregador pela aplicação do *caput* desta cláusula e ocorrendo a hipótese das horas compensadas relativos a feriados ocorridos dentre segundas e sextas-feiras excederem ao número de horas relativas aos feriados ocorridos nos sábados que também sejam feriados, os trabalhadores serão dispensados da compensação em outro dia da semana.

#### **LICENÇA REMUNERADA**

#### **CLÁUSULA 25 - LICENÇA E DSR**

Quando for concedida ao empregado licença individual remunerada ou não, para faltar ao trabalho ou ausentar-se durante o expediente, não será descontado do mesmo o descanso semanal remunerado e será emitida autorização por escrito, em 02 (duas) vias, sendo uma para o empregado e outra para o controle da empresa.

#### **LICENÇA MATERNIDADE**

#### **CLÁUSULA 26 - LICENÇA MATERNIDADE**

Todas as empresas da categoria poderão conceder à empregada gestante, licença maternidade de 6 (seis) meses, dentro dos critérios e parâmetros previstos na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.

#### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

#### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA 27 - SESMT COMUM**

Fica autorizada a constituição de SESMT comum para todas as empresas da categoria a ser organizado pelo sindicato patronal ou pelas próprias empresas interessadas nos moldes do previsto no item 4.14.3 da NR-4, da portaria 17 da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT / Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, datada de 01/08/2007, independentemente do número de empregados de cada uma.

§ 1º Para atendimento do previsto no item 4.14.4.3, uma vez constituído o SESMT comum previsto no *caput*, será avaliado anualmente por comissão composta por dois representantes das empresas constituintes indicados pelo sindicato patronal, dois do sindicato laboral e por um representante da Delegacia Regional do Trabalho.

§ 2º O custeio do SESMT será rateado entre as empresas participantes proporcionalmente, de acordo com assembleia organizada pelas participantes nos critérios que esta vier a definir.

**§ 3º** Cabe às empresas que tenham interesse na instituição do SESMT comum sua coordenação e administração podendo o serviço ser delegado a alguma(s) empresa(s) especializada(s), bem como, a manutenção e a operacionalização do serviço, possibilitando assim a padronização do atendimento dispensado aos trabalhadores e dos procedimentos adotados pelas EMPRESAS participantes.

**§ 4º** Os candidatos a emprego em uma das empresas que prestam serviços ao mesmo tomador poderão, a critério do novo empregador, ter seus exames admissionais analisados em conjunto com os anteriormente realizados pelo SESMT COMUM.

**§ 5º** Ao ser demitido, todo trabalhador deverá passar por exame demissional, equivalente àquele feito por ocasião de admissão, exceto quando o exame periódico ainda estiver no prazo de validade.

**§ 6º** O previsto no parágrafo anterior somente se aplica para os candidatos que tenham trabalhado anteriormente nas empresas da categoria que se utilizem do SESMT comum previsto no caput desta cláusula em prazo inferior a 45 dias.

**§ 7º** A manutenção deste SESMT COMUM não implicará em responsabilidade subsidiária ou solidária entre as empresas que compõe o mesmo ou que são por ele atendidas.

#### **CLÁUSULA 28 - PLANTÃO AMBULATORIAL**

As empresas que operam com mais de 100 empregados no período noturno deverão manter plantão ambulatorial também neste período.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA 29 - VESTIMENTA DE TRABALHO E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

As empresas que exigirem o uso de vestimenta/uniforme deverão fornecê-los sem ônus, assim como os equipamentos de proteção individual necessários ao desempenho das respectivas funções. As empresas regulamentarão o uso, as restrições, a conservação e a devolução das vestimentas/uniformes e dos EPI's.

**Parágrafo único.** Para fins de controle de fornecimento de entrega de EPI, a empresa poderá adotar o registro eletrônico, por meio do qual o empregado, a cada recebimento realizará a aposição de senha criptografada, aposição biométrica ou crachá pessoal (chip) de uso pessoal e intransferível, em substituição à assinatura manual.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA 30 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e odontológicos, serão aceitos pelas empresas quando entregues no prazo de 2 (dois) dias após o afastamento do empregado ao trabalho. Não serão aceitos os atestados e declarações de mero comparecimento.

**§1º** Será considerado como falta justificada e aceito pelas empresas o comprovante médico de acompanhamento dos pais a seus dependentes quando em consulta médica ou internamento hospitalar, não sendo descontado o descanso semanal remunerado.

Sel



**§2º** No caso do empregado impossibilitado, por motivo de saúde, de comparecer à empresa para entrega do atestado dentro do período previsto nesta cláusula, a entrega poderá ser feita por terceiro por ele autorizado ou por qualquer outro meio idôneo de comunicação, obrigando-se, neste caso, a apresentar o original quando do seu retorno às suas atividades laborais.

## RELAÇÕES SINDICAIS

### REPRESENTANTE SINDICAL

#### CLÁUSULA 31 - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Será concedido pela empresa aos dirigentes sindicais, 12 (doze) dias de licença não remuneradas, faltas estas justificadas desde que solicitada com 72 horas de antecedência durante um período de 12 (doze) meses.

### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

#### CLÁUSULA 32 - SUSTENTAÇÃO FINANCEIRA DA ENTIDADE SINDICAL/CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

As empresas da categoria deverão descontar de todos os trabalhadores não sócios, o valor de R\$80,00 sobre o salário base de quem ganha até R\$2.500,00, que será descontado em 04 parcelas de R\$20,00 e R\$100,00 do salário base de quem ganha acima de R\$2.500,01, que será descontado em 04 parcelas de R\$25,00, conforme autorizado pelo inciso IV, do artigo 8º, da Constituição Federal de 1988, pela alínea "e", do artigo 513, da CLT e, aprovado pela Assembleia Geral da categorial.

**§ 1º** O desconto será efetuado em quatro parcelas, sendo a 1ª na folha de pagamento do mês de março e as parcelas restantes nos meses consecutivos, sendo a ultima parcela em junho do ano vigente. Sócios do Sindicato não terão o desconto, não precisando entregar a carta de oposição.

**§ 2º** As empresas terão até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto, para repassar os valores ao sindicato laboral, através de boleto bancário, depósito bancário ou outro meio idôneo de pagamento a ser indicada pela entidade.

**§ 3º** Os trabalhadores da categoria terão amplo direito oposição ao presente desconto, mediante manifestação individual escrita junto a entidade sindical profissional, devendo ser pessoal e mediante protocolo/recibo, **entre os dias 07 a 18 de fevereiro de 2022**, inclusive, no horário comercial das 8:00 às 12:00 e das 13:00 até as 17h30. Caberá exclusivamente ao empregado comunicar e comprovar com o protocolo/recibo esta condição de oposição à respectiva empresa, para que não haja tal desconto.

**§ 4º** Qualquer divergência quanto aos descontos estabelecidos, no caput, desta cláusula, será resolvido diretamente entre o empregado que sofreu o desconto e o sindicato dos trabalhadores, uma vez que, a empresa é mera repassadora.

**§ 5º** Assume a entidade sindical profissional, individualmente, a responsabilidade e o polo passivo por toda e qualquer ação judicial, de trabalhador que, eventualmente, venha a discutir a legalidade ou restituição da contribuição estabelecida no caput desta cláusula, inclusive pelo pagamento de eventuais indenizações

reconhecidas em tais ações, eximindo, expressamente, as empresas de responsabilidade solidária ou subsidiária, uma vez que são meras repassadoras.

**§ 6º** Assume a entidade sindical profissional a responsabilidade exclusiva pelo pagamento de toda e qualquer sanção econômica que eventualmente venha a ser imposta pelos órgãos competentes às empresas da categoria, relativamente à contribuição assistencial laboral estabelecida no caput da presente cláusula.

### **CLÁUSULA 33 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL NEGOCIAL**

Conforme preceito estabelecido no Artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, Artigo 513, letra "e" da CLT e Assembleia Geral realizada no dia 01/03/2018, todas as empresas integrantes da categoria econômica abrangidas pela presente Convenção Coletiva, independente do regime tributário, porte da empresa ou número de empregados, recolherão ao Sindicato Patronal o valor equivalente a R\$ 400,00 (quatrocentos reais), a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL em virtude das negociações coletivas de trabalho.

**§ 1º** As empresas recolherão o valor em duas parcelas de R\$ 200,00 (duzentos reais) cada, a primeira em 10 de junho de 2022 e a segunda em 10 de agosto de 2022.

**§ 2º** O recolhimento com atraso será atualizado monetariamente pelo IGPM/FGV, juros de 1% (um por cento) ao mês, além da multa de 10% (dez por cento), calculadas sobre o valor atualizado.

**§ 3º** O recolhimento deverá ser procedido através de boleto bancário fornecido pela entidade, na rede bancária.

**§ 4º** A contribuição é devida por todas as empresas pertencentes à categoria, independente do respectivo enquadramento tributário ou fiscal.

**§ 5º** As empresas abrangidas pelas negociações coletivas, mediante delegação ou assinatura dos instrumentos coletivos de forma conjunta pela respectiva entidade representante ou que aderirem através da formalização de outros instrumentos coletivos, também recolherão a contribuição assistencial ao Sindicato Patronal - SINDIMEC.

### **CLÁUSULA 34 - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas descontarão em folha de pagamento dos trabalhadores sindicalizados a mensalidade sindical definida em Assembleia Geral, bem como de todos os demais descontos provenientes de uso de assistencialismos e convênios.

**§ 1º** O Sindicato enviará às empresas a listagem de todos os trabalhadores sindicalizados, contendo os nomes, valor individual e total de débitos a serem lançados para descontos.

**§ 2º** As mensalidades dos novos trabalhadores só serão descontadas no mês, se até o respectivo 15º (décimo quinto) dia, o sindicato fornecer a listagem destes sindicalizados às respectivas empresas.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA 35 - FILIAÇÃO SINDICAL

As empresas disponibilizarão fichas de filiação do sindicato laboral aos seus colaboradores, na admissão, bem como, demais materiais relativos a convênios oferecidos pelo sindicato laboral. Todo o material publicitário do sindicato será por ele custeado inclusive as fichas de filiação.

### CLÁUSULA 36 – REPASSE

As empresas, como meras repassadoras, sempre que houver descontos em folha de pagamento em favor do sindicato laboral incidente sobre a folha de pagamento, fornecerão a este, na data do recolhimento, uma relação completa com os nomes dos empregados dos quais foi feito o desconto, contendo ao final a soma das remunerações desses empregados e o montante do valor recolhido.

### CLÁUSULA 37 - QUADRO DE AVISO

Uma vez por mês as empresas afixarão em seu quadro de avisos, os comunicados sindicais de interesse dos empregados, vedadas as expressões de caráter político ou de redação ofensiva, estabelecendo-se que, havendo controvérsias acerca daquilo que venha a se considerar como de caráter político ou redação ofensiva, a divergência será dirimida em acordo entre os sindicatos laboral e patronal.

§ 1º O quadro de aviso será afixado preferencialmente nos refeitórios ou próximos aos locais de preenchimento de controle de jornada.

§ 2º O quadro de aviso deverá respeitar o tamanho mínimo de 02 (duas) folhas tamanho A4.

§ 3º O sindicato laboral solicitará à empresa permissão para afixação de seus comunicados no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

§ 4º Respeitado o prazo estabelecido no parágrafo anterior, a empresa deverá permitir a entrada de, no máximo, 02 (duas) pessoas, identificadas pelo sindicato laboral, no seu estabelecimento.

§ 5º As pessoas a que se refere o parágrafo anterior, deverão, ao adentrar no estabelecimento, respeitar as regras e orientações para áfixação, devendo se dirigir ao local indicado e fazer a afixação do comunicado.

§ 6º Não se considera ato atentatório à liberdade sindical o acompanhamento por representante da empresa do trabalho de comunicação previsto nesta cláusula.

### CLÁUSULA 38 - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO

As empresas pagarão multa correspondente a 2% (dois por cento) do salário normativo, pelo descumprimento das obrigações previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, por infração e por empregado atingido, em favor deste.

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA 39 - REVISÃO DOS DISPOSITIVOS

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

Os dispositivos da presente Convenção serão totalmente revistos por ambas as partes ao término de sua vigência comprometendo-se o Sindicato Laboral encaminhar ao Sindicato Patronal o "Rol de Reivindicação" até o dia 15 de novembro de 2022.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA 40 - PLANO DE SAÚDE

Quando as empresas optarem por fornecer o plano de saúde aos seus empregados poderão estipular regras de coparticipação nas mensalidades e/ou o pagamento dos custos dos eventos / procedimentos / exames realizados.

**§1º** Caso o empregado queira incluir dependentes, salvo regra específica do empregador, deverá arcar com 100% do valor da mensalidade / despesas do plano referente a eles.

**§2º** Caso o empregado seja afastado pelo INSS, a empresa manterá o plano de saúde ativo por 60 dias, dentro dos quais, o empregado deverá manifestar se deseja ou não manter o plano ativo durante o gozo do benefício caso em que, salvo disposição específica da empresa em sentido contrário, o empregado arcará com os custos relativos à sua coparticipação, exceto no caso de acidente de trabalho.

**§3º** Após 30 dias do início do gozo do benefício previdenciário a empresa deverá comunicar o empregado de que lhe restam 30 dias para a opção que trata o parágrafo 2º.

**§4º** No caso do empregado fazer a opção por manter o plano de saúde ativo, salvo regra específica da empresa em sentido contrário, os valores relativos às despesas serão pagas pelo empregado, sendo permitido o desconto em folha de pagamento, inclusive do período de 60 dias, com a cobrança através de boleto bancário ou por outro meio idôneo de cobrança escolhido pela empresa.

**§5º** Reserva-se às empresas, o direito de desligar o plano de saúde dos empregados com contrato de trabalho suspenso ou interrompido nos casos dos parágrafos anteriores, inclusive no caso de acidente de trabalho não se eximindo as responsabilidades legais.

**§6º** No caso de acúmulo de valores de coparticipação devidos pelo empregado à empresa, esta poderá descontar tais valores em folha de pagamento, parceladamente, limitando-se tal desconto ao máximo a 30% do salário mensal ou na rescisão.

**§7º** O benefício concedido nesta cláusula não será estendido aos aprendizes.

### CLÁUSULA 41 - CONVÊNIOS E SEUS DESCONTOS EM FOLHA

Os empregadores poderão disponibilizar para os seus empregados que não estejam com seu contrato de trabalho suspenso ou interrompido, convênios de diversas naturezas, ficando a mesma autorizada a efetuar, diretamente dos salários de seus empregados, o desconto dos valores referentes à utilização dos mesmos.

### CLÁUSULA 42 - DEMAIS DESCONTOS AUTORIZADOS

Os empregadores poderão, também, descontar em folha os valores referentes:

*Sel* 

- I) às despesas por eles efetuadas junto ao sindicato e em outros convênios firmados com a empresa;
- II) à parcela da alimentação destinada ao empregado;
- III) à ferramenta retirada no almoxarifado / ferramentaria e não devolvida;
- IV) à multa por infração ao trânsito por culpa exclusiva do empregado em veículo da empresa;
- V) ao EPI (Equipamento de Proteção Individual) não devolvido ou danificado propositalmente pelo empregado;
- VI) à botina e uniforme não devolvido(s);
- VII) à parcela mensal do Seguro de Vida em Grupo destinada ao empregado;
- VIII) à mensalidade sindical e outras contribuições sindicais;
- IX) aos danos causados a objetos, máquinas, equipamentos e veículos da empresa por dolo;
- X) aos prejuízos causados por dolo, como multas administrativas impostas a empresa;
- XI) os empréstimos efetuados em instituições financeiras, cooperativas de crédito e na própria empresa.

**§ 1º** As empresas descontarão nas respectivas folhas de pagamento, os valores referentes a benefícios decorrentes dos convênios firmados pelo sindicato laboral, de acordo com relatório e autorizações dos associados, a serem encaminhadas até o dia 20 de cada mês. Em caso de demissão de associados, as empresas deverão comunicar com antecedência o sindicato profissional para a verificação da existência de débitos junto à entidade, que serão encaminhados para o desconto nas verbas rescisórias, sob pena de responsabilidade pelo pagamento.

**§ 2º** Salvo na hipótese do plano de saúde porque já tratado em cláusula específica, caso o empregado esteja com saldo devedor em sua folha de pagamento decorrentes de dívidas com convênios oferecidos pela empresa, este(s) poderá(ão) ser suspenso(s) até a efetiva liquidação da dívida ou parcelamento. Neste caso, o empregado deverá procurar o setor pessoal para a reinclusão nos convênios.

**§ 3º** Os descontos a que se referem esta cláusula ficam limitados a 30% do salário bruto

#### **CLÁUSULA 43 - USO DE DISPOSITIVOS ELETRÔNICOS**

Salvo regulamento interno da empresa, em razão de segurança do trabalhador, convencionam as partes sobre o uso de mecanismos telefônicos e eletrônicos, celular, 'smartphone', 'tablet' ou dispositivos similares, doravante denominados simplesmente "dispositivo(s)":

- I) Não é permitido o uso sem autorização do empregador durante a jornada de trabalho;

- II) No caso do empregado precisar atender ou realizar uma ligação particular de caráter emergencial durante o horário de trabalho, deverá interromper a atividade que estiver desenvolvendo e se posicionar de forma segura, em área delimitada previamente pelo empregador para utilização do(s) “dispositivo(s)”;
- III) O uso inadequado dos “dispositivo(s)”, assim considerado o que não observar os itens anteriores, permitirá ao empregador aplicar medida de orientação ao empregado e, em caso de reincidência, após a aplicação da medida orientativa, a infração poderá se constituir como atitude passível de advertências e aplicação das penalidades legais cabíveis.

#### **CLÁUSULA 44 – CURSOS**

As horas de participação dos empregados em cursos através da empresa, quando fora do horário de trabalho dos participantes, mesmo que custeados pela empresa, não terão sua duração considerada como horas extraordinárias, presumindo-se que estes agregam valores a seu currículo profissional e pessoal.

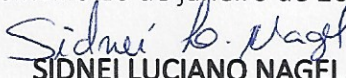
#### **CLÁUSULA 45 - ALTERNATIVAS DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO**

A(s) empresa(s) que se encontre(m) com dificuldade(s) para aplicar alguma(s) da(s) cláusula(s) desta Convenção e que, em o fazendo, possam comprometer significativamente o andamento de seus negócios poderão revê-las isoladamente com o sindicato laboral.

#### **CLÁUSULA 46 - MUDANÇA NA POLÍTICA SALARIAL**

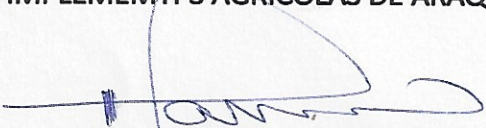
Se no período de validade da presente Convenção Coletiva sobrevier qualquer modificação de fato ou direito, as partes poderão reunir-se para rever cláusula eventualmente atingida ou para incluir outras.

Joinville 26 de janeiro de 2022.

  
SIDNEI LUCIANO NAGEL

PRESIDENTE

**SIND TRAB NAS IND METALURGICAS, MECANICAS, DE MATERIAL ELET, SIDERURGICAS, DE REPARAÇÃO  
DE VEICULOS E DE IMPLMEMTPS AGRICOLAS DE ARAQUARI E SAO FCO DO SUL**

  
MÁRCIO PLÁCIDO CONSTANTINO  
PRESIDENTE

**SINDICATO PATRONAL DA INDUSTRIA DA MECANICA DE JOINVILLE E DA INDUSTRIA DA MECANICA,  
METALURGICA E DO MATERIAL ELETRICO DA REGIAO**