

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC000634/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 20/04/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR017175/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.101170/2022-97  
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/04/2022

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

SINDICATO DAS IND. METAL. MEC. E MATER. ELETRICOS DE ITAJAI, CNPJ n. 76.702.786/0001-50, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO TRAB INDS METAL MECS MATS ELETRICOS DE ITAJAI, CNPJ n. 83.395.046/0001-84, neste ato representado(a) por seu ;

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 abril de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Materiais Elétricos**, com abrangência territorial em **Balneário Camboriú/SC, Balneário Piçarras/SC, Camboriú/SC, Ilhota/SC, Itajaí/SC, Itapema/SC, Luiz Alves/SC, Navegantes/SC e Penha/SC**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica instituído, a partir da data do registro desta Convenção Coletiva do Trabalho, junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, o piso salarial de ingresso de R\$ 1.600,00 (hum mil e seiscentos reais) e após 120 (cento e vinte) dias da contratação, o piso salarial de R\$ 1.800,00 (hum mil e oitocentos reais), para a categoria profissional abrangida pela presente Convenção.

**Parágrafo Primeiro** – Não se inclui em ambos os pisos salariais estabelecidos no *caput*, o empregado que não tenha atividade voltada para a produção, como Office-Boys, serviços de limpeza, recepcionista, serviços de copa, os quais perceberão, no mínimo, o piso de ingresso.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados que trabalharem em jornada reduzida, assim considerada aquela inferior as 08 horas diárias ou 44 horas semanais, serão remunerados proporcionalmente as horas trabalhadas, com base no salário-hora, o qual serão aqueles calculados sobre os pisos da categoria supra estabelecidos.

**Parágrafo Terceiro** - O trabalhador que for admitido pela primeira vez na categoria, será assegurado uma remuneração mínima igual a do piso de ingresso, a partir da admissão. Entende-se por trabalhador de primeiro emprego aquele que não possua no momento de sua admissão na empresa experiência profissional nos setores representados por esta CCT, igual ou superior a 180 (cento e oitenta) dias, devidamente comprovado na sua CTPS.

**Parágrafo Quarto** - Não se inclui nos pisos estabelecidos no *caput*, os “Menores Aprendizizes”, cuja remuneração será de R\$ 1.215,00 (hum mil, duzentos e quinze reais), que servirá para o cálculo do salário-hora.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados, a partir de 1º de abril de 2022, pelo percentual ajustado de 11,73% (onze inteiros e setenta e três centésimos por cento) sobre os salários praticados em 01 de abril de 2021 estando neste percentual incluído o INPC do período.

**Parágrafo Primeiro** – Os empregados admitidos entre 01/04/2021 a 31/03/2022 receberão o reajuste salarial de que trata o *caput* de forma proporcional, a razão de 1/12 avos por mês trabalhado.

**Parágrafo Segundo** – Ficam automaticamente compensados todas as antecipações relativas à reposição salarial concedidas ao trabalhador no período compreendido entre o dia 01 de abril de 2021 até a data do fechamento desta CCT e seu competente registro perante o M.T.E., exceto os aumentos concedidos a título de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade ou término de aprendizado.

**Parágrafo Terceiro** – Fica estabelecido que o reajuste mencionado no *caput* desta cláusula abrange os empregados com faixa salarial até R\$ 9.999,99 (nove mil novecentos e noventa e nove reais e noventa e nove centavos) praticados em 01 de abril de 2021, sendo que o reajuste para os salários superiores a esta faixa salarial mencionada será objeto de livre negociação entre empregado e empresas.

**Parágrafo Quarto** – As partes ajustam e concordam que a empresa que já antecipou ao salário de seus empregados parte do INPC do período, contado de 01.4.2021 à 31.3.2022, deve complementar a diferença entre o total do percentual concedido e o pactuado no *caput*.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO

A empresa efetuará o pagamento de seus empregados até o quinto dia útil de cada mês, em moeda corrente nacional ou depósito em conta bancária.

**Parágrafo Único** - O não pagamento no prazo determinado nesta Convenção Coletiva acarretará multa de 0,5% (meio por cento) ao dia, calculado sobre o salário percebido, até o efetivo pagamento.

### CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO

A empresa, a seu critério, poderá conceder adiantamento de salário quando solicitado pelo empregado, até o limite de 20% do salário nominal percebido, salvo condição mais favorável.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

## CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A jornada de trabalho será remunerada com os seguintes adicionais:

- a) Até 30 horas trabalhadas o adicional será de 70%.
- b) Acima das 30 horas trabalhadas o adicional será de 100%.
- c) Nos domingos e feriados o adicional será de 100%, sem prejuízo de sua remuneração.

**Parágrafo Único** – Aplicar-se-á, no que couber, o consubstanciado no artigo 59 e seus parágrafos, da CLT, com as alterações da Lei 13.467, de 13.7.2017.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

O empregado que prestar serviço compreendido entre 22:00 e 05:00 horas, fará jus ao adicional noturno de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o salário recebido.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA NONA - ALIMENTAÇÃO

A empresa com mais de 50 empregados fornecerá alimentação no local de trabalho, sendo autorizado o desconto no salário do empregado beneficiado de até 50% do valor do custo, com exceção das empresas inscritas no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

**Parágrafo Único:** Para o empregado que prorrogue o expediente com o mínimo de 02 (duas) horas além do horário normal de trabalho, a empresa fornecerá lanche ou refeição gratuita, ficando ajustado que o mesmo será no mínimo de 15 (quinze) minutos e integrará a jornada de trabalho.

## AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

### CLÁUSULA DÉCIMA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

No caso de invalidez ou morte do empregado ocorrido após o período de experiência e até doze meses de seu afastamento, a empresa pagará ao próprio empregado, no primeiro caso, e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do empregado, limitando a 02 pisos da categoria, salvo condições mais favoráveis ao empregado.

**Parágrafo Único:** Esta indenização será paga com acréscimo de 100% no caso de morte ou invalidez ter sido causada por acidente de trabalho ou doença profissional, independente da indenização civil originária de ação judicial, quando poderá ser compensada, observando-se o prazo de até 12 (doze) meses do afastamento consignado no *caput*.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de morte do empregado ocorrida após o período de experiência, a empresa pagará ao beneficiário legal um (01) salário nominal do trabalhador falecido, a título de auxílio funeral, mediante a apresentação do atestado de óbito, limitado a um piso e meio da categoria, excluídos aqueles que estiverem afastados por auxílio doença ou aposentados por invalidez decorrente, salvo condições mais favoráveis ao empregado.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CRECHE

A empresa, atendendo determinação legal e obedecidos os seus critérios, inclusive no que se refere ao número de empregadas, deverá conveniar, observada a possibilidade de vagas, com creche regularmente habilitada, situada na proximidade da residência da beneficiária ou da empresa, desde que esse serviço não seja oferecido pelo Poder Público.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO EM GRUPO

As empresas farão, em favor dos seus empregados, após o período de experiência e efetivados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, arcando com no mínimo 50% (cinquenta por cento) do prêmio mensal, observadas as seguintes coberturas mínimas:

**I - R\$25.000,00**(vinte e cinco mil reais), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

**II – Até R\$25.000,00**(vinte e cinco mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

**III – R\$25.000,00**(vinte e cinco mil reais), em caso de Invalidez Funcional Permanente Total por Doença (**IFPD**), observado as instruções emitidas pela SUSEP.

**IV– R\$25.000,00**(vinte e cinco mil reais) de indenização em caso de Invalidez Total e Permanente por Doença adquirida no exercício profissional do empregado (**PAED**), observado as instruções emitidas pela SUSEP.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As coberturas **IFPD** e **PAED** são consideradas antecipação da cobertura básica para morte. No caso de **IFPD** e **PAED** para efeito de indenização será considerada a cobertura que ocorrer primeiro, sendo excluída automaticamente a outra remanescente. Após o recebimento de 100% (cem por cento) desta indenização o segurado será excluído do grupo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura.

**V** - Ocorrendo a morte do Segurado (a), a Seguradora deverá garantir a prestação dos serviços com sepultamento no valor de **até R\$ 3.000,00** (três mil reais).

**Parágrafo Primeiro** - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do “caput” desta Cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a).

**Parágrafo Segundo** - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo.

**Parágrafo Terceiro** - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

**Parágrafo Quarto** - Sem qualquer prejuízo na decisão da Empresa pela escolha da Seguradora e Corretora de Seguros, e desde que haja pleno cumprimento desta cláusula no que diz respeito às exigências mínimas vinculadas às coberturas, benefícios e peculiaridades, as Entidades signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho recomendam a Adesão ao **PASI**.

**Parágrafo Quinto** - As empresas que praticarem condições mais favoráveis aos seus empregados, à seu critério, estão desobrigadas às regras estabelecidas nesta cláusula.

**Parágrafo Sexto** - No caso de ocorrer afastamento do empregado por um período superior a 60 (sessenta) dias, fica facultado à empresa interromper o benefício do seguro, salvo livre negociação entre as partes interessadas.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO**

A rescisão de contrato de trabalho do empregado que tiver mais 180 dias de trabalho ininterrupto na mesma empresa, localizadas na base territorial abrangidos por esta CCT, será homologada pelo sindicato da categoria profissional, no horário bancário, salvo se a empresa tiver mais de 1.000 (um mil) funcionários, caso em que ficará isenta desta obrigação.

**Parágrafo Primeiro:** No município fora da sede do sindicato laboral, excetuando-se o município de Navegantes, somente haverá homologação da rescisão caso o mesmo conte com subsede instalada ou delegado sindical nomeado, isentando-se a empresa da obrigatoriedade de homologação, inclusive do empregado com mais de um ano de trabalho ininterrupto.

**Parágrafo Único:** Para o sindicato efetuar a homologação do termo rescisório, a empresa deverá apresentar os seguintes documentos:

CTPS devidamente atualizada ou ficha de anotações e atualizações de CTPS;

Carta de Preposto;

Comprovante de pagamento das contribuições sindicais;

Guia de recolhimento do FGTS do período trabalhado e/ou extrato atualizado do FGTS, bem como Guia de Recolhimento e Demonstrativo da GRRF;

Aviso prévio em duas vias;

Termo de Rescisão/Homologação do Contrato de Trabalho em 05 vias;

Exame médico demissional;

PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário).

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

A empresa fornecerá carta de apresentação ao empregado desligado, constando a função e o tempo de serviço prestado na referida empresa, desde que solicitado pelo empregado e, a seu exclusivo critério, poderá adicionar as qualidades profissionais do trabalhador.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Na hipótese de não serem pagas ao trabalhador as verbas rescisórias no prazo estabelecido no § 6º, do artigo 477 da CLT, deverão ser acrescidas sobre o valor líquido devido uma multa de 0,5% (meio por cento) por dia de atraso, ressalvados os casos comprovados de não comparecimento do empregado.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

Ao trabalhador que for dispensado sem justa causa, no que se refere ao aviso prévio, será aplicado o previsto na Lei 12.506/2011.

**Parágrafo Único** - Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio integral, o empregado demitido sem justa causa, na hipótese de obtenção de novo emprego antes do término do cumprimento do aviso, documentalmente comprovado, recebendo apenas os dias trabalhados e demais incidências legais.

## **MÃO-DE-OBRA FEMININA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS**

A empresa que utilizar mão-de-obra feminina deverá ter em sua enfermaria ou caixa de primeiros socorros, produtos adequados à higiene pessoal de suas empregadas.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TREINAMENTO**

Visando a qualificação profissional dos jovens e interessados e buscando a inserção de profissionais no mercado de trabalho, as empresas poderão promover convênios com entidades de qualificação profissional, tais como o SENAI, para a promoção de cursos, independentemente de futura contratação por estas, observados os seguintes critérios:

- A entidade de qualificação profissional divulgará a abertura de processos de treinamentos preparatórios, contendo número de vagas e requisitos mínimos dos candidatos;
- O período de treinamento preparatório não poderá durar mais de 10 (dez) dias, incluídas as aulas teóricas e práticas;
- Os treinamentos poderão ser realizados dentro ou fora das dependências da empresa parceira, conforme condições determinadas com a entidade de qualificação. Caso seja realizado dentro da empresa parceira, esta, conjuntamente com a entidade de qualificação profissional, deverá fornecer condições apropriadas de medicina e segurança do trabalho aos capacitandos, podendo estabelecer benefícios de alimentação ou transporte aos capacitandos, sem que tais atos configurem qualquer vantagem de natureza salarial ou vínculo contratual.
- Tendo em vista que o curso busca a qualificação profissional para potencial ingresso no mercado de trabalho, a inscrição e a realização do treinamento não gerarão vínculo empregatício entre empresas e capacitandos, tampouco entre estes e a entidade de qualificação profissional;
- Finalizado o período de qualificação, com aprovação dos requisitos necessários à conclusão do curso, o capacitando receberá certificado de frequência e aptidão técnica em conformidade com o curso realizado;
- Considerando os termos do disposto no artigo 611-A, da CLT, o período de capacitação não será considerado com tempo à disposição do empregador ou jornada de trabalho, em conformidade com o artigo

4º do mesmo diploma legal, tampouco com tempo de serviço em caso de futura contratação do capacitando pela empresa parceira.

## **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PROMOÇÃO**

A promoção de trabalhador para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 60 dias. Vencido este prazo, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS.

## **FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

O instrumento de uso necessário ao desempenho da tarefa será fornecido obrigatório e gratuitamente pela empresa, quando por esta exigido.

**Parágrafo Único** - A danificação ou perda de equipamento de trabalho deverá ser comunicada ao superior hierárquico imediato ou ao responsável pelo setor de manutenção e controle do patrimônio, se houver, e não poderá ser cobrado do empregado, salvo na ocorrência da culpabilidade.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE AO ACIDENTADO E DOENÇA PROFISSIONAL**

O empregado que sofrer acidente do trabalho após o período de experiência terá garantido emprego e salário pelo prazo de 01 (um) ano após encerrado o auxílio previdenciário.

**a)** - Será garantido a estabilidade por 01 (um) ano ao empregado que vier a contrair doença profissional que tenha nexos causal com a função desempenhada na empresa, após encerrado o auxílio previdenciário.

**b)** - Será garantido a estabilidade de 90 (noventa) dias ao empregado, em caso de afastamento por doença grave e cujo período de afastamento previdenciário seja superior a 30 (trinta) dias, sendo que este benefício só poderá ser utilizado uma vez a cada 12 (doze) meses.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS DE EMPREGO**

**a)-** Fica reconhecido e assegurado o direito à empregada gestante da estabilidade a partir da concepção até 180 (cento e oitenta) dias após o parto.

**b) –** Será garantida a estabilidade a todo empregado, durante os 30 (trinta) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, nos seus prazos mínimos incluindo a possibilidade de pedágio e redução legal, desde que satisfeitas as seguintes condições:

- O empregado esteja exercendo suas funções na mesma empresa há três anos:

- A empresa poderá solicitar por escrito que o empregado comprove o tempo de serviço, por documento oficial expedido pela Previdência Social, valendo como tal o documento extraído do aplicativo oficial MEU INSS, o qual deverá ser apresentado no máximo até 60 (sessenta) dias após a solicitação, mediante protocolo da empresa, sob pena de negativa de vigência da cláusula

- Atingido o prazo mínimo para aposentadoria, caso o empregado optar pelo prosseguimento do contrato de trabalho, deixará de prevalecer a garantia.

- Se exclui desta garantia o caso de dispensa por justa causa, pedido de demissão, acordos, transferência para outro Estado ou encerramento de atividades

c) - O empregado afastado para a prestação do Serviço Militar, terá assegurado o direito de retorno ao cargo ou emprego respectivo, dentro dos 60 (sessenta) dias que se seguir ao término da prestação do Serviço Militar.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica a empresa autorizada a prorrogar o horário de trabalho dos empregados, sem necessidade de acordo com o Sindicato Laboral, de segunda à sexta-feira, de forma a compensar o sábado, sem que os minutos adicionados à jornada diária para esse fim sejam considerados como extraordinários, considerando sempre a jornada semanal fixada em lei.

**Parágrafo Primeiro** – Somente serão consideradas e computadas como horas extras de trabalho aquelas excedentes da jornada normal, devidamente adicionadas com o lapso temporal necessário à compensação de que trata o *caput*.

**Parágrafo Segundo**- As empresas que compensarem o trabalho aos sábados, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não considerarão como horas extraordinárias esta prorrogação se algum feriado recair no sábado, assim como não exigirão que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, quando ocorrer feriado de segunda a sexta-feira.

**Parágrafo Terceiro** – Conforme preceitua o 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, devendo a empresa promover seus melhores esforços para reduzir os riscos a saúde dos trabalhadores.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FERIADO E COMPENSAÇÃO**

A empresa anualmente no mês de janeiro fará balanço entre os feriados que incidirão naquele ano, de segunda à sexta-feira, com os feriados que incidirão aos sábados do mesmo ano, objetivando estabelecer um sistema de compensação de horas, desde que haja acordo de ambas as partes.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS**

A empresa não descontará o repouso remunerado (DSR) e feriado da semana, no caso de ausência do empregado para obtenção de documento oficial necessário ao desempenho da profissão, desde que pré-avisada a empresa e desde que não possa ser obtido fora do horário de expediente, ainda que pela empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO E DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**



Salvo condições mais favoráveis, a ocorrência de atraso ao trabalho até o limite de 30 (trinta) minutos no decorrer da semana, não acarretará o desconto do descanso semanal remunerado (DSR), desde que tais atrasos sejam justificados por fatos que independam da vontade do trabalhador e não sejam abusivos.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FALTA JUSTIFICADA

Será considerada justificada a falta do empregado, nos seguintes casos:

**-FALECIMENTO:** Filhos - 05 (cinco) dias.

Cônjuge - desde que convivam sob o mesmo teto - 05 (cinco) dias.

Pai, mãe, padrasto, madrasta, irmão ou dependente direto - 03 (três) dias.

Avô, avó - 02 (dois) dias.

Sogro(a) - 1 (um) dia.

**-CASAMENTO:** 05 (cinco) dias.

**-INTERNAMENTO HOSPITALAR:** do cônjuge, pai, mãe e filhos, estes com idade até 16 anos: 01 dia no período de 12 meses, ficando estabelecido que não será beneficiado aquele internamento que tem como causa procedimentos cirúrgicos/médicos seletivos e/ou não cobertos pela Previdência Social.

**-NASCIMENTO:** Filho - 05 (cinco) dias.

**-ESTUDANTE:** nos dias de prestação do exame vestibular mediante comprovação oficial.

OBS: Os dias serão consecutivos, devendo ser contados aqueles que coincidirem com os finais de semana e feriados.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

Fica instituído o Banco de Horas na forma e segundo as regras estabelecidas pelo artigo 59, 59-A e 59-B, e seus §§, todos da CLT.

Parágrafo Primeiro – A empresa que instituir o Banco de Horas de forma coletiva, por setor ou em caráter geral, deverá promover uma prévia consulta aos seus funcionários em votação secreta, cujas presenças constarão em livro próprio com identificação e assinaturas, tudo sob a supervisão do Sindicato Laboral da categoria e com a assistência do Sindicato Patronal, sob pena de nulidade, valendo o resultado obtido por maioria simples.

Parágrafo Segundo – O Sindicato Laboral terá o prazo de dez (10) dias corridos para conduzir o processo de consulta interna entre os funcionários, a contar do recebimento protocolizado da solicitação da Empresa. Resta estabelecido que findo o prazo ora estabelecido, constatado a ausência do Sindicato Laboral, a consulta realizada terá plena validade para todos os efeitos.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas poderão reduzir o intervalo intrajornada para até trinta (30) minutos, a teor do artigo 611-A, inciso III, da CLT, c/c artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FECHAMENTO DO CARTÃO PONTO E SISTEMA ALTERNATIVO DE PONTO ELETRÔNICO – REP.**

As empresas poderão optar por sistema alternativo de registro de ponto (REP) a que se refere a Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, observando os seguintes critérios:

1 – Na adoção de sistema alternativo ao REP para apontamento dos horários de trabalho, não será permitido:

A – Restrições à marcação de ponto;

B – Marcação automática de ponto;

C – Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada;

D – Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado diretamente no equipamento.

**Parágrafo primeiro:** Para fins de fiscalização do MTP, o sistema alternativo eletrônico deverá atender os seguintes requisitos:

1 – Estar disponível no local de trabalho;

2 – Permitir a identificação do empregado e do empregador;

3 – Possibilitar através da Central de Dados a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

**Parágrafo segundo:** Uma vez atendidos todos os critérios acima expostos, ficam as empresas dispensadas da impressão dos comprovantes de marcação de ponto. As empresas disponibilizarão, quando assim solicitadas pelo empregado, um demonstrativo de todos os registros de ponto de forma a dar ciência e possibilitar eventuais correções que se fizerem necessárias.

**Parágrafo terceiro:** As empresas ficam dispensadas de colher a assinatura do empregado no espelho ponto mensal;

**Parágrafo quarto:** Para fins de apuração de jornada de trabalho, as empresas poderão se utilizar da pré-assinalação do horário de intervalo, em substituição ao registro eletrônico deste período;

**Parágrafo quinto:** Para fins de cumprimento da data limite para pagamento de salários, ou seja, até o quinto dia útil do mês subsequente, as empresas ficam autorizadas a considerar os períodos abaixo para apuração, de sorte que as horas extras, faltas e outras ocorrências extraordinárias, a partir do encerramento desta apuração, serão consideradas na folha de pagamento do mês subsequente, salvo em mês de férias coletivas em que o período de fechamento poderá ser reduzido em função desta.

a) a frequência do dia 21 de um mês ao dia 20 do mês subsequente;

b) a frequência do dia 16 de um mês ao dia 15 do mês subsequente.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

O trabalhador será avisado de suas férias com antecedência de trinta dias, ficando facultado a este concordar ou não com o parcelamento da mesma, podendo ser realizado de forma eletrônica, com solicitação de resposta do recebimento da mensagem.

**Parágrafo Primeiro** - O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo e feriado ou dia compensado, devendo ser observado o prazo estabelecido no § 3º, do artigo 139, da CLT.

**Parágrafo Segundo** - Ao empregado que solicitar demissão do emprego serão devidas as férias proporcionais ao tempo de serviço.

**Parágrafo Terceiro** - A empresa pagará com dois dias de antecedência ao período de férias coletivas ou individuais, 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, quando solicitado, referente ao mesmo exercício, servindo o comprovante de depósito em conta bancária como recibo de férias.

**Parágrafo Quarto** – Caso a empresa opte pelo aviso eletrônico de férias, deverá informar, no mesmo documento, os valores que serão pagos e a base de cálculo.

**Parágrafo Quinto** – No caso das empresas que optarem pelo pagamento dos salários e das férias mediante depósito bancário, será desnecessária 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 a sua conta bancária, via terminal ou computador. Não havendo convênio, a disponibilização poderá ser feita através do envio para o e-mail particular do empregado, mediante sua autorização.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - USO DO E.P.I.

A empresa fornecerá gratuitamente ao seu empregado o uniforme e outras peças de vestimenta quando a atividade assim o exigir, cabendo a ela definir o seu padrão, bem como equipamentos de proteção individual e segurança, ficando sob a responsabilidade do trabalhador a higienização do mencionado uniforme, salvo quando forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados normalmente para vestimentas de uso comum.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS

Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, conforme artigo 168 da CLT, na admissão; na demissão com ou sem justa causa; a cada 6 (seis) meses de trabalho na empresa, observando-se no mais as disposições da NR7, no que diz respeito ao grau de risco.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

A empresa aceitará atestado médico e odontológico assinado por profissional contratado pelo sindicato da categoria profissional, bem como de profissional de confiança do empregado, salvo quando a empresa possuir serviço próprio ou conveniado.

**Parágrafo Único:** O empregado deverá apresentar ao seu empregador o atestado médico ou odontológico no prazo de 24 horas (vinte e quatro horas), considerados como dias úteis, contados a partir de sua

emissão, sob pena das faltas não serem abonadas, salvo por razões de força maior devidamente comprovadas.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Ao empregado, com mais de seis meses na empresa, afastado a partir do 16º (décimo sexto) dia, que venha a usufruir o benefício previdenciário, será garantido no primeiro ano de afastamento, a complementação de 100% (cem por cento) do 13º Salário.

**Parágrafo único:** O pagamento previsto no *caput* não integra a remuneração do empregado para fins trabalhistas e previdenciários.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Ao empregado, com mais de um ano de trabalho na empresa, em gozo de auxílio previdenciário por acidente de trabalho, superior a 30 (trinta) dias, fica garantido uma complementação de salário, no valor equivalente a 100% da diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal percebido na empresa, respeitando para efeito de complementação o limite máximo da contribuição previdenciária, limitadas a quatro meses.

**Parágrafo primeiro** - O pagamento previsto nesta cláusula ocorrerá juntamente com o pagamento dos demais empregados, após apresentação do carnê emitido pelo INSS.

**Parágrafo segundo:** O pagamento previsto no *caput* não integra a remuneração do empregado para fins trabalhistas e previdenciários.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SINDICALIZAÇÃO**

A empresa, a seu critério, no ato da contratação do empregado, apresentará a ficha de associação do sindicato, a qual sendo por este previamente aceita e mediante sua livre autorização, deverá proceder o desconto na respectiva folha de pagamento o valor da mensalidade social, equivalente a 1% do salário base do empregado, com limite de desconto de até 3% do Piso de efetivação desta CCT, devendo a quantia ser reembolsada ao sindicato no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis de cada mês.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Os diretores da Entidade Sindical Profissional, que trabalhem numa mesma empresa, serão liberados para comparecerem em assembleias ou reuniões sindicais, até 18 (dezoito) dias por ano, por empresa, desde que previamente comunicada pelo Sindicato.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

A empresa ao demitir empregado por justa causa, obrigatoriamente, comunicará, por escrito, o motivo determinante da demissão, mencionando a letra do art. 482 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO MENSAL DE EMPREGADOS**

A empresa fornecerá ao sindicato da categoria profissional no prazo de cinco dias úteis do mês subsequente ao vencido, informações sobre o número de empregados associados a ela bem como sobre o montante de suas contribuições associativas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO ACIDENTE DE TRABALHO**

A empresa comunicará ao Sindicato da categoria Profissional, a ocorrência de acidente fatal tão logo tenha conhecimento do evento.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REVERSÃO SALARIAL**

A empresa descontará de seus empregados abrangidos pela representação do sindicato laboral, beneficiários desta convenção, o valor correspondente a 3% (três por cento) do salário-base no mês de **maio/2022**, 3% (três por cento) do salário-base do mês de **outubro/2022**, e 3% (três por cento) do salário-base no mês de **janeiro/2023**, limitado a 10 salários mínimos, a título de Reversão Salarial, que deverá ser repassado até o 6º dia útil subsequente à respectiva entidade.

**Parágrafo Primeiro:** O desconto no salário do empregado não será efetuado se houver carta de oposição pessoal do mesmo junto a secretaria do sindicato dos empregados até o dia 20 do mês de desconto, e entende-se que a autorização prévia é a aprovação da cláusula de desconto na Assembleia Geral da categoria, assumindo o Sindicato Laboral de forma única e exclusiva a responsabilidade por questionamentos administrativos e/ou judiciais futuros, ficando estabelecido que a empresa estará totalmente isenta de qualquer responsabilidade ou tipo de punição pelo ato.

**Parágrafo Segundo:** Este desconto não se aplica aos funcionários associados do Sindicato Laboral, que já contribuem com a mensalidade social prevista na cláusula 38ª desta CCT.

**Parágrafo Terceiro:** Ocorrendo a hipótese de o empregado exigir a prestação jurisdicional para requerer da empresa a devolução dos descontos previstos nesta cláusula e no caso de sentença condenatória neste sentido, deverá o Sindicato Laboral ressarcir a mesma de forma integral, em uma única parcela, desde que tenha sido comunicado previamente do feito.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas que compõem a categoria econômica, recolherão em favor do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Material Elétrico de Itajaí, até o dia 30 de maio de 2022, em uma única parcela, através de guia própria, a título de contribuição assistencial patronal, destinada a manutenção dos serviços previstos prestados pela entidade, conforme lhe faculta o artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, o valor indicado na Tabela abaixo:

- a) De 01 a 10 empregados: R\$ 268,00
- b) De 11 a 50 empregados: R\$ 447,00
- c) De 51 a 100 empregados: R\$ 670,00

d) Acima de 100 empregados: R\$ 1.508,00

**Parágrafo primeiro** – Em caso de inadimplência no recolhimento desta contribuição, as empresas inadimplentes estarão sujeitas a multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor respectivo, acrescida de juros de mora e correção monetária, sem prejuízo de eventual cobrança judicial.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EMPREITEIRA**

A empresa que subcontratar serviços para realizar dentro das suas dependências, em seu contrato de prestação de serviços, deverá explicitar a obrigatoriedade do prestador do serviço em demonstrar mensalmente as guias de pagamento do FGTS, INSS, recolhimentos sindicais, recibos de salários, na forma desta Convenção Coletiva. Fica esclarecido que é autorizado ao sindicato profissional fiscalizar o cumprimento desta cláusula, junto a tomadora de serviços.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ACORDO COLETIVO SINDICATO X EMPRESA**

A empresa poderá celebrar acordo coletivo com o Sindicato Laboral, sendo obrigatória a participação do Sindicato Patronal, sob pena de nulidade, estabelecendo condições diversas das contidas na presente Convenção.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA COMPARTILHAMENTO DE DADOS - LGPD**

Fica a empresa autorizada a compartilhar os dados pessoais dos trabalhadores representados na presente CCT, limitando-se aos dados que forem estritamente necessários, com operadores de saúde e odontológico, operadores de seguro de vida, órgãos públicos do governo federal, estadual, distrito federal e municipal, e com a entidade sindical subscritora da presente CCT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa terá obrigatoriamente um quadro de avisos, onde será fixada a cópia de acordo ou Convenção Coletiva, bem como aviso, edital e circular do sindicato da categoria profissional.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Havendo divergência entre os contratantes por motivo de aplicação de cláusula desta Convenção, comprometem-se as partes a discuti-las com o objetivo de procurar um acordo, que será expresso em termo aditivo.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MULTA**

Fica estabelecida uma multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário de efetivação, por infração, por empregado, por mês, por descumprimento de qualquer cláusula estabelecida nesta convenção, que reverterá em favor do empregado. Quando cobrada coletivamente a multa reverterá para a Entidade Sindical da Categoria Profissional.

**MAURICIO CESAR PEREIRA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS IND. METAL. MEC. E MATER. ELETRICOS DE ITAJAI**

**JURANDIR NATAL SARDO  
PRESIDENTE  
SINDICATO TRAB INDS METAL MECS MATS ELETRICOS DE ITAJAI**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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