

CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO 2024/2025

Pelo presente instrumento particular, de um lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE TIMBÓ**, CNPJ 83.793.760/0001-20, com sede na Rua Duque de Caxias, 830, nesta cidade, neste ato representado por seu Presidente, **Engº Edvaldo Ângelo CPF 154.761.039-53**, e de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DO MATERIAL ELÉTRICO DE TIMBÓ E REGIÃO**, CNPJ 86.379.211/0001-00, com sede na Rua Marechal Deodoro, 321, nesta cidade, neste ato representado por seu Presidente, **Sr. Alfeu José Anastácio CPF 448.535.219-68**, fica estabelecida a seguinte **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nos termos das cláusulas seguintes:

CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 1º de maio.

PARÁGRAFO ÚNICO

Na CCT de 2025 serão negociadas somente as cláusulas econômicas, permanecendo as demais cláusulas, chamadas sociais, até 30 de abril de 2026, salvo ocorrência de fato relevante, para inclusão ou exclusão de alguma cláusula.

CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico, com abrangência territorial em Timbó, Rio dos Cedros, Rodeio e Benedito Novo.

CLÁUSULA 3ª – CORREÇÃO SALARIAL

As empresas representadas pelo Sindicato da Categoria Econômica deverão reajustar os salários de todos os empregados, pelo índice de 4,60% (quatro vírgula sessenta por cento), sobre os salários do mês de abril de 2024.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Serão compensados todos os reajustes concedidos a título de antecipação após 1º (primeiro) de maio de 2023 a 30 de abril de 2024, desde que expressamente comunicados ao sindicato profissional pelas empresas. Não serão descontados os aumentos decorrentes de promoções, transferências, equiparação salarial, mérito, obtenção de maioria, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Fica expressamente acordado que, após 1º (primeiro) de maio de 2024, só serão compensados os reajustes concedidos a título de antecipação, fora dos aditamentos e convenções coletivas, quando expressamente comunicados ao Sindicato Profissional pelas empresas.

PARÁGRAFO TERCEIRO - PROPORCIONALIDADE

Os empregados admitidos entre 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024 terão os salários reajustados, até o mês de abril de 2024, mediante a aplicação proporcional dos índices ajustados.

PARÁGRAFO QUARTO

Esta Convenção Coletiva é formalizada tendo em vista o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal.

CLÁUSULA 4ª – PISO SALARIAL

O Piso Salarial para todos os integrantes da categoria, a partir de 1º de maio de 2024, excluídos os menores aprendizes, será de R\$ 1.998,48 (hum mil novecentos e noventa e oito reais e quarenta e oito centavos) mensais ou R\$9,09 (nove reais e nove centavos) por hora, após o período de efetivação, prevalecendo o valor do Piso Estadual de Salário, quando maior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Ficam excluídas da obrigatoriedade deste piso salarial as empresas Porcelanas Industriais Germer Ltda e Indústria de Relógios Herweg S/A e empresas enquadradas no Simples Federal, que se obrigam a praticar, no mínimo, o valor do piso Estadual de Salários.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora, tendo por base o salário mínimo nacional, nos termos da Lei 10.097/2000.

PARÁGRAFO TERCEIRO

A partir de 1º de maio de 2024, o piso salarial para os empregados no período de efetivação, não superior a 90 (noventa dias), fica garantido o valor do Piso Salarial Estadual.

CLÁUSULA 5ª – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Fica assegurado adicional de insalubridade calculado sobre o valor de R\$1.694,40 (hum mil seiscentos e noventa e quatro reais e quarenta centavos), a partir de 1º de maio de 2024, aos empregados que efetivamente exerçam seus trabalhos em condições insalubres.

CLÁUSULA 6ª – COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL DOS TRABALHADORES

Os integrantes da categoria profissional do sindicato em Assembleia Geral, realizada no dia 13 de abril de 2024, decidiram fixar Cota de Participação Negocial (de acordo com o art. 513, alínea "e" da CLT e Enunciado nº 38 da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas – ANAMATRA) em benefício da entidade sindical representativa da classe trabalhadora, no valor de R\$80,00 (oitenta reais) pagos em duas parcelas de R\$40,00 (quarenta reais), sendo a primeira descontada do trabalhador no mês de junho/2024 e com vencimento do repasse em 10/07/2024 e a segunda descontada do trabalhador no mês de julho/2024 e com vencimento do repasse em 09/08/2024.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A Cota de Participação Negocial, devidamente aprovada na assembleia realizada na data especificada no caput, com a participação de associados e não associados, é destinada a ressarcir o trabalho e as despesas da entidade sindical no processo negocial que beneficiou todos os empregados integrantes da categoria, associados ou não associados ao sindicato (princípio da solidariedade), em promover negociação coletiva exitosa, e que redundou em benefício financeiro para todos. "Tal estipulação é lícita e não viola o entendimento do STF no julgamento da ADI n. 5794, que trata de matéria distinta, nem a Súmula Vinculante 40 e Sumula 666 do STF, Precedente Normativo 119 do C. TST, OJ 17 da SDC/TST e inciso XXVI do artigo 611-B, inserido na CLT pela Lei 13.467/2017, uma vez que a "cota de participação negocial" tem natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento do sistema, mas na participação de cada representado beneficiado pelo ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que a entidade sindical teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados, e não apenas dos associados.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A deliberação dos trabalhadores em assembleia, realizada conforme as datas especificadas no caput, será tida como fonte de anuência prévia e expressa de todos os empregados pertencentes à categoria, associados ou não associados ao Sindicato, para efeito legal do desconto da Cota de Participação Negocial, atendendo os requisitos da Lei 13.467/2017.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Esclarecem os sindicatos convenentes que o valor e a forma de desconto especificados nesta cláusula não foram objeto de negociação entre as partes, tratando-se de ato unilateral de vontade expresso em assembleia laboral, não tendo o sindicato patronal qualquer ingerência na respectiva deliberação.

PARÁGRAFO QUARTO

As empresas ficarão obrigadas a descontarem dos seus funcionários, os valores acordados em Assembleia Geral, na data definida, devendo repassá-los à referida entidade sindical até o dia 10 do mês subsequente, e deverá enviar ao Sindicato Profissional cópia das guias devidamente quitadas, bem como a relação com o nome do trabalhador, CPF e seu respectivo desconto.

PARÁGRAFO QUINTO

As empresas que deixarem de recolher a Cota de Participação Negocial ao sindicato beneficiário, dentro do prazo estipulado no §3º, incorrerão em multa no valor correspondente a 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração e correção monetária.

PARÁGRAFO SEXTO

O trabalhador que desejar revogar a autorização prévia e expressa concedida em Assembleia Geral, poderá fazê-lo, devendo comparecer na Entidade Sindical, entre os dias 10 a 19 de junho de 2024, para preencher a carta de revogação, a qual deverá ser formulada em duas vias, uma delas entregue pelo empregado no RH da empresa.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Qualquer divergência futura quanto aos descontos, seja em dissídios individuais simples ou plúrimos, será resolvida diretamente com o Sindicato Profissional, uma vez que as empresas figuram como meras intermediárias, apenas com a obrigação de descontar tal importância da folha de pagamento dos empregados, assistindo a estas, em caso de eventuais litígios, o direito de ressarcimento, podendo denunciar o sindicato beneficiário, nos termos do artigo 125, II, do Código de Processo Civil ou exercer o direito de regresso, em procedimento próprio.

CLÁUSULA 7ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIA SOCIAL

Com o objetivo de garantir a manutenção dos convênios assistenciais e prestação de serviços pelo sindicato laboral, as empresas se comprometem a contribuir com a quantia equivalente a 1,50% (um vírgula cinquenta por cento), a ser calculada sobre o total dos salários, já reajustados (sem encargos e adicionais), de todos os seus empregados, relativamente ao mês de maio de 2024. O valor resultante poderá ser recolhido até o dia 28 de junho próximo.

CLÁUSULA 8ª – MENSALIDADE DO SINDICATO

As mensalidades do Sindicato a serem descontadas em folha de pagamento dos empregados sindicalizados, por decisão dos mesmos, deverão ser transferidas para a entidade, até o décimo dia do mês subsequente, ou no 1º dia útil seguinte sob pena de pagamento de multa de 5,00% (cinco por cento) ao mês, além da atualização monetária.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O valor da mensalidade mencionada será fornecido pelo Sindicato Profissional que, em caso de alteração, se compromete a fornecer às empresas o novo valor, em tempo hábil a ser lançado nos respectivos recibos de salários dos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Na rescisão do contrato de trabalho, a empresa solicitará ao empregado associado ao Sindicato, a devolução da "Carteirinha de Sócio", informando ao Sindicato por e-mail o nome do empregado desligado.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional, a relação dos empregados associados, contendo nome e valor da mensalidade descontado da folha de pagamento.

CLÁUSULA 9ª – ATRASOS NOS RECOLHIMENTOS DAS CONTRIBUIÇÕES

As empresas que deixarem de recolher ao Sindicato laboral, os valores aqui previstos, dentro do prazo estipulado pela Convenção Coletiva de Trabalho, deverão pagar os valores devidamente corrigidos pelo índice do IGPM.

CLÁUSULA 10ª – ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS E DEMAIS VERBAS – MULTA

Na ocorrência de atraso no pagamento de salários fora do prazo estipulado em lei, as empresas incorrerão em multa correspondente a 2,00% (dois por cento) sobre salário por dia de atraso, limitado ao total de 5,00% (cinco por cento) para cada empregado envolvido, sendo revertidos, estes valores aos mesmos, sem prejuízo de outras cláusulas penais contidas nesta Convenção Coletiva, salvo prévio acordo com o Sindicato Laboral.

CLÁUSULA 11ª – CRECHE

As empresas com 20 ou mais trabalhadoras com idade superior a 16 anos e que não possuam creche própria, poderão fazer opção por celebrar convênio previsto no parágrafo segundo do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada das despesas comprovadamente realizadas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legitimado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite do valor de R\$ 154,00 (cento e cinquenta e quatro reais), por mês, para cada filho com até 02 (dois) anos de idade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O auxílio creche aqui previsto não integrará o salário da empregada, para nenhum efeito.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que já oferecem condições iguais ou mais favoráveis. Se inferiores, serão complementadas até o valor estipulado no "caput" supra.

CLÁUSULA 12ª – ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 23,00% (vinte e três por cento) para fins do artigo 73 da CLT.

CLÁUSULA 13ª – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de morte do empregado, as empresas com mais de 05 (cinco) empregados pagarão ao beneficiário legal, um salário contratual a título de auxílio funeral, mediante a apresentação do atestado de óbito, excluídas as empresas que oferecem aos seus empregados opção para pagamento de seguro de vida.

CLÁUSULA 14ª – AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

É permitido às empresas efetuarem descontos no pagamento de seus empregados, relativos à: associações desportivas, adiantamentos, compras efetuadas nas farmácias conveniadas (remédio, etc.), cooperativas, passes de ônibus, fichas de refeições, seguro de vida (em grupo ou não), planos de saúde, pensão judicial, empréstimos contraídos junto às mesmas, e convênios médicos junto ao Sindicato de Classe, contribuições e mensalidades sindicais e empréstimos consignados. E ainda de outros, quando autorizados expressamente pelo empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Na ocorrência de afastamento previdenciário em qualquer modalidade de benefício, se o empregado (e/ou seus dependentes) for beneficiário de plano de saúde (inclusive odontológico), em que é responsável pelo pagamento da mensalidade ou parcela da mesma ou de ainda coparticipação, permanecerá obrigado ao pagamento correspondente, sob pena de decorridos 60 dias de atraso, e após notificação expressa da empresa, estar a empresa autorizada a solicitar exclusão desse empregado e/ou dependentes, junto à(s) operadora(s), sem que isso importe na responsabilização dessa empresa com custos médicos, hospitalares, exames e cirurgias, assim como, indenização a título de dano moral, estético e material ou quaisquer outros em razão disso.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Quando da rescisão do contrato de trabalho de empregado associado ao sindicato, a empresa deverá contatar o Sindicato profissional para ver se há débitos referentes a convênios.

CLÁUSULA 15ª – NEGOCIAÇÕES

As partes poderão promover novas negociações salariais na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 16ª – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias, desde que não compensadas, serão remuneradas na forma abaixo:

A) 50,00% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas de segunda a sábados, conforme determinado pela CF em seu artigo 7º, inciso XVI.

B) 100,00% (cento por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas aos domingos e feriados, encontrando-se incluído nos percentuais aquele determinado pela CF, em seu artigo 7º, inciso XVI.

CLÁUSULA 17ª- PPLR (PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS)

As empresas que promoverem o programa de participação dos empregados nos lucros ou resultados deverão contar com a representação sindical, conforme definido em Lei nº 10.101/00, formalizando pedido ao Sindicato Laboral com a antecedência mínima de 10 dias da realização da primeira reunião de negociação.

CLÁUSULA 18ª – AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado ao empregado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

A) a redução de 02 (duas) horas diárias, no início ou no fim da jornada de trabalho, ou a redução proporcional de dias corridos será utilizada atendendo a conveniência do empregado, mediante opção única exercida no ato do recebimento do aviso prévio;

B) Em caso de demissão sem justa causa, para que o empregado tenha direito à multa do artigo 9º da Lei 7.238/84 deve ser observado o período total do aviso prévio a que faz jus, nos termos da Lei 12.506/2011.

C) o empregado que solicitar demissão após o contrato de experiência, será encaminhado pela empresa, com o formulário de aviso prévio sem assinatura das partes, ao sindicato laboral para que este homologue o mesmo. O encaminhamento será feito fora do horário de expediente e o documento deverá ser retornado à empresa, no prazo máximo de 24 horas sob pena de ser considerado inexistente.

CLÁUSULA 19ª – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

A) No caso de um empregado obter um novo emprego antes do término do aviso prévio integral concedido pelo empregador, mediante apresentação comprobatória de uma carta de obtenção de novo emprego, o cumprimento do aviso prévio integral será dispensado. Nessa situação, o empregado receberá a remuneração correspondente aos dias efetivamente trabalhados, sem descontos indenizatórios pelos dias, respeitando o período mínimo da alínea "B" a seguir.

B) O empregado que, após o período de experiência, solicitar demissão apresentando uma carta de obtenção de novo emprego, deverá cumprir um aviso prévio mínimo de 10 (dez) dias, a contar da data de protocolo. Caso o empregado não cumpra integral ou parcialmente esse período, ele será obrigado a indenizar o empregador pelos dias faltantes dos 10 (dez) dias. Esses dias poderão ser descontados das verbas rescisórias, utilizando-se como base de cálculo o valor do salário contratual, excluindo-se os eventuais adicionais a que o empregado tiver direito.

CLÁUSULA 20ª - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO.

A rescisão de contrato de trabalho de um empregado com mais de 12 (doze) meses ininterruptos na mesma empresa deverá ser formalizada junto ao sindicato, mediante agendamento prévio com a referida entidade sindical.

PARÁGRAFO ÚNICO

A rescisão contratual de trabalhadores que exerçam suas atividades fora do Estado de Santa Catarina estará dispensada do cumprimento desta cláusula, salvo se o interesse do trabalhador for em homologar a rescisão pessoalmente na entidade sindical.

CLÁUSULA 21ª – CONTRATO DE TRABALHO E EXPERIÊNCIA NA CTPS

O contrato de trabalho e de experiência e a sua prorrogação deverão constar na Carteira de Trabalho do empregado, com os prazos pré-fixados sob pena de ser considerado por prazo indeterminado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O contrato de experiência ficará suspenso em caso de afastamento previdenciário do trabalhador, durante o respectivo período, complementando-se o tempo nele previsto após o término de benefício previdenciário, ficando claro que os primeiros quinze dias, a cargo das empresas, terão a contagem normal de seu curso, podendo o contrato ser rescindido caso seu término ocorra dentro desses primeiros quinze dias.



PARÁGRAFO SEGUNDO

Com a finalidade única de evitar burocracia, no caso de ser formalizado o contrato a prazo (máximo de 90 dias), para experiência, poderão as partes prever, nesse contrato, um prazo inicial menor para possibilitar o seu encerramento normalmente, sem que seja considerada rescisão antecipada. Na inexistência de manifestação de qualquer das partes até o fim do prazo inicial, considerar-se-á o contrato prorrogado até o fim do prazo máximo estipulado, que poderá ser de até 90 dias, no total, mediante a redação da seguinte cláusula:

"O presente contrato é firmado a título de experiência pelo prazo determinado de 90 (noventa dias), podendo, qualquer das partes, considerar o mesmo encerrado no prazo dedias (até dia.....), sem que seja considerada rescisão antecipada. Não havendo manifestação de qualquer das partes, nesse primeiro vencimento, o contrato é considerado com prazo determinado até o prazo final de 90 dias(dia...)."

A rescisão de contrato fora dos prazos acima, obriga a parte denunciante ao pagamento de 50% das verbas que seriam devidas até o final do prazo (inicial ou final, dependendo do dia do rompimento), salvo condição mais vantajosa prevista nesta CCT."

CLÁUSULA 22ª – JORNADA DE TRABALHO

É facultado às empresas promoverem a prorrogação da jornada de trabalho com seus empregados, mesmo nas atividades consideradas insalubres (com exceção dos menores e aprendizes), para fim de compensação do Sábado, independentemente de autorização do Ministério de Trabalho prevista no artigo 60 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO

Poderão ainda, as empresas, prorrogar a jornada de 2ª a 6ª feira (dias normais) de trabalho de seus empregados, mesmo em atividades insalubres, inclusive mulheres e menores, até o limite permitido por Lei (10 horas), independentemente de autorização do Ministério do Trabalho prevista no artigo 60 da CLT, sem o pagamento a título de horas extras, desde que os excessos diários sejam compensados com folgas nos sábados, ou pela diminuição das horas correspondentes em outro dia do mesmo mês (dias normais), com exceção dos empregados enquadrados nos turnos ininterruptos de revezamento, ou outro, legal ou contratual, inferior.

CLÁUSULA 23ª – FERIADOS EM SEMANAS COMPENSADAS

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 entre segunda e sexta-feira.

CLÁUSULA 24ª – DESCANSO PARA REFEIÇÕES

As empresas poderão estabelecer por meio de assembleia geral devidamente convocada e com a participação do Sindicato de classe, a redução do intervalo destinado ao repouso e à alimentação, para até 30 (trinta) minutos, nos termos do item III do artigo 611-A da CLT e as novas disposições contidas no artigo 71 da CLT atendendo integralmente as exigências concernentes à organização dos refeitórios, inclusive nas atividades insalubres.

PARÁGRAFO ÚNICO

Qualquer período usufruído pelo empregado, para descanso ou lanche, além do descanso regular acima previsto, mesmo inferior a 30 (trinta) minutos, não será considerado como tempo à disposição do empregador, podendo ser deduzido da jornada de trabalho. (Art. 71 CLT).

CLÁUSULA 25ª – SALÁRIO DO SUBSTITUTO

A) Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais, excepcionando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

B) Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada internamente, nos casos previstos no item "a" acima, será garantido o menor salário de cada função.

C) Ficam excluídos, também, do cumprimento desta cláusula, os casos de remanejamento, para quais se aplicará a Cláusula 28ª (Promoções do Empregado).

CLÁUSULA 26ª – PROGRAMAS DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

As empresas poderão estabelecer programas de compensação da jornada de trabalho nos dias que antecedem ou sucedem o dia de feriado, e o próprio dia de feriado, a fim de possibilitar finais de semana prolongados, feriados, desde que seja acordado com os empregados, através de abaixo assinado, sendo que uma cópia do respectivo documento deverá ser encaminhada ao sindicato da classe, com a devida antecedência de uma semana, sendo que as horas trabalhadas serão consideradas na mesma quantidade das horas folgadas (hora por hora).

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O abaixo assinado deverá atingir o quorum de maioria simples (50% + 1 assinatura) dos empregados, com a previsão da data a ser folgada e também da data a ser compensada.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Em caso de rescisão contratual:

A) as horas de crédito (compensação antecipada) a favor do empregado serão pagas com o valor da hora normal.

B) as horas de débito (horas folgadas) em desfavor do empregado serão descontadas somente nos casos de pedido de dispensa e rescisão por justa causa.

CLÁUSULA 27ª – FÉRIAS

A) quando as férias coletivas forem concedidas entre o final de um ano e começo de outro, estando incluídos o dia de natal ou ano novo, fica garantido ao empregado, o abono de um desses dias não computando-o como férias.

B) a remuneração do adicional de 1/3 das férias, de que trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal, será paga até dois dias que antecedem o início das férias individuais ou coletivas. Essa parcela corresponderá a 1/3 do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

B1) essa remuneração também se aplicará no caso de rescisão contratual quando houver férias vencidas a serem indenizadas, ou proporcionais, quando devidas, nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

C) o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, nos termos do artigo 143 da CLT, no momento do recebimento da notificação de férias, dado pelo empregador.

D) as empresas poderão conceder férias individuais e coletivas, por antecipação, aos empregados que ainda não contam com um período aquisitivo completo. As férias poderão ser consideradas quitadas previamente, sem alterar o período aquisitivo.

E) O abono pecuniário, correspondente a 1/3 dos dias com direito à férias, poderá, a critério do empregado, ser pago de forma integral de uma só vez, ou de forma parcelada no correspondente a 1/3 dos dias, em cada período de fruição, quando as férias não forem usufruídas em um só período.

F) é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

G) As empresas que concederem férias coletivas no final de ano, estando incluído neste período o dia de Natal e/ou Ano Novo, sendo um desses abonado, deverão desconsiderar o dia de Natal e/ou Ano Novo para contagem do tempo previsto no parágrafo 3º do artigo 134 da CLT. Exclusivamente para este ano de 2024 por exemplo, as férias poderão ter início no dia 23/12/2024 ou 30/12/2024.

CLÁUSULA 28ª – PROMOÇÃO DO EMPREGADO

A promoção do empregado para o cargo de nível superior ao exercido, comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias, findo o qual, a nova função deverá ser anotada na ficha de anotações e atualizações da CTPS e Previdência Social.

PARÁGRAFO ÚNICO

Nas promoções para cargos de supervisão e chefia o prazo acima não poderá exceder a 150 (cento e cinquenta) dias, nos termos acima.

CLÁUSULA 29ª – ATESTADO MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Para o fim de justificação de faltas por doença, os empregados poderão apresentar atestados de médicos ou dentistas escolhidos pelos mesmos, porém com a sua validade subordinada ao abono do serviço médico e/ou odontológico organizado ou contratado pelas empresas, quando dispuserem desse serviço.

De qualquer forma, os empregados deverão entregar os atestados no prazo máximo de 3 dias após o recebimento dos mesmos, salvo quando comprovadamente impossibilitados de fazê-lo nesse prazo.

CLÁUSULA 30ª – REMANEJAMENTO INTERNO

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus trabalhadores em atividade, para preenchimento de vagas em níveis superiores, quando em igualdade de condições com os candidatos externos.

CLÁUSULA 31ª – FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS

A) As empresas fornecerão sem qualquer ônus, as ferramentas e instrumentos de precisão necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos respectivos serviços.

B) As ferramentas ou instrumentos de precisão serão reembolsados pelo empregado, na ocorrência de perda ou dano causado por uso indevido, ressalvado o desgaste normal das ferramentas.

C) No caso de substituição ou demissão, o empregado se obriga a devolver as ferramentas cedidas pela empresa ou indenizá-las, ficando as empresas autorizadas a deduzir os valores da folha de pagamento ou dos valores da rescisão.

CLÁUSULA 32ª – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS INSS

As empresas deverão preencher e fornecer a documentação necessária e exigida pelo INSS, quando solicitada pelo empregado, nos seguintes prazos:

A) para fins de encaminhamento de obtenção de auxílio-doença: cinco dias úteis.

B) para fins de encaminhamento de aposentadoria: dez dias úteis.

CLAUSULA 33ª – SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NOS CASOS DE AUXÍLIO POR ACIDENTE TEMPORÁRIO (ANTIGO AUXÍLIO-DOENÇA)

Permanece em licença não remunerada o funcionário nos casos elencados do art. 476 da CLT, incluindo aqueles que optem, via declaração e termo de interesse junto ao empregador, pela manutenção desta licença enquanto comprovadamente litiga judicialmente ou administrativamente em matéria previdenciária para a obtenção de benefício incapacitante.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Em caso de indeferimento judicial do benefício pleiteado, via sentença de primeiro grau, o empregado deverá retornar ao trabalho em 05 (cinco) dias corridos, sendo consideradas faltas injustificadas os dias não reconhecidos judicialmente, inclusive para contagem ao direito a férias e 13º salário, ficando claro que essas faltas não são passíveis de medidas disciplinares, como advertência ou demissão motivada.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A presente cláusula em nada interfere a cláusula 34ª especialmente quanto aos seus parágrafos.

CLÁUSULA 34ª – GARANTIA DE EMPREGO EM VÉSPERA DE APOSENTADORIA

Aos empregados que, comprovadamente, estiverem a 36 meses da aquisição da aposentadoria, e com 20 anos de empresa, a partir do último contrato de trabalho, ou estiverem a 24 meses da mesma aposentadoria e com 10 anos de trabalho na mesma empresa, também a partir do último contrato de trabalho, fica assegurado o emprego e/ou salário durante o período que faltar para a aposentadoria, salvo nos casos de rescisão por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

É encargo do empregado a comprovação de estar enquadrado nas condições supra, que deverá fazê-lo até, no máximo, no dia da quitação do contrato de trabalho, prazo que poderá ser estendido até 60 (sessenta) dias após a notificação da dispensa, caso o empregado dependa de outra documentação, para comprovação do tempo de serviço.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Fica entendido que "outra documentação" será somente aquela oficial oriunda da decisão administrativa do INSS e/ou decisão judicial transitada em julgado

PARÁGRAFO TERCEIRO

No caso de ter, o empregado, recebido a indenização pela dispensa, e comprovar estar enquadrado nas condições do "caput" deste artigo nos prazos do parágrafo primeiro supra, poderá a empresa que o despediu, optar pela reintegração do mesmo, sendo considerada inexistente a rescisão, obrigando-se, o empregado, neste caso, a ressarcir a empresa do valor pago a título de multa sobre o FGTS e outras multas legais (artigo 9º p.ex.) e demais verbas, isentando-a, ainda, do pagamento dos dias parados.

PARÁGRAFO QUARTO

Sobre os prêmios ou abonos financeiros concedidos pelas empresas a seus empregados aposentados, após o afastamento definitivo do trabalho, serão considerados totalmente desvinculados do salário e não incidirá qualquer contribuição previdenciária nos termos previstos no parecer PGFN nº 2114/2011, que interpreta o artigo 28, § 9º, item 7 da Lei 8.212/91.

CLÁUSULA 35ª – SEGURO DE VIDA EM GRUPO

É recomendado às empresas, para assegurar a proteção e o bem estar de todos os funcionários, organizar a implantação de seguro de vida em grupo.

CLÁUSULA 36ª – INFORMAÇÃO SOBRE COBERTURA DO SEGURO POR MORTE OU INVALIDEZ

As empresas que estipularem seguro de vida e acidentes pessoais/invalidéz, em favor de seus empregados, deverão afixar nos murais, quadros, locais de aviso ou meios eletrônicos, os valores respectivos sempre que as taxas forem alteradas.

CLÁUSULA 37ª – LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento de empregado, comprovado através da certidão de casamento, emitida pelo Cartório de Registro Civil, a licença remunerada será de 5 (cinco) dias úteis, contados a partir da data do casamento.

CLAUSULA 38ª – LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade será iniciada no primeiro dia útil após o nascimento da criança, ou no próprio dia de nascimento, a critério do empregado.

CLÁUSULA 39ª – UNIFORME E MATERIAL DE SEGURANÇA

A) as empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados, uniforme, macacões de revestimento e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidas na prestação do serviço ou as condições de trabalho assim determinarem.

B) serão, também, fornecidos gratuitamente, equipamentos de proteção individual e de segurança, quando por elas exigidos na prestação do serviço, ou a atividade assim determinar.

C) no caso de substituição ou demissão, o empregado se obriga a devolver os materiais cedidos pela empresa ou indenizá-los, ficando as empresas autorizadas a deduzir os valores da folha de pagamento ou dos valores da rescisão.

CLÁUSULA 40ª – FALTAS JUSTIFICADAS

No caso de acompanhamento de filho (a) doente ou enfermo (a) menor de 12 (doze) anos ou inválido (comprovadamente na condição de dependente), para fins de consultas médicas, exames e internamento hospitalar, terá o empregado liberação de até 16 (dezesesseis) horas de trabalho, na vigência da presente CCT, mediante devida e respectiva comprovação, sendo referidas ausências, abonadas pelo empregador, sem que àquele empregado sofra qualquer prejuízo salarial.

OBS: a liberação de 16 horas é devida no total a cada empregado, independentemente da quantidade de filhos que tiver.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Nas horas acima estão contempladas as horas previstas no inciso XI do artigo 473 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Os atrasos no horário de trabalho ou ausência, por motivos de enchentes, quedas de barreiras e outros decorrentes, que impossibilite a locomoção do empregado ao trabalho, e desde que devidamente comprovados, serão consideradas como ausência justificada, sem que o empregado sofra qualquer prejuízo salarial, além das horas ou tempo efetivamente em que se ausentou, por aqueles motivos.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As horas do "sábado de alêluia", para os empregados que tenham esse dia incluso em sua jornada de trabalho, serão abonadas pelas empresas, sem que o empregado sofra qualquer prejuízo salarial.

PARÁGRAFO QUARTO

Serão consideradas horas justificadas, além do efetivo período destinado ao acompanhamento médico de filhos de até 12 anos, em horas, a jornada de trabalho do dia em que esteve em acompanhamento, independentemente deste ter ocorrido durante ou fora do horário de expediente, limitado a 16 horas do "caput" desta cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO

Para fins de comprovação, o documento deve identificar se é consulta, exame ou internação, bem como o horário de entrada e saída.

CLÁUSULA 41ª – ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas ao trabalho nos dias de exames, provas obrigatórias, práticas ou teóricas, desde que comprovada sua realização e que estas coincidam com o horário de trabalho, em estabelecimentos de ensino oficial, autorizados e reconhecidos, devendo, para tanto, o empregado identificar a empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Caso haja, por parte do aluno-empregado, visita à alguma fábrica, inclusive o próprio estabelecimento onde trabalha, o empregado que fizer parte do estabelecimento de ensino visitante, será liberado sem prejuízo de salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Serão permitidas, conforme grade curricular e negociação entre as partes, mas não serão abonados os dias necessários à realização do estágio curricular, vantagem não prevista no "caput" deste artigo.

CLÁUSULA 42ª – FALECIMENTO DE PARENTES

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, 03 (três) dias consecutivos a partir do óbito em caso de falecimento de pai, mãe, cônjuge, irmãos e filhos;

01 (um) dia em caso de falecimento de sogros, genros, cunhados, sendo o dia do óbito ou o posterior, respeitando-se sempre o art. 473 da CLT. No caso de falecimento de tio ou tia, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, no dia do óbito ou o posterior, sem sofrer o desconto do descanso remunerado correspondente.

CLÁUSULA 43ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos do pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

PARÁGRAFO ÚNICO

Quando o crédito do pagamento for feito diretamente em conta bancária indicada pelo empregado, a empresa está desobrigada a coletar a assinatura do mesmo no comprovante de pagamento.

CLÁUSULA 44ª – ANOTAÇÃO DAS FUNÇÕES

A empresa fica obrigada a promover à anotação na ficha de anotações do empregado, além de outras, da função efetivamente por ele exercida no estabelecimento, respeitada a nomenclatura utilizada pela empresa que tem política salarial definida.

PARÁGRAFO ÚNICO

A transcrição dessas anotações, especialmente da função exercida, para a CTPS do empregado, será feita sempre que isso for solicitado pelo mesmo.

CLÁUSULA 45ª – LICENÇA REMUNERADA A DIRIGENTE SINDICAL

Licença remunerada aos diretores efetivos e suplentes do Sindicato, quando estes participarem de encontros e simpósios, representando os interesses da categoria profissional, até quinze dias por ano a cada um, desde que o presidente do sindicato comunique a empresa com antecedência mínima de cinco dias e esta homologue a licença.

CLÁUSULA 46ª – BOLETIM INFORMATIVO

As empresas se propõem a colaborar com o Sindicato Profissional, visando à colocação em seu estabelecimento, de informativos sindicais/convênios, devendo porém, o Sindicato Profissional, entregar o material a Área de Recursos Humanos das empresas.

CLÁUSULA 47ª – SINDICALIZAÇÃO

As empresas se propõem a colaborar com o sindicato profissional, visando a sindicalização dos empregados, possibilitando-lhe o uso de um espaço de tempo, por ocasião do programa de integração, para que um representante desse sindicato possa dar a conhecer os benefícios oferecidos.

PARÁGRAFO ÚNICO

O Associado que pretender se desligar do seu sindicato profissional, deverá comparecer junto à secretaria do mesmo, munido de sua "Carteira de Sócio", para solicitar seu desligamento, devendo, o associado, encaminhar às empresas, cópia desse pedido.

CLÁUSULA 48ª – INFORMAÇÕES SOBRE RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS

As empresas estão desobrigadas do cumprimento das exigências previstas na Lei 8.870/94, naquilo que refere à necessidade de afixação nos murais, de cópia da Guia de Recolhimento do INSS e Informações à Previdência Social, e o envio dessas mesmas cópias ao Sindicato Profissional, devendo fazê-lo tão somente quando expressamente solicitado pelo Sindicato.

CLÁUSULA 49ª – VALE TRANSPORTE

Em atendimento ao disposto no artigo 10º do Decreto 95.247, de 17 de novembro de 1987, que regulamentou a Lei 7.418 de 16 de dezembro de 1985, que instituiu o Vale Transporte, as empresas que oferecem transporte próprio ou contratado, a seus empregados, estão autorizadas a deduzir do salário desses empregados, um valor calculado em até 6,00% do respectivo salário, sendo que a diferença a maior, suportada pela empresa, jamais poderá ser considerada como vantagem salarial.

CLÁUSULA 50ª – REGISTRO DE PONTO

As empresas ficam desobrigadas de disponibilizar a seus empregados a impressão e entrega diária do registro de ponto, conforme previsto na Portaria 373/2011, podendo entregar os comprovantes de registro aos seus empregados, uma vez ao mês, juntamente com a folha de pagamento, bem como fica dispensado o registro do intervalo intrajornada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica resguardado o direito do empregado ou de seu Sindicato Profissional, requerer a qualquer momento a impressão e entrega diária do registro de ponto conforme estabelecido no caput acima.

PARÁGRAFO SEGUNDO

As empresas que disponibilizarem o equipamento eletrônico, para registro de ponto, ficam desobrigadas de coletar a assinatura dos empregados nesses registros.

CLÁUSULA 51ª - AUXÍLIO EDUCAÇÃO/INSTRUÇÃO

As Empresas poderão subsidiar parcial ou integralmente aos Empregados, os custos decorrentes de formação escolar (ensino médio, superior, pós-graduação, mestrado e/ou doutorado), bem como, cursos técnicos específicos, relacionados com a sua atividade profissional, através de Termo de Compromisso.

PARÁGRAFO ÚNICO

Os critérios para a concessão do previsto no caput desta cláusula serão livres e exclusivamente estabelecidos de comum acordo entre empresas e trabalhadores, respeitadas suas particularidades, inclusive quanto ao eventual ressarcimento dos valores despendidos, nos termos previstos no termo de compromisso, em caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, desde que previsto em contrato. Os valores despendidos para essa finalidade não representarão, em hipótese alguma, salário indireto ou "in natura", não gerando reflexos para quaisquer efeitos.

CLÁUSULA 52ª – AMAMENTAÇÃO

Os dois períodos de 30 minutos cada um, destinados à amamentação, previstos no artigo 396 da CLT, poderão ser usufruídos em um período único de uma hora, em qualquer horário, compreendido na jornada de trabalho, inclusive no início ou fim da jornada, desde que acordado expressamente com a empregada.

CLÁUSULA 53ª – HORAS "IN ITINERE"

Os empregados das empresas pertencentes a esta categoria, que tenham à disposição transporte oferecido pelas mesmas, de forma gratuita, subsidiada ou mesmo paga, ficam excluídos do direito de pleitear, em juízo ou fora dele, quaisquer valores a título dessas horas "in itinere".

CLÁUSULA 54ª – AÇÃO DE CUMPRIMENTO


Os empregados ou seus respectivos sindicatos representativos da categoria profissional poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no art. 872, parágrafo único da CLT, bem como no que diz respeito ao parágrafo 2º do art. 3º da Lei nº 7.238/84, equiparando-se, para tanto, a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ao Acordo Judicial, emprestando-lhe o art. 611 da CLT, caráter Normativo.

CLÁUSULA 55ª – MULTA


Fica estabelecida uma multa equivalente a 2,00% (dois por cento) do salário normativo por empregado e por infração, no caso de descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção, revertendo, o valor respectivo, ao empregado prejudicado.


Timbó, 21 de maio de 2024.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS METALÚRGICAS
MECÂNICAS E DO MATERIAL ELÉTRICO
DE TIMBÓ E REGIÃO**


SR. ALFEU JOSÉ ANASTACIO
CPF: 448.535.219-68
PRESIDENTE

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS
METALÚRGICAS MECÂNICAS E DE
MATERIAL ELÉTRICO DE TIMBÓ**


ENGº EDVALDO ANGELO
CPF: 154.761.039-53
PRESIDENTE


Jonas G. Montibeler
OAB/SC 26557
DE PIN e MONTIBELER
Assessoria Jurídica