

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

Pelo presente instrumento, de um lado o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR, INDÚSTRIAS DE COMPRESSORES HERMÉTICOS PARA REFRIGERAÇÃO E INDÚSTRIAS DE ARTIGOS E EQUIPAMENTOS ODONTOLÓGICOS, MÉDICOS E HOSPITALARES DE JOINVILLE, CNPJ 79.370.417/0001-04, sito a Rua Conselheiro Mafra, nº102, Bairro Centro – Joinville – Santa Catarina, neste ato representado pelo seu Presidente Sr. Rolf Decker, CPF 223.965.439-20 e de outro lado, o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR, INDÚSTRIAS DE COMPRESSORES HERMÉTICOS PARA REFRIGERAÇÃO E INDÚSTRIAS DE ARTIGOS E EQUIPAMENTOS ODONTOLÓGICOS, MÉDICOS E HOSPITALARES DE JOINVILLE, CNPJ n. 81.140.352/0001-44, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Emerson Lange Zappone, CPF 806.427.569-53, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023, na forma dos Artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as Cláusulas que seguem:

## 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 categoria dos Trabalhadores nas Indústrias de Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de Ar, Indústrias de Compressores Herméticos para Refrigeração e Indústrias de Artigos e Equipamentos Odontológicos, Médicos e Hospitalares, com abrangência territorial em Joinville/SC.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Estão excluídos das garantias previstas neste documento, os aprendizes e os estagiários, na forma da lei e desta Convenção.

## CLÁUSULA TERCEIRA - DO SALÁRIO NORMATIVO

Empresas pagarão salário normativo a partir de R\$ 1.537,16 (um mil quinhentos e trinta e sete reais e dezesseis centavos) mensais, a partir de 1º de abril de 2022, e de R\$ 1.617,55 (um mil seiscentos e dezessete reais e cinquenta e cinco reais, a partir de 1º julho de 2022, em empresas com até 1.000 (um mil) trabalhadores e de R\$ 1726,40 (um setecentos e vinte e seis reais e quarenta centavos), a partir de 1º de abril de 2022, e de R\$ 1816,69 (mil oitocentos e dezesseis reais e sessenta e nove centavos) mensais, a partir de 1º de julho de 2022, em empresas iguais ou acima de 1.001 (um mil e um) trabalhadores.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Estão excluídos desta garantia, os aprendizes e os estagiários, na forma da lei e desta Convenção.

## CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados da categoria profissional serão reajustados na vigência desta Convenção, no índice de 11,73% (onze vírgula setenta e três por cento), a ser concedido em



2 parcelas: 6,5% (seis virgula cinco por cento) no mês de abril, sobre o salário do mês de março/2022, e 5,23% (cinco virgula vinte e três por cento) no mês de julho, sobre o salário do mês de junho/2022, para os salários até R\$ 12.000,00 (doze mil reais). Para as demais faixas salariais, será aplicado reajuste no valor fixo de R\$ 1.407,60 (mil quatrocentos e sete reais e sessenta centavos), igualmente em duas parcelas: R\$ 774,18 (setecentos e setenta e quatro reais e dezoito centavos), no mês de abril, e R\$ 633,42 (seiscentos e trinta e três reais e quarenta e dois centavos) no mês de julho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Ficam igualmente excluídos do percentual fixado nesta Cláusula:

- i) Estagiários;
- ii) Todos os aprendizes, conforme estabelecido pela Lei nº 10.097/2000, regulamentado pelo Decreto nº 5.598/2005;
- iii) Admitidos a partir 1º de abril de 2022; e
- iv) Executivos, conforme cláusula própria.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Fica acordado que, se as empresas concederem alguma antecipação salarial, esta será compensada neste acordo.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DA PROJEÇÃO**

Os empregados desligados, cujos efeitos da rescisão contratual se projetam para abril/2022, farão jus ao reajuste previsto na Cláusula DO REAJUSTE SALARIAL, que será pago até agosto/2022, em complemento de rescisão contratual.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DOS EXECUTIVOS**

Os Executivos das Empresas signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, assim considerados aqueles que ocupam cargo de Direção, Gerência Geral e Gerente Sênior, não estão abrangidos pelas cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria que tratam do reajuste salarial, firmada com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de Ar, Indústrias de Compressores Herméticos para Refrigeração e Indústrias de Artigos e Equipamentos Odontológicos, Médicos e Hospitalares, com data base em 1º de abril, uma vez que para esses cargos é aplicada uma Política de Remuneração específica.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Fica garantida aos Executivos a manutenção e aplicação das cláusulas sociais estabelecidas na Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, convencionadas com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de Ar, Indústrias de Compressores Herméticos para Refrigeração e Indústrias de Artigos e Equipamentos Odontológicos, Médicos e Hospitalares, com data base em 1º de abril.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DO ADIANTAMENTO SALARIAL**

Quando da concessão de antecipações salariais futuras e quando os índices de correção negociados forem conhecidos anteriormente ao adiantamento quinzenal, as empresas comprometem-se a conceder o adiantamento quinzenal de pelo menos 30% (trinta por cento) dos salários nominal do corrente mês, sendo os aumentos aplicados apenas no final do mês.



## **CLÁUSULA OITAVA - DO DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

A ocorrência de um atraso justificado ao trabalho devidamente comprovado, durante a semana, desde que não superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do descanso semanal remunerado correspondente.

## **CLÁUSULA NONA - DO SALÁRIO SUBSTITUTO**

Admitido empregado para função de outro dispensado, será garantido àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem as vantagens pessoais.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL**

As empresas manterão equiparação salarial a todos os empregados que desempenham uma mesma função, de igual qualidade e quantidade, ressalvando as diferenças por méritos pessoais, qualificação e tempo na função, em conformidade também com os requisitos do artigo 461 e parágrafos, do Decreto Lei 5.452/43, alterado pela Lei 13.467/2017.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Não são considerados, para efeito do disposto no "caput" desta Cláusula e nos Artigos 460 e 461 e seus parágrafos da CLT, as diferenças salariais resultantes de:

- i) Aumentos de mérito até 20% (vinte por cento);
- ii) Casos de perda de capacidade laboral.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS HORAS SUPLEMENTARES**

Quando o empregado tiver completado seu expediente normal de trabalho e, já ausente da empresa, for solicitado a retornar a ela para prestar serviço intransferível, terá garantido um mínimo de 03 (três) horas suplementares, a ser pago com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal. Caso o serviço ultrapasse as 03 (três) horas, ficam asseguradas as demais horas realmente trabalhadas com base na Cláusula DAS HORAS EXTRAS desta Convenção.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Quando o serviço extraordinário ocorrer nos finais de semana ou feriado, e de forma programada, será pago o número de horas efetivas de trabalho através das regras do acordo de banco de horas, independentemente do número de deslocamentos da residência para a empresa que venham a ocorrer.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Fica assegurado a todo empregado, o direito à percepção de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, por ocasião da época do gozo de férias individuais se assim o desejar, com exceção dos que venha a ter suas férias iniciadas no mês de dezembro, independente do requerimento previsto em Lei, para o que, deverá fazer comunicação à empresa até 45 (quarenta e cinco) dias antes do início do gozo de férias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** No caso da concessão das férias individuais antecipadas, o



empregado fará jus a requerer 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, se tiver completado 06 (seis) meses do período aquisitivo das férias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Ao empregado que, não beneficiado pelo parágrafo primeiro desta Cláusula, caso venha a solicitar, será antecipado 50% (cinquenta por cento) do 13º salário quando completar o período aquisitivo das férias, e desde que já tenha quitado as respectivas férias.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO BENEFÍCIO FARMÁCIA**

Todas as unidades de negócio que já estejam disponibilizando subsídio de 50% (cinquenta por cento) no valor da compra de medicamentos com receita manterão o mesmo para todos os seus empregados efetivos e seus dependentes, respeitadas as políticas internas de benefícios das empresas.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS HORAS EXTRAS**

As horas diárias realizadas pelos empregados em regime extraordinário, excetuadas aquelas realizadas conforme a Cláusula DA COMPENSAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO serão pagas da seguinte forma:

- i) DIURNA = DA 1ª ATÉ A 4ª HORA EXTRA: 50%; ACIMA DA 4ª HORA EXTRA: 75%; DOMINGOS E FERIADOS: 125%.
- ii) NOTURNA\* = DA 1ª ATÉ A 4ª HORA EXTRA: 80%; ACIMA DA 4ª HORA EXTRA: 110%; DOMINGOS E FERIADOS: 170%.

\* Já incluído o adicional noturno.

Aos índices das horas extras noturnas, aplica-se o fator de 14,28% (quatorze vírgula vinte e oito por cento), de conversão de horas regulamentares para jornada noturna (artigo 73, parágrafo 1º, da CLT).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** As horas extras, efetuadas após o processamento da folha de pagamento, e dentro do mesmo mês, bem como seus reflexos e encargos sociais, serão computados e pagos na folha de pagamento do mês subsequente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** As empresas da respectiva categoria manterão canal de comunicação entre o representante do sindicato profissional, informando antecipadamente das horas extras que se façam necessárias.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO PRÊMIO CASAMENTO**

O empregado com mais de 06 (seis) meses de Empresa, que se casar nos termos da Lei Civil Brasileira, receberá, a título de prêmio casamento, o valor equivalente a 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo da categoria, aplicável no mês do casamento, o qual lhe será pago, em parcela única, juntamente com o seu salário do mês seguinte àquele em que exibir a respectiva certidão de casamento.

Se, ambos os nubentes trabalharem na mesma empresa, o prêmio será de 45% (quarenta e cinco por cento) do salário normativo, para cada um

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** No caso de já haver completado 03 (três) anos de empresa, o referido prêmio será de 01 (um) salário normativo. Se ambos os nubentes trabalharem na mesma empresa, o prêmio será de 60% (sessenta por cento) do salário normativo, para cada um.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para ter direito ao prêmio, o empregado deverá comunicar o RH da empresa com o mínimo de 30 dias de antecedência.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** O prêmio será concedido apenas por uma vez. No caso de novo casamento não terá direito ao prêmio.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO PRÊMIO RESCISÓRIO POR TEMPO DE SERVIÇO**

Para o empregado com mais de 10 (dez) anos de serviço ininterruptos na empresa, e que tenha mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, caso venha a ser demitido sem justa causa, terá direito a 01 (um) salário nominal a título de prêmio rescisório por tempo de serviço.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO ABONO PARA APOSENTADOS**

Ao empregado aposentado, que tenha igual ou mais de 5 anos de contrato e que vier a desligar-se da empresa salvo por pedido de demissão ou justa causa, será pago abono equivalente ao seu último salário nominal. Ao Empregado comissionado, fica assegurado o salário nominal adicionado o valor médio da comissão dos últimos doze meses.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO ABONO DE FALTAS PARA O VESTIBULAR E EXAME DO ENEM**

Serão abonadas pelas empresas, as faltas ao trabalho nos dias de prestação de vestibulares, desde que realizadas em estabelecimentos/entidades devidamente reconhecidos, e cujos horários coincidam com o horário de trabalho, pré-avisadas as empresas com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e com comprovação posterior.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

As empresas da categoria SINDITHERME, atendendo ao que dispõe a legislação vigente, poderão estabelecer formas para Participação dos trabalhadores nos resultados, que serão objeto de acordos específicos e individualizados em cada uma delas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO FORNECIMENTO DE LANCHE/REFEIÇÃO**

Havendo necessidade de o empregado trabalhar por mais de duas horas além da jornada normal, quer diária ou esporadicamente, fica a empresa obrigada a fornecer lanche gratuitamente, antes do início do trabalho extraordinário.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Quando o trabalho for aos domingos e feriados, e desde que ultrapasse 04 (quatro) horas, terá o empregado o direito a uma refeição, fornecido gratuitamente pela empresa.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO PLANO DE SAÚDE**

Todas as unidades de negócio que já estejam disponibilizando o plano de saúde aos seus empregados efetivos, respeitando-se a política de utilização deste benefício, manterão o mesmo para todos os seus empregados, mantendo-se as práticas alinhadas com o mercado e as políticas internas de benefícios das empresas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** As unidades de negócios que não estejam disponibilizando o plano de saúde aos seus empregados, promoverão facilidades para que estes tenham acesso aos programas de saúde preventiva, a serem promovidos entre o sindicato laboral, sindicato patronal e o poder público;

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** A concessão e/ou manutenção do plano de saúde aos aprendizes ocorrerá mediante decisão de cada empresa, constituindo mera liberalidade.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO FALECIMENTO DE ASCENDENTES E DE SOGRO(A)**

Ocorrendo o falecimento de ascendente do empregado (pai e mãe), as empresas concederão licença remunerada de 3 (três) dias consecutivos e em caso de falecimento de sogro ou sogra de empregado casado legalmente ou com união estável reconhecida em cartório, a licença remunerada será de 2 (dois) dias consecutivos.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO ABONO PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR**

A mãe poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal, férias e 13º salário, em até 4 (quatro) eventos no ano, nos casos de necessidade de acompanhamento de consultas médicas realizadas em hospitais e pronto atendimentos ou internações de filho (a) com até 12 (doze) anos de idade, devendo apresentar à empresa o atestado médico no prazo de até 48h após a emissão.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** No caso de consultas emergenciais, será considerado para abono, somente o dia da consulta, independente da quantidade de dias atestados ao menor.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** No caso de internações hospitalares, serão considerados os dias atestados em sua totalidade. Ocorrendo alta antecipada, a mãe deverá retornar ao trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** Os atestados emitidos para os filhos com a recomendação de acompanhamento/tratamento residencial não serão considerados para o abono previsto nesta cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO.** Os pais que detenham a guarda exclusiva do menor, poderão se beneficiar desta cláusula, desde que comprove a qualidade de único responsável legal.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Quando da rescisão de contrato de trabalho, ficam as empresas, na data da homologação da rescisão, obrigadas a efetuar todas as anotações necessárias na CTPS ou documento apenso entregando ainda, as guias referentes ao seguro-desemprego, quando o empregado

fizer jus, fornecimento = da PPP, carteira digital, lembrete do pagamento do PPR e do informe de rendimentos.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E REDUÇÃO DE JORNADA**

Enquanto perdurar o estado de calamidade pública e de emergência de saúde internacional decorrentes do coronavírus (Covid-19), as empresas poderão pactuar individualmente com seus funcionários pertencentes ao grupo de risco, a possibilidade de suspensão do Contrato de Trabalho e/ou redução de jornada (limitadas à 70% do salário e jornada), independente de faixa salarial, cargo ocupado, percepção de benefício previdenciário e/ou possibilidade de pagamento de qualquer tipo de auxílio pelo governo federal, que deverá ser comunicada ao empregado com antecedência mínima de dois dias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Durante o período de suspensão temporária do contrato ou redução de jornada, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** No caso de suspensão do contrato, as empresas deverão efetuar o pagamento de remuneração mensal no valor de trinta por cento do salário do empregado, parcela esta que não terá natureza salarial.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** Além do pagamento previsto no parágrafo segundo, os empregadores poderão conceder durante o período de suspensão do contrato, ajuda compensatória mensal em valor por eles estipulado, que igualmente não terá natureza salarial.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO TREINAMENTO**

Objetivando o aprimoramento profissional de seus empregados, as empresas poderão oferecer treinamentos e cursos de especialização, dentro ou fora do horário de trabalho, ficando estabelecido que o tempo despendido nessa atividade não seja tido como a disposição do empregador e nem os empregados ficarão obrigados na sua participação.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** As empresas poderão permitir, como contrapartida, a realização de cursos nas suas dependências, proveniente de recursos obtidos junto ministério de trabalho e emprego, decorrente das políticas públicas de trabalho e renda.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO PROGRAMA DE INCENTIVO À FORMAÇÃO**

As empresas poderão instituir programa de incentivo à formação escolar, para firmar contrato de trabalho, com salário inicial não inferior a 70 % (setenta por cento) do salário normativo da categoria.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** O programa terá durabilidade de no máximo 24 (vinte e quatro) meses, sendo obrigatória a matrícula e frequência do empregado-aluno, em instituição de ensino devidamente reconhecida.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** O programa irá contemplar a frequência do aluno em meio expediente na instituição de ensino e meio expediente nas dependências da empresa.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO ADICIONAL NOTURNO**

Em caso de transferência de empregado do horário noturno para o horário diurno, por qualquer razão, deixará o empregado de perceber o adicional noturno, exceto se o período de transferência for inferior a 60 (sessenta) dias.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS PROMOÇÕES**

A promoção de empregado mensalista comportará um período experimental (interinidade/job) não superior a 180 (cento e oitenta) dias. Para promoções dentro da carreira de horista, o período experimental não deverá ser superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo experimental, se aprovado, a promoção e o respectivo aumento salarial, serão efetuados, salvo as condições mais favoráveis já existentes.

## **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA - DA GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO POR AUXÍLIO DOENÇA**

Ao empregado afastado por auxílio-doença previdenciário fica garantido, a partir da alta do INSS e do seu imediato retorno ao trabalho, a estabilidade no emprego por um período de 06 (seis) meses, desde que o referido afastamento tenha sido superior a 90 (noventa) dias consecutivos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** A próxima garantia de estabilidade ocorrerá passados 6 meses do término da última estabilidade, desde que ocorra novo afastamento de mais de 90 dias previdenciários.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Fica cessada a garantia do emprego nos casos de pedido de demissão, rescisão por justa causa e/ou recusa de retornar ao trabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica garantido o emprego à gestante, desde a concepção até 05 (cinco) meses após o parto, conforme determina o Artigo 10º, inciso II, alínea "b", das Disposições Transitórias, da Constituição Federal, salvo pedido de demissão ou justa causa.

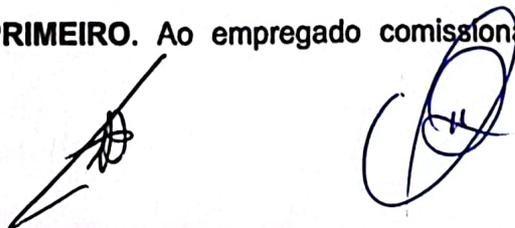
## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurado ao empregado alistado, o emprego em caráter de suspensão de contrato desde o alistamento até a data de sua desincompatibilização com o serviço militar, podendo ser demitido por pedido de demissão ou por justa causa.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Aos empregados que tiverem no mínimo 05 (cinco) anos consecutivos de vinculação empregatícia com a mesma empresa e que se encontre com no mínimo 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores ao tempo necessário para aposentadoria integral, especial ou por idade pela Previdência Social, aquela que ocorrer primeiro, será garantido o emprego ou pagamento mediante verba indenizatória.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Ao empregado comissionado fica assegurado a indenização



equivalente ao salário nominal adicionado o valor médio da comissão dos últimos doze meses.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** A comprovação será efetuada mediante prova documental até 120 (cento e vinte) dias após a referida comunicação escrita do desligamento (homologação no sindicato):

- i) A comprovação do tempo de serviço para fins desta cláusula será encargo do empregado, que deverá comunicar por escrito à empresa que se encontra no período de pré-aposentadoria, mediante requerimento de aposentadoria junto ao INSS e comunicação ao sindicato laboral.
- ii) Expirado o prazo previsto de 120 (cento e vinte) dias e não realizado o requerimento, a estabilidade prevista nesta cláusula fica descaracterizada, ainda que ocorra a comprovação futura da condição de estável à época da dispensa, mesmo que judicialmente.
- iii) Somente serão concedidos os períodos de estabilidade pré-aposentadoria reconhecidos administrativamente pelo INSS.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** Uma vez atingido o prazo mínimo para a aposentadoria, essa garantia deixará de prevalecer.

**PARÁGRAFO QUARTO.** Excluem-se das garantias previstas nesta cláusula, as demissões por Justa Causa, Pedido de Demissão e Acordo entre as partes, assistidos pelo Sindicato Laboral.

**PARÁGRAFO QUINTO.** A presente cláusula se aplica somente para empregados sindicalizados há no mínimo 6 (seis) meses anteriores à data do desligamento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUARTA - COTA DE APRENDIZES**

Ficam excluídas da base de cálculo dos aprendizes, além das funções previstas no parágrafo 1º do artigo 52 do Decreto nº 9.579/2018, os:

- i) demais cargos operacionais que não demandam formação profissional, desde que comprovados por laudo técnico;
- ii) empregados afastados há mais de 90 (noventa) dias pela previdência social.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUINTA - COTA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Ficam excluídas da base de cálculo da cota de pessoas com deficiência prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, os:

- i) empregados afastados há mais de 90 (noventa) dias pela previdência social;
- ii) aprendizes.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS**

É facultado às empresas da categoria aplicarem banco de horas de forma coletiva, conforme regras de política interna, e ainda, se necessário pactuar por acordo individual escrito, por meio de compensação anual.



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

Ficam as empresas autorizadas a adolarem a redução do intervalo intrajornada para repouso e alimentação tanto para os turnos fixos quanto os de revezamento, desde que respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores à seis horas.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** A realização de horas extras, mesmo habituais, não descaracteriza a presente autorização.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA**

De acordo com a Portaria 373/11 as EMPRESAS utilizarão sistema alternativo de ponto eletrônico, sendo que os mesmos não irão admitir:

- i) restrições à marcação do ponto;
- ii) marcação automática do ponto;
- iii) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- iv) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado, desde que estes não estejam duplicados, gerando marcações ímpares.

Ainda, de acordo com a citada portaria, para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos obedecerão às seguintes regras:

- i) estar disponível no local de trabalho;
- ii) permitir a identificação de empregador e empregado; e
- iii) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA COMPENSAÇÃO DE HORAS SÁBADOS**

Para compensar os sábados, os empregados do turno comercial, trabalharão 9 (nove) horas diárias, com intervalos de 1 (uma) hora para refeição e descanso, das segundas às quintas-feiras e nas sextas-feiras 8 (oito) horas diárias, perfazendo o total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** A compensação prevista nesta cláusula não dá direito ao recebimento de horas extras, exceto quando ultrapassar tais horários, ou quando eventualmente for solicitado o trabalho no Sábado ou dia destinado ao repouso, o que será remunerado conforme percentuais previstos na cláusula 13º da CCT – Das Horas Extras ou banco de horas.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DO FERIADO NOS SÁBADOS**

Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalha sob o regime de compensação de horas de trabalho, poderá alternativamente:

- i) incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes ou banco de horas, caso exista;
- ii) reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;



iii) pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA COMPENSAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

1. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS - As empresas poderão firmar com seus empregados, assistidos pelo sindicato laboral, acordo de compensação de horários, coletivos ou individuais, a fim de:

a) Flexibilizar ou suprimir o trabalho nos dias de sábado, dos empregados cujo trabalho, a critério delas, não seja exigido naquele dia;

b) Estabelecerem programas de compensação de feriados e dias ponte;

c) Ajustar a demanda produtiva à maior ou menor, uma vez que justificada ou comprovada pela mesma ao sindicato laboral.

1.1 Para a realização dos acordos de troca de dias, os seguintes procedimentos deverão ser adotados:

1.1.1 Em sendo necessária a troca de dias de folgas pelos empregados, a empresa submeterá à apreciação do sindicato da categoria profissional, para avaliação e posterior validação ou não da proposta de troca de dias, o período abrangido e a justificativa de sua implantação.

1.1.2 Após o recebimento da proposta de troca de dias, o sindicato poderá solicitar à empresa, as informações e esclarecimentos que julgar necessários, tudo com a finalidade de avaliar se a proposta atende aos interesses dos empregados e não lhes acarreta quaisquer prejuízos. A empresa deverá prestar as informações e esclarecimentos solicitados à entidade sindical.

1.1.3 Concluída a avaliação mencionada no subitem 1.1.2 e caso esteja de acordo com a proposta de troca de dias, o Sindicato comunicará, via edital, a data de realização do procedimento de votação para todos os empregados.

1.1.4 Na data definida no edital, o sindicato definirá e conduzirá, por meio de seus representantes em local definido pelo sindicato, o processo por meio do qual será obtida a votação daqueles empregados que tiverem interesse na troca de dias, para assegurar a preservação do sigilo dos votos.

1.1.5 Ao final do processo de votação, o Sindicato informará ao Departamento de Recursos Humanos, o resultado da apuração/votação para os necessários controles e comunicação, notadamente compensação das folgas e remuneração dos dias trabalhados, programação de transporte, refeição, berçário, serviço médico, registros de ponto, etc. As empresas, em hipótese alguma, receberão cópia dos registros da votação.

Parágrafo único - A proposta, se aprovada, produzirá efeitos sobre todos os empregados dos setores envolvidos.

1.1.6 Os empregados com cargos de chefia ou supervisão do setor onde ocorrerá a troca de



dias poderão participar apenas no processo de informação/divulgação da proposta de troca de dias sem qualquer interferência na opinião dos empregados, a fim de preservar o sigilo dos votos.

1.1.7. Alternativamente, fica assegurada a possibilidade da realização de acordo individual conforme previsto no artigo 59 parágrafo 6o da CLT.

1.1.8 Ficam excluídos do regime de compensação os empregados dos turnos de revezamento, 12X36, 6x2 e demais jornadas especiais.

1.1.9 Os aprendizes poderão fazer parte do acordo de compensação, desde que maiores de idade.

**2. ACORDO ESPECIAL DE HORÁRIOS** - As empresas poderão firmar acordo com seus empregados, através de escrutínio secreto, para implementar horários especiais de trabalho, de refeições, em casos de quebra ou paradas de máquinas, chamados de gargalos, que trazem como consequências falta de peças. Sem alternativas é necessário liberar os empregados do trabalho, por períodos de horas ou dias, tendo necessidade de reposição do mesmo número de horas liberadas.

Nestes casos as empresas manterão canal de informações e orientações disponíveis aos empregados atingidos, evitando deslocamento desnecessário destes até à empresa. Nos casos em que ocorrem dispensas quando os empregados já estejam presentes na empresa, estas horas não será motivo de reposição.

Para tanto as empresas comunicarão o Sindicato Laboral, que assistirão os empregados, visando reequilibrar o processo produtivo nas áreas em que surgiram as faltas de produção, ficando limitada a reposição de horas ao número de horas liberadas pelo empregador.

**3. DA DISPENSA POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR** - Na impossibilidade da empresa operar, por motivos de força maior (como por exemplo: greves, mobilizações, causas naturais, etc), será definido um plano de recuperação emergencial assistido pelo sindicato, dispensando a necessidade do processo de votação.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO FERIADO DE CARNAVAL**

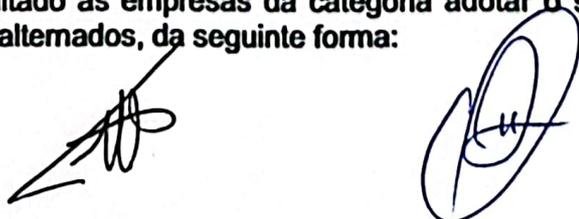
As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva concederão folga na terça feira de carnaval.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SÉTIMO DOMINGO**

É facultada às empresas que têm regime de trabalho noturno, aplicar a compensação de jornada da seguinte forma: Trabalhar das 22h (vinte e duas) horas do dia até as 05h (cinco) horas do dia seguinte, do 1º ao 6º domingo e folgar no 7º domingo, já compensado por acréscimo de horas nos seis domingos anteriores.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SÁBADOS ALTERNADOS**

Fica facultado às empresas da categoria adotar o sistema de compensação de jornada de sábados alternados, da seguinte forma:



Os turnos matutinos e vespertinos trabalharão um sábado de 8h para folgar no sábado da semana seguinte, com jornadas semanais de 40 e 48 horas, alternadamente;

Cada turno trabalhará uma semana de 6 (seis) dias, 8h diárias e 48h semanais e na semana seguinte, 5 (cinco) dias de 8h diárias e 40h semanais, de modo que as horas trabalhadas além da 44ª hora semanal de uma semana, serão compensadas na semana seguinte com a folga aos sábados, não ensejando o pagamento de horas adicionais.

Nesta jornada, no sábado que um turno estiver trabalhando, o outro estará em folga.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TURNO DE REVEZAMENTO 6X2**

Fica desde já autorizada a implantação do turno especial de revezamento 6x2 para as empresas com atividades ininterruptas. Nesta jornada especial, as horas excedentes de 44 horas irão compensar a redução da jornada nas semanas subsequentes. Os empregados trabalharão aos domingos e feriados com folga compensatória nos dias normais da semana subsequente, conforme escala de horário especial.

**Parágrafo único:** Caso a escala de trabalho corresponda a dia de feriado, o empregado receberá as respectivas horas de trabalho em banco de horas ou folha de pagamento (pagos conforme cláusula de HE), conforme regra de cada empresa, e o não comparecimento será computado como falta.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMAS VOLUNTÁRIOS, TREINAMENTOS E RECRUT. INTERNO**

Os empregados que participarem de treinamento, de processos seletivos e de grupos voluntários, fora de seu horário normal de trabalho, não receberão horas adicionais.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** O direito à alimentação e transporte será previamente negociado conforme política vigente em cada empresa da categoria.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - POLÍTICAS INTERNAS**

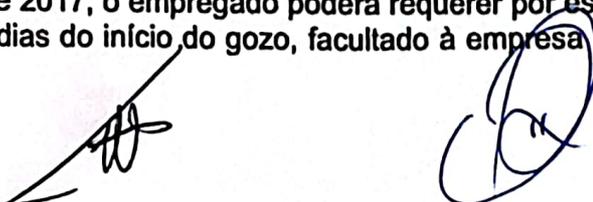
Será facultada às empresas da categoria a implementação de políticas internas sobre flexibilização de jornada, home office, short friday, teletrabalho, trabalho intermitente, interinidade/job entre outras, tendo estas prevalência sobre a lei conforme prevê artigo 611 – A, da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FOLGA ELEIÇÕES**

Os empregados que tiverem folga devido ao trabalho/treinamento nas eleições, deverão folgar os dias de direito no prazo de 90 dias a contar da data das eleições, sob pena de perda dos dias.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DAS FÉRIAS**

Em consonância com o capítulo IV, artigo 134, parágrafo 1º, da CLT e definições da Lei 13.467 de 2017, o empregado poderá requerer por escrito e com antecedência mínima de 15 (quinze) dias do início do gozo, facultado à empresa concordar ou não, o fracionamento das



férias individuais em até 03 (três) períodos, desde que 1 deles não seja inferior a 14 dias e os demais não inferior a 05 (cinco) dias.

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** A comunicação da concessão e/ou cancelamento de férias poderá ser feita ao colaborador com antecedência de 15 dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** A composição das férias individuais será dada conforme várias combinações possíveis, de acordo com o descrito nesta cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** O abono pecuniário (venda de 10 dias) pode ser solicitado juntamente com qualquer fração de férias requerida, caso exista período aquisitivo para tal solicitação, facultado à empresa concordar ou não com o pagamento.

**PARÁGRAFO QUARTO.** As férias coletivas não sofrerão alterações na sua concessão, seguindo o definido na seção III do Capítulo IV da CLT.

**PARÁGRAFO QUINTO.** Esta cláusula poderá ser revista em caso de alteração da legislação durante a vigência desta convenção.

**PARÁGRAFO SEXTO.** O prazo para agendamento estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula poderá ser reduzido para 5 (cinco) dias, por iniciativa da empresa, em caso de força maior ou evidente prejuízo à produção, ou por iniciativa do trabalhador, em caso de emergência familiar de primeiro grau, devidamente comprovada com documentação médica, e desde que o pagamento não seja impossibilitado pelo fechamento da folha.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA - DOS FERIADOS DE FINAL DE ANO**

As empresas da categoria concederão 04 (quatro) horas de folga na véspera do natal e 04 (quatro) horas de folga na véspera do ano novo e se necessário realizar horas extras, estas serão remuneradas com adicional de 50%.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Exclusivamente para o turno noturno, as folgas serão concedidas no dia seguinte ao Natal e ao Ano novo.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA PRIMEIRA - DOS FERIADOS**

Conforme prevê o artigo 611-A, inciso XI, da CLT, fica desde já estabelecido que a empresa poderá, independente de acordo coletivo com o sindicato, realizar a troca dos feriados, mediante prévio aviso nos murais de comunicação no prazo de 5 dias que antecedem a troca do feriado. A empresa se compromete dar ciência ao sindicato laboral no mesmo prazo.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE**

Em caso de início da licença maternidade conflitar com o gozo das férias, este deverá ser suspenso, e o saldo restante, será adicionado ao fim da licença.



Em caso de licença paternidade, se conflitar com as férias, não haverá interrupção das férias, nem gozo adicional dos dias licença paternidade.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA VESTIMENTA DE TRABALHO**

As empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, uniformes e macacões, bem como equipamento de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais e óculos, estes últimos com receituário médico, quando o uso for exigido pela empresa e quando a função assim exigir.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** O sindicato laboral envidará todos os seus esforços, colaborando com as empresas no combate aos acidentes do trabalho, e poderá ser convocado a intervir na recusa do empregado em caso de qualquer contravenção às normas de segurança;

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** A recusa em utilizar os equipamentos de proteção individual caracteriza falta grave punível, conforme o artigo 482 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA CONCESSÃO DO PROTETOR SOLAR**

As empresas irão conceder protetor solar, aos empregados que estiverem expostos ao sol em suas atividades laborais diárias. A concessão do protetor solar estará condicionada à validação do setor de segurança do trabalho de cada empresa, que fará o mapeamento das atividades enquadradas nesta cláusula.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Visando proporcionar melhor qualidade de vida a toda categoria e seus dependentes, as empresas concederão um subsídio de 50% para compra de protetor solar condicionado às seguintes orientações:

- i) Apresentação de receita médica em nome do funcionário e / ou dependente cadastrado junto ao plano de saúde das empresas;
- ii) Compras efetuadas apenas nas farmácias conveniadas; e
- iii) Limite de 1 (um) tubo de protetor solar a cada três meses, com FPS igual ou maior a 30.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO TRANSPORTE PARA EMPREGADOS**

As empresas que estejam concedendo transporte para seus empregados, garantirão que o mesmo seja climatizado durante a estação do verão e/ou com temperaturas acima de 21° (vinte e um graus) célsius.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA FILIAÇÃO SINDICAL**

As empresas se dispõem colaborar com o Sindicato Profissional, visando à filiação sindical, principalmente na admissão de empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** O Sindicato laboral poderá realizar o tratamento de dados pessoais dos seus respectivos associados, que serão fornecidos pelas empresas, para a finalidade única e exclusiva de relatórios e fechamentos contábeis, desde que previamente aprovadas pelo titular, conforme disposto na Lei nº 13709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados).



**PARÁGRAFO SEGUNDO.** É permitido ao empregado solicitar a exclusão dos seus dados pessoais da referida base, mediante pedido por escrito, que deverá ser encaminhado ao setor de Privacidade e Proteção de Dados, com prazo de 15 dias úteis para avaliação e resposta.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas concederão licença a seus empregados que estejam preenchendo cargos eletivos do Sindicato Laboral, sem prejuízo no salário, quando estes representarem à entidade sindical em congressos, encontros ou seminários, sobre assuntos trabalhistas, para exercerem funções junto à administração sindical. Estas licenças deverão ser solicitadas com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, formalmente pelo Presidente do Sindicato Laboral.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA PARTICIPAÇÃO À ASSISTÊNCIA E RESPONSABILIDADE SOCIAL**

As empresas e o Sindicato Laboral entendem que as suas ações sociais devem ser convergentes e eficazes, pois visam o bem estar dos empregados e seus dependentes. Neste sentido, as empresas e o Sindicato Laboral acordam que poderão desenvolver projetos de assistência e responsabilidade social em parceria.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA CRIAÇÃO DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

Os sindicatos patronal, laboral e empresas assistidas por essa convenção coletiva, elaborarão em conjunto um programa de capacitação profissional a ser oferecido para os associados e seus dependentes com objeto de fomentar Mão-de-obra previamente capacitada para admissão.

Os módulos poderão incluir informática, conceitos de WCM (world class manufacturing), 5S, Lean manufacturing, higiene e segurança no trabalho, entre outros.

Parte dos recursos necessários será obtido via fundo de qualificação profissional, mensalidade2 sindical, FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador e outros.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSSIMA - DAS HOMOLOGAÇÕES**

As rescisões de contrato de trabalho dos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) dias de serviços consecutivos prestados na mesma empresa, no município da empresa, devem ser homologadas pelo Sindicato Laboral, em conformidade com a legislação vigente.

#### **CLÁSULA SEXAGÉSSIMA PRIMEIRA – DA PROTEÇÃO DE DADOS**

As empresas poderão realizar o tratamento de dados pessoais dos seus respectivos empregados para a finalidade única e exclusiva de divulgação interna de campanhas, bem como em divulgação externa, como reportagens na mídia, redes sociais da companhia e na divulgação de campanhas publicitárias e eventos, desde que previamente aprovadas pelo titular, conforme disposto na Lei nº 13709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados).



**Parágrafo único.** É permitido ao empregado solicitar a exclusão dos seus dados pessoais da referida base, mediante pedido por escrito, que deverá ser encaminhado ao setor de Privacidade e Proteção de Dados, com prazo de 15 dias úteis para avaliação e resposta.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DO QUADRO DE AVISOS**

As empresas fixarão em seus "Quadros de Avisos", até 24 (vinte e quatro) horas após o recebimento, os Avisos e Editais do Sindicato Laboral.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DOS ESCLARECIMENTOS**

As empresas comprometem-se, quando solicitadas por seus empregados, a prestar esclarecimentos necessários relativos aos percentuais de aumentos concedidos.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DAS RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS**

Antes de encaminhar qualquer reclamatória trabalhista à justiça do trabalho, o Sindicato Laboral procurará resolver o impasse de forma harmoniosa com as empresas, no sentido de evitar congestionamento desnecessário de Reclamatórias.

#### **CLAÚSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – DO COMPROMISSO ENTRE AS PARTES**

As partes se comprometem a realizar reuniões periódicas trimestrais com objetivo de atender eventuais reivindicações supervenientes da categoria.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Pelo não cumprimento das cláusulas da presente Convenção Coletiva, caberá ao infrator o pagamento de multa no valor correspondente a 2% (dois por cento) sobre o salário normativo da categoria, por empregado ou por infração em favor da parte prejudicada.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DA VIGÊNCIA DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA**

A presente Convenção Coletiva terá vigência de 01(um) ano, iniciando-se em 01 de abril de 2022 e encerrando-se em 31 de março de 2023, para as cláusulas sociais, abrangendo as empresas cujos empregados são representados pelo SINDITHERME, bem como, aqueles que vierem a ser admitidos durante a sua vigência, ressalvadas as categorias diferenciadas.



Por estarem justos e acordados e para que produza os seus efeitos jurídicos e legais, assinam às partes convenientes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em 02 (duas) vias, comprometendo-se consoante o que dispõe o artigo 614 da CLT, a promover o depósito de uma via da mesma, para fins de registro e arquivo, no Ministério do Trabalho e Previdência – Secretaria do Trabalho.

Joinville, 01 de abril de 2022.



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS  
INDÚSTRIAS DE REFRIGERAÇÃO,  
AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR,  
INDÚSTRIAS DE COMPRESSORES HERMÉTICOS  
PARA REFRIGERAÇÃO E INDÚSTRIAS DE  
ARTIGOS E EQUIPAMENTOS ODONTOLÓGICOS,  
MÉDICOS E HOSPITALARES DE JOINVILLE.

Rolf Decker  
Presidente  
CPF 223.965.439-20



SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE REFRIGERAÇÃO,  
AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR, INDÚSTRIAS  
DE COMPRESSORES HERMÉTICOS PARA  
REFRIGERAÇÃO E INDÚSTRIAS DE ARTIGOS E  
EQUIPAMENTOS ODONTOLÓGICOS, MÉDICOS E  
HOSPITALARES DE JOINVILLE.

Emerson Lange Zappone  
Presidente  
CPF 806.427.569-53