

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR, DE COMPRESSORES HERMÉTICOS PARA REFRIGERAÇÃO E INDÚSTRIAS DE ARTIGOS E EQUIPAMENTOS ODONTOLÓGICOS, MÉDICOS E HOSPITALARES DE JOINVILLE, CNPJ n. 79.370.417/0001-04, neste ato representado por seu Presidente em exercício, Sra. Simone Izidoro Antunes e NIDEC GLOBAL APPLIANCE BRASIL LTDA, CNPJ n. 29.958.609/0004-00, neste ato representado por seu Gerente de Recursos Humanos Sênior, Sr. ROBSON LEANDRO LUIZ, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estabelecendo as cláusulas e condições de trabalho adiante descritas:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de abril de 2026 a 31 de março de 2027 e a data-base da categoria em 1º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange os 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, empregados da empresa acordante da unidade de Itaiópolis/SC, sendo somente esta unidade da empresa sujeita às cláusulas e condições regidas por este documento.

SALÁRIO, REAJUSTE E PAGAMENTO

Piso salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo a partir de 1º de abril de 2026 será de R\$ 2.106,00 (Dois mil, cento e seis Reais) mensais, acompanhando a quarta faixa do salário mínimo do estado de Santa Catarina.

PARÁGRAFO ÚNICO. Estão excluídos das garantias desta cláusula os aprendizes e os estagiários, na forma da lei.

Reajuste/Correção Salarial

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados da categoria profissional serão reajustados por força deste Acordo Coletivo no índice de 4,77% (quatro vírgula setenta e sete por cento) sendo 3,77% referente ao INPC IBGE acumulado no período de 12 meses mais 1% referente a aumento real.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Ficam igualmente excluídos do reajuste no percentual fixado nesta Cláusula os:

- i. Estagiários;
- ii. Aprendizes, conforme estabelecido pela Lei nº 10.097/2000, regulamentado pelo Decreto nº 5.598/2005;
- iii. Admitidos a partir de 1º de abril de 2026 e
- iv. Executivos, conforme cláusula própria.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Fica acordado que, caso as empresas tenham concedido alguma antecipação salarial, tal antecipação será compensada neste acordo.

Forma e Prazo do Pagamento de Salário

CLÁUSULA QUINTA - 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) do salário nominal do corrente mês, sendo os aumentos aplicados apenas no final do mês.

CLÁUSULA SEXTA - PROJEÇÃO

Os empregados desligados, cujos efeitos da rescisão contratual se projetam para abril/2026, farão jus ao reajuste previsto na CLÁUSULA QUARTA, sendo paga a diferença até agosto/2026, por meio de rescisão contratual complementar.

CLÁUSULA SÉTIMA - EXECUTIVOS

Os Executivos da Empresa signatária deste Acordo Coletivo de Trabalho, assim considerados aqueles que ocupam cargo de Vice-presidência, Direção, Gerência Geral e Gerência Sênior, não são abrangidos pela cláusula de reajuste salarial contida neste Acordo, vez que, para esses cargos, é realizado o reajuste salarial por meio da aplicação de políticas de remuneração específicas.

PARÁGRAFO ÚNICO. Fica garantida aos Executivos a manutenção e aplicação das cláusulas sociais estabelecidas neste Acordo Coletivo.

Descanso Semanal Remunerado - DSR

CLÁUSULA OITAVA - 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 da remuneração correspondente ao descanso semanal remunerado.

Isonomia Salarial e Promoção

CLÁUSULA NONA - EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A empresa manterá critérios de equiparação salarial para todos os empregados que desempenham uma mesma função, de igual qualidade, mesma produtividade e demonstrando mesmo conhecimento técnico, ressaltando 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 - 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 PRIMEIRA - PROMOÇÕES

A promoção de empregado mensalista poderá ser precedida de um período experimental (interinidade/job rotation) 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS, 13º SALÁRIO, FÉRIAS E OUTRAS DISPOSIÇÕES Pagamento e antecipação do 13º salário



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 venham 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 180 dias 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 - 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 composição das férias individuais será dada conforme várias combinações possíveis, de acordo como descrito nesta cláusula.

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

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

PARÁGRAFO QUARTO. A concessão das férias será informada ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 15 dias. O interessado fará conferência via sistema/gestor, sendo dispensada a assinatura de recibo ou aviso de férias.

PARÁGRAFO QUINTO. Esta cláusula poderá ser revista em caso de alteração da legislação durante a vigência deste Acordo.

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 problemas pessoais, e desde que o pagamento não seja impossibilitado pelo fechamento da folha, sem a obrigatoriedade pela empresa de antecipar o pagamento do 13º salário.

Horas Extras e adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS HORAS EXTRAS

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

- i. Diurna: da 12ª até a 42ª hora extra: 50%; acima da 42ª hora extra: 75%; domingos e feriados: 125%.
- ii. Noturno: 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 (art. 73, parágrafo 10, 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. A empresa manterá um canal de comunicação com o representante do sindicato profissional, informando antecipadamente as horas extras que se façam necessárias.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 efetivamente trabalhadas com base na CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS HORAS EXTRAS deste Acordo.

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 ou diretamente como horas extras de feriado, independentemente do número de deslocamentos da residência para a empresa que venham a ocorrer.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 30 (trinta) dias.

JORNADA DE TRABALHO, COMPENSAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão firmar com seus empregados, assistidos pelo sindicato laboral, acordo de compensação de horários, coletivos ou individuais, a fim de:

- i. Flexibilizar ou suprimir o trabalho nos dias de sábado, dos empregados cujo trabalho, a critério delas, não seja exigido naquele dia;
- ii. Estabelecerem programas de compensação de feriados e dias ponte;
- iii. Ajuste à demanda produtiva, maior ou menor do que planejado, justificada e comprovada a necessidade junto ao sindicato laboral.

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

- i. Sendo necessária a troca de dia de folga dos empregados, a empresa submeterá para avaliação e validação a proposta de troca de dias, contendo o período abrangido e a justificativa de sua implantação;
- ii. Após o recebimento da proposta de troca de dias, o sindicato poderá solicitar mais informações e/ou esclarecimentos que julgar necessários, com a finalidade de avaliar a proposta e verificar se esta atende aos interesses dos empregados e não lhes acarreta prejuízos. A empresa deverá colaborar, providenciando o envio das informações e esclarecimentos solicitados ao sindicato;
- iii. Concluída a avaliação mencionada no subitem ii e, o sindicato laboral aprovado a proposta de troca de dias, este comunicará, via edital, a data para que ocorra a votação da proposta;
- iv. Na data definida no edital, o sindicato definirá e conduzirá, por meio de seus representantes e em local definido por este, o processo por meio do qual será coletado o voto dos empregados que tiverem interesse na troca de dias, assegurando a preservação do sigilo em relação à escolha efetuada;
- v. Ao final do processo de votação, o Sindicato informará ao Departamento de Recursos

Humanos o resultado da votação para os necessários controles e comunicação, programação das folgas e compensações, ajustes de transporte, atendimento do refeitório, berçário, serviço médico, configurações para registros de ponto e etc. Em hipótese alguma, a empresa receberá cópias dos registros de votação;

- vi. A proposta, se aprovada, produzirá efeitos sobre todos os empregados dos setores e/ou áreas envolvidos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Os empregados com cargos de chefia ou supervisão do setor onde ocorrerá a troca de dias, poderão participar apenas no processo de divulgação da proposta, sem qualquer interferência na opinião dos empregados, preservando assim o sigilo dos votos.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Fica assegurada e autorizada a possibilidade da realização de acordo individual conforme previsto no artigo 59 parágrafo 60 da CLT. Ainda, ficam excluídos do regime de compensação os empregados dos turnos de revezamento e os trabalhadores que exercem a jornada 12X36. Somente os aprendizes maiores de idade poderão fazer parte do acordo de compensação.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ACORDO ESPECIAL DE HORÁRIOS

As empresas poderão firmar acordo com seus empregados por meio de escrutínio secreto amparado pelo sindicato laboral, a fim de implementar horários especiais de trabalho e/ou pausa para descanso/alimentação.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA DISPENSA POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR

Na impossibilidade da empresa realizar as atividades produtivas por motivos de força maior, por exemplo em casos de greves, mobilizações, bloqueios de transporte, riscos de segurança, causas naturais, entre outros, será definido um plano de recuperação emergencial das horas e/ou dias de dispensa, sendo este plano acompanhado pelo sindicato, dispensada a necessidade de processo de votação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - RECUPERAÇÃO DE PARADAS

Em casos de paradas de processo ou linhas de produção por quebra de máquinas ou falta de abastecimento de matéria prima, não havendo condição de realocação dos empregados, estes serão liberados do trabalho e as horas de dispensa não serão descontadas. Se a parada se mantiver e abranger jornadas seguintes, os dias de dispensa serão lançados em banco de horas e ocorrerá posterior recuperação dentro do período de validade do banco. Não existindo acordo de banco de horas válido, caberá à empresa, junto ao sindicato laboral, elaborar um acordo coletivo específico para a recuperação das horas/dias de parada. As empresas manterão um canal de informações e orientações disponível aos empregados atingidos pela parada, desta forma, evitando deslocamento desnecessário destes até à empresa. O Sindicato Laboral será comunicado pela empresa para que possa prestar assistência aos empregados e acompanhar a reposição das horas, sendo que somente poderão ser repostas àquelas efetivamente liberadas pelo empregador.

Feriados e Jornada aos Sábados

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, perfazendo o total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Ficam desde já as empresas amparadas por essa convenção coletiva a estabelecer a compensação da jornada dos sábados para todos os turnos mediante acordo coletivo de trabalho específico para tal fim.

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 DÉCIMA QUARTA - DAS HORAS EXTRAS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FERIADO NOS SÁBADOS

Quando o feriado coincidir com o sábado, por conta do regime de compensação de horas de trabalho, a empresa 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 durante a semana
- iii. concentrar a redução na sexta-feira que antecede o feriado ou
- iv. pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos deste acordo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SÁBADOS ALTERNADOS

Fica facultado à empresa adotar o sistema de compensação de jornada de sábados alternados da seguinte maneira:

- i. 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;
- ii. 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.
- iii. Nesta jornada, no sábado que um turno estiver trabalhando, o outro estará em folga.

Banco de Horas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

É facultado à empresa aplicar banco de horas de forma coletiva, conforme regras de política interna, e ainda, caso necessário, pactuar por meio de acordo individual escrito ou via acordo de compensação anual.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AMBIENTES INSALUBRES

Fica autorizada a prorrogação e a adoção de jornada de compensação em ambientes insalubres, não se fazendo necessária a licença prévia do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 60, parágrafo único e 611-A, VIII da CLT.

Controle de jornada, escalas e feriados

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FOLGA SÉTIMO DOMINGO

É facultada a empresa 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 05:00 (cinco) horas do dia seguinte, do 1º e 6º domingo e folgar no 7º domingo, já compensado por acréscimo de horas nos seis domingos anteriores. Havendo necessidade de horas extras no sétimo domingo, o empregado receberá as primeiras 4 (quatro) horas com 105,71% e as 4 (quatro) horas finais com 140%.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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. Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO INTRAJORNADA

A empresa fica autorizada a efetuar a redução do intervalo intrajornada para repouso e alimentação, desde que respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA

De acordo com a Portaria 373/11 a empresa utilizará 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. 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 de controle de jornada eletrônicos, obedecerão às seguintes regras:

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TURNO REVEZAMENTO

Fica desde já, autorizada a implantação do turno especial de revezamento 6x2 para as empresas com atividades ininterruptas. Esta jornada prevê que as horas excedentes a 44 horas em uma semana, irão compensar a redução da jornada na semana seguinte. Os empregados trabalharão aos domingos e feriados, havendo folga compensatória nos dias normais da semana subsequente, em conformidade com a escala de horário especial a ser elaborada.

PARÁGRAFO ÚNICO. Caso a escala de trabalho contemple jornada de trabalho em dia de feriado, o empregado receberá as respectivas horas de trabalho conforme regra do banco de horas e o não comparecimento poderá ser computado como falta.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Nos moldes da Portaria MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021 em seu anexo IV, passam as empresas a possuir autorização permanente para realização de trabalho aos domingos e feriados, assim, podendo celebrar escalas de turnos para trabalho aos domingos e feriados como, por exemplo, 4X2 desde que não ultrapassem as 44 horas semanais e que os DSR's sejam pagos sem a diminuição da remuneração.

A implantação da escala será aprovada através de votação por escrutínio secreto, ficando dispensada a votação para a extensão das escalas à empregados adicionais, os quais serão notificados por escrito via aditivo de contrato de trabalho com no mínimo 15 dias de antecedência para o início ou término da escala.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FERIADO DE CARNAVAL

A empresa concederá folga na segunda-feira de carnaval. Os empregados que exercem suas atividades no turno noturno, folgarão na noite de domingo para segunda-feira.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FERIADOS DE FINAL DE ANO

A empresa concederá 04 (quatro) horas de folga na véspera do Natal e 04 (quatro) horas de folga na véspera do Ano Novo e, havendo necessidade de realização de jornada extraordinária, as horas de trabalho 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.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A empresa, atendendo ao que dispõe a legislação vigente, poderá estabelecer formas para participação dos trabalhadores nos lucros e/ou resultados por meio de acordo coletivo específico.

Alimentação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO FORNECIMENTO DE LANCHE/REFEIÇÃO

Havendo necessidade dos empregados trabalharem por mais de duas horas além da jornada normal, fica a empresa obrigada a fornecer lanche gratuitamente antes do início do trabalho extraordinário.

PARÁGRAFO ÚNICO. Quando o trabalho for aos domingos e/ou feriados, desde que não ultrapassadas 04 (quatro) horas de labor, o empregado tem direito à refeição fornecida de forma gratuita pela empresa.

Auxílio-Doença

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO POR AUXILIO-DOENÇA

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A próxima garantia de estabilidade ocorrerá passados 180 (cento e oitenta) dias do término da última estabilidade, desde que ocorra novo afastamento de mais de 90 (noventa) dias previdenciários.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Fica cessada a garantia do emprego nos casos de pedido de demissão, rescisão por justa causa e/ou do não retorno imediato ao trabalho após alta, devidamente comprovado por faltas registradas no cartão ponto.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O empregado aposentado por tempo de contribuição ou idade, que está ausente do trabalho sem o benefício do auxílio-doença previdenciário, ficará fora da garantia de emprego e, portanto, deverá verificar junto à equipe de saúde da empresa, a viabilidade de alteração de seu posto de trabalho para outro que seja compatível com possíveis limitações temporárias que esteja apresentando. O não comparecimento resultará em demissão por justa causa por abandono de emprego.

Outros auxílios

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO BENEFÍCIO FARMÁCIA

A empresa disponibiliza o subsídio de 50% (cinquenta por cento) no valor da compra de medicamentos com receita, sendo que este benefício se mantém para todos os seus empregados efetivos e respectivos dependentes, respeitadas as diretrizes contidas na política interna de benefícios.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONCESSÃO DO PROTETOR SOLAR

A empresa irá 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, a empresa manterá a concessão do subsídio de 50% para compra de protetor solar pelo funcionário e seus dependentes, condicionado às seguintes orientações:

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - VESTIMENTA DE TRABALHO

A empresa fornecerá aos seus empregados, gratuitamente, uniformes e macacões, bem como equipamento de proteção individual e de segurança, inclusive calçados específicos e óculos especiais, 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 a empresa no combate aos acidentes de trabalho, e poderá ser convocado a intervir quando da recusa do empregado em seguir quaisquer normas de segurança.

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

CONTRATO DE TRABALHO, AUSÊNCIAS E ESTABILIDADES

Admissões e Demissões

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Quando da rescisão de contrato de trabalho, fica a empresa, na data da homologação, obrigada a efetuar o envio de todas as informações eletrônicas para o governo, garantindo assim a atualização da CTPS eletrônica, a emissão da guia referente ao seguro-desemprego, quando o empregado fizer jus, fornecimento do PPP, lembrete da data de solicitação e de pagamento do PPR e da entrega do informe de rendimentos.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E REDUÇÃO DE JORNADA

No surgimento de estado de calamidade pública e/ou de emergência de saúde nacional e/ou internacional, a empresa poderá pactuar individualmente com seus funcionários pertencentes ao grupo de risco, a possibilidade de suspensão do Contrato de Trabalho e/ou redução de jornada (desde que o impacto financeiro ao empregado seja limitado à 70% do salário), independente de faixa salarial, cargo ocupado, percepção de benefício previdenciário e/ou possibilidade de pagamento de qualquer tipo de auxílio pelo governo federal, sendo que referida paralisação contratual 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, a empresa deverá efetuar o pagamento de parte da remuneração mensal, esta 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, o empregador poderá conceder durante o período de suspensão do contrato, ajuda compensatória mensal em valor por ele estipulado, que igualmente não terá natureza salarial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado ao empregado alistado, a continuidade de seu contrato de trabalho, no entanto, em caráter de suspensão, desde o alistamento até a data de sua desincompatibilização com o serviço militar, podendo ser dispensado por pedido de demissão ou por justa causa, conforme define o Artigo 501 da CLT.

Ausências abonadas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABONO PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR

A mãe poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo das verbas de 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 24h após a emissão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. No caso de consultas emergenciais, será considerado para abono o dia da consulta e havendo atestado emitido para os filhos com a recomendação de acompanhamento/tratamento residencial serão considerados até o limite de 10 dias para o abono previsto nesta cláusula.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO. Os pais que detenham a guarda exclusiva (unilateral) legalmente do (a) menor, comprovada documentalmente, poderão se beneficiar desta cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO FALECIMENTO DE ASCENDENTE E DE SOGRO (A) (A) E FILHO (A)

Ocorrendo o falecimento de pai e/ou mãe do empregado, a empresa concederá licença remunerada de 3 (três) dias consecutivos de trabalho e em caso de falecimento de sogro ou sogra de empregado, desde que casado legalmente ou com união estável reconhecida em cartório, a licença remunerada será de 2 (dois) dias consecutivos de trabalho, contados a partir do dia do falecimento e de acordo com a jornada de trabalho do empregado, ou seja, ocorrendo o falecimento após encerrado o expediente, a licença será contada a partir do dia seguinte.

No caso de falecimento de filho(a) além dos 2 (dois) concedidos pela CLT aumenta-se em mais 1 (um) dia, totalizando 3 (três) dias de licença remunerada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS PARA O VESTIBULAR E EXAME DO ENEM

Serão abonadas pela empresa, as faltas ao trabalho nos dias de prestação de vestibulares e do ENEM, desde que realizadas em estabelecimentos/entidades devidamente legitimadas de aplicação de tais exames, e cujos horários coincidam com o horário de trabalho, desde que, a necessidade seja previamente comunicada à empresa, com no mínimo 72 (setenta e duas) horas de antecedência, sendo necessária a apresentação de comprovação de comparecimento e realização da prova posteriormente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

Em caso de início da licença maternidade conflitando com o gozo das férias, esta deverá ser suspensa, e o saldo restante, será adicionado ao fim do período de licença da empregada. No caso de licença paternidade, caso esta conflitar com o período de gozo de férias, não ocorrerá a interrupção das férias, nem será concedido dias de gozo adicional.

Estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica garantido o emprego à gestante, desde a concepção até 05 (cinco) meses após o parto, conforme determina o Artigo 100 Inciso I letra "b" das Disposições Transitórias, da atual Constituição Federal, salvo pedido de demissão ou justa causa. Ainda, a empresa concederá mais um adicional de 4 meses, totalizando assim 9 meses de estabilidade após o parto. Essa estabilidade pode ser revogada mediante solicitação da empregada, desde que tal requerimento seja realizado junto ao Sindicato Laboral, e este fornecerá uma carta contendo o reconhecimento e a aprovação da renúncia da estabilidade pela funcionária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Aos empregados que tiverem, no mínimo, 05 (cinco) anos consecutivos de vinculação empregatícia com a 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, terá garantido o emprego ou pagamento mediante verba indenizatória.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Ao empregado comissionado fica assegurada a indenização equivalente ao salário nominal adicionado ao valor médio da comissão dos últimos doze meses.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A estabilidade para aposentadoria deve ser comunicada com 180 dias de antecedência da aquisição do direito para que seja possível a associação sindical e para que a empresa

possa evitar, ao máximo, os desligamentos em período de estabilidade. Ainda, deverão ser observadas as seguintes diretrizes:

- 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 extrato de tempo de contribuição via aplicativo "Meu INSS" da Previdência Social e comunicação ao sindicato laboral;
- ii. A falta de comunicação sobre a estabilidade com 180 dias antecedência torna essa cláusula inválida, ainda que ocorra a comprovação futura da condição de estável a época da dispensa, ainda que judicialmente;
- iii. Somente serão concedidos os períodos de estabilidade pré-aposentadoria que forem 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, Pedidos 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 180 (cento e oitenta) dias anteriores à data do desligamento.

COTAS LEGAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COTA DE APRENDIZES

Ficam excluídas da base de cálculo da cota de aprendizes, além das funções previstas no parágrafo 10 do artigo 52 do Decreto no 9.579/2018, os:

- i. demais cargos operacionais que não demandem formação profissional, desde que comprovados por laudo técnico;
- ii. empregados afastados há mais de 90 (noventa) dias pela Previdência Social.;
- iii. pessoas com deficiência (PCD).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 e os
- ii. aprendizes.

TREINAMENTOS E INCENTIVO À FORMAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TREINAMENTO

Objetivando o aprimoramento profissional de seus empregados, a empresa poderá oferecer treinamentos e cursos de especialização, dentro ou fora do horário de trabalho, ficando estabelecido que o tempo despendido nessa atividade não será considerado como à disposição do empregador e nem os empregados ficarão obrigados a participar.

PARÁGRAFO ÚNICO. A empresa poderá permitir, como contrapartida, a realização de cursos nas suas dependências, proveniente de recursos obtidos junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, decorrente das políticas públicas de trabalho e renda.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO PROGRAMA DE INCENTIVO A FORMAÇÃO

A empresa poderá instituir programa de incentivo à formação escolar, para firmar contrato de trabalho, com salário inicial 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMAS DE VOLUNTÁRIOS, TREINAMENTO E RECRUTAMENTO INTERNO

Os empregados que participarem de atividades 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 serão previamente negociados conforme políticas vigentes na empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA CRIAÇÃO DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Os sindicatos patronal, laboral e a empresa elaborarão em conjunto um programa de capacitação profissional a ser oferecido para os associados e seus dependentes, com objetivo de fomentar o desenvolvimento de mão de obra previamente capacitada para admissão. Os módulos poderão incluir informática, conceitos de 3Q6S, Lean manufacturing, higiene e segurança no trabalho, entre outros. Parte dos recursos necessários serão obtidos via fundo de qualificação profissional, mensalidade sindical, FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador e outros.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - POLÍTICAS INTERNAS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA PROTEÇÃO DE DADOS

A empresa poderá 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FILIAÇÃO SINDICAL

A empresa se dispõe a colaborar com o Sindicato Profissional, visando a 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 pela empresa, somente e exclusivamente para a finalidade de emissão 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 OITAVA - LICENÇA AOS DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa concederá licença a seus empregados que estejam preenchendo cargos eletivos do Sindicato Laboral, sem prejuízo no salário, quando estes representarem a 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 NONA - PARTICIPAÇÃO À ASSISTÊNCIA E RESPONSABILIDADE SOCIAL

A empresa 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, a empresa e o Sindicato Laboral acordam que poderão desenvolver projetos de assistência e responsabilidade social em parceria.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DO QUADRO DE AVISOS

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - DAS RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS

Antes de encaminhar qualquer reclamação trabalhista à Justiça do Trabalho, o Sindicato Laboral procurará resolver o impasse de forma harmoniosa com a empresa, no sentido de evitar congestionamento desnecessário da justiça por excesso de processos judiciais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Pelo não cumprimento das cláusulas do presente acordo 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.

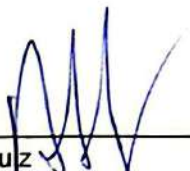
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ESCLARECIMENTOS

A empresa se compromete, quando questionada por seus empregados, a prestar os devidos esclarecimentos relacionados aos percentuais de reajustes e aumentos concedidos.



Simone Izidoro Antunes
Presidente em exercício

SIND DOS TRAB NAS IND DE REFRIG, AQUECIM E TRAT DE AR, DE COMPRESSORES
HERMETICOS P REFRIG E IND DE ART E EQUIP ODONT, MEDICOS E HOSP DE JOINVILLE



Robson Leandro Luz
Gerente Senior Recursos Humanos
NIDEC GLOBAL APPLIANCE DO BRASIL LTDA