

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

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 JOINVI, CNPJ n. 79.370.417/0001-04, neste ato representado por seu Presidente em exercício, Sra. Simone Izidoro Antunes;

E

SIND DAS INDS DE REFRIG, AQUECIM E TRATAMEN DE AR, COMPRESS HERMET PARA REFRIG E DE ART E EQUIP ODONTOLOGICO, MEDICO E HOSPITALARES DE JOINVILLE, CNPJ n. 81.140.352/0001-44, neste ato representado por seu presidente, Sr. PAULO HENRIQUE SOARES DA ROSA;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2026 a 31 de março de 2027 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) 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.

### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - DO 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 para empresas com até 1.000 (mil) trabalhadores e R\$ 2.180,27 (dois mil e cento e oitenta Reais e vinte e sete centavos) para empresas que possuem a partir de 1.001 (Um mil e um) trabalhadores.

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

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados da categoria profissional serão reajustados por força desta Convenção no índice de 4,77% (quatro vírgula setenta e sete por cento) sendo 3,77% referentes ao INPC IBGE acumulado no período de 12 meses mais 1% referente a aumento real, a ser aplicado até o teto de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). Para aqueles que auferem salários acima do teto, será aplicado o reajuste no valor fixo de R\$ 715,50 (setecentos e quinze Reais e cinquenta centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Ficam as empresas da categoria dispensadas da aplicação do teto caso passem por situação econômica mais favorável.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Não faz jus ao reajuste previsto nesta cláusula as seguintes categorias de empregados:

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 de 1º de abril de 2026; e

IV. Executivos, conforme cláusula própria.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - DAS 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.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

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

Os Executivos das Empresas signatárias desta Convenção Coletiva 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 nesta Convenção Coletiva, 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 nesta Convenção Coletiva.

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

#### **Isonomia Salarial**

#### **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, mesma produtividade e demonstrando mesmo conhecimento técnico, 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.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 da remuneração correspondente ao descanso semanal remunerado.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros  
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.

**Adicional de Hora-Extra**

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DAS HORAS EXTRAS**

As horas diárias realizadas pelos empregados em regime extraordinário, excetuadas aquelas realizadas conforme a CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 (artigo 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. As empresas da respectiva categoria manterão um canal de comunicação com o representante do sindicato profissional, informando antecipadamente as horas extras que se façam necessárias.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 efetivamente trabalhadas com base na CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 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 QUINTA - 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 30 (trinta) dias.

Prêmios



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

O empregado com mais de 180 dias de empresa até o limite de 2 anos, 11 meses e 29 dias, 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 no mês seguinte aquele 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. Ocorrendo situação em que um dos empregados tenha menos de 3 anos e o outro mais de 3 anos, será pago para o primeiro 45% e para o segundo 60%.

PARÁGRAFO TERCEIRO. O prêmio será concedido apenas uma vez e deverá ser requisitado em até 60 dias a partir da data do casamento no civil. No caso de novo casamento, não terá direito ao prêmio.

PARÁGRAFO QUARTO. Se ocorrer o desligamento durante o prazo de 60 dias, o empregado deve avisar ao RH da empresa no ato do comunicado de dispensa do trabalho para que o pagamento seja feito na rescisão contratual.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

PARÁGRAFO ÚNICO. A presente cláusula se aplica somente para empregados sindicalizados há no mínimo 180 dias anteriores à data do desligamento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. A presente cláusula se aplica somente para empregados sindicalizados há no mínimo 180 dias anteriores à data do desligamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para ter direito ao pagamento, o empregado deve informar a empresa sobre já estar aposentado até no dia do comunicado de desligamento para que a empresa possa efetuar o pagamento na rescisão contratual. A falta de comunicação isentará a empresa do respectivo pagamento.

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **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.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **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, fornecida gratuitamente pela empresa.

## Auxílio Transporte

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO TRANSPORTE PARA EMPREGADOS**

As empresas que estejam concedendo transporte para seus empregados garantirão que o mesmo seja climatizado, principalmente na estação do verão.

## Auxílio Saúde

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## Auxílio Doença/Invalidez

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO POR AUXÍLIO-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, devidamente comprovado por faltas 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 buscar junto ao serviço médico do trabalho da empresa a realocação da atividade para o trabalho. O não comparecimento resultará em abandono de emprego.

## Outros Auxílios

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 o envio de todas as informações eletrônicas para o governo garantindo assim a atualização da CTPS eletrônica, 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 OITAVA - 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.

#### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E REDUÇÃO DE JORNADA**

No surgimento de estado de calamidade pública e de emergência de saúde nacional e/ou internacional, 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 a 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.

#### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

#### **Portadores de necessidades especiais**



### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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. Aprendizizes.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Qualificação/Formação Profissional**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 ao Ministério do Trabalho e Emprego, decorrente das políticas públicas de trabalho e renda.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMAS VOLUNTÁRIOS, TREINAMENTOS E RECRUTAMENTO 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 TRIGÉSIMA SEXTA - 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 o objetivo de fomentar mão-de-obra previamente capacitada para admissão.

Os módulos poderão incluir informática, conceitos de WCM (World Class Manufacturing), 5S, 3Q6S, Lean manufacturing, higiene e segurança no trabalho, entre outros.

Parte dos recursos necessários será obtida via fundo de qualificação profissional, mensalidade sindical, FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador e outros.

## Estabilidade Mãe

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA 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 II, alínea "b", das Disposições Transitórias, da Constituição Federal, salvo pedido de demissão ou justa causa, mais um adicional de 4 meses, totalizando assim 9 meses de estabilidade após o parto. Essa estabilidade pode ser revogada mediante solicitação da empregada junto ao sindicato laboral, o qual fornecerá uma carta contendo a aprovação da renúncia da estabilidade.

## Estabilidade Aposentadoria

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Aos empregados que tiverem no mínimo 05 (cinco) anos consecutivos de vinculação empregatícia com a mesma empresa e que se encontrem 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 assegurada a indenização equivalente ao salário nominal adicionado o 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 as empresas possam evitar ao máximo os desligamentos em período de estabilidade.

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 para aposentadoria via sistema Meu INSS do Governo e comunicação ao sindicato laboral;

II. A falta de comunicação sobre a estabilidade com 180 dias de antecedência torna essa cláusula inválida, 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 180 dias anteriores à data do desligamento.

## Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Compensação de Jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 às 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 PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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. Ficam desde já as empresas amparadas por essa convenção coletiva a estabelecer a compensação de 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 TERCEIRA - DAS HORAS EXTRAS ou banco de horas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 durante a semana ou concentrar a redução na sexta-feira que antecede o feriado;
- III. Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção.

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

**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 e 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 necessário 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 e 12X36.

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

**ACORDO ESPECIAL DE HORÁRIOS.** As empresas poderão firmar acordo com seus empregados através de escrutínio secreto amparados pelo sindicato laboral para implementar horários especiais de trabalho e de pausa para descanso/alimentação.

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

**RECUPERAÇÃO DE PARADAS.** Em casos de paradas de processo ou linhas de produção por quebra de máquinas ou falta de abastecimento de matéria prima em que não há condição de realocação dos empregados, estes serão liberados do trabalho e as horas não serão descontadas. Se a necessidade de dispensa se estender para dias seguintes, os dias de dispensa serão lançados em banco de horas para posterior recuperação dentro do período de validade do acordo de banco de horas. Não existindo banco de horas, caberá para empresa, junto ao sindicato laboral, estabelecer acordo coletivo específico.

As empresas manterão canal de informações e orientações disponíveis aos empregados atingidos, evitando deslocamento desnecessário destes até a empresa.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

Ficam as empresas da categoria autorizadas a reduzir o intervalo intrajornada dos seus empregados para 30 (trinta) minutos, nos termos do que disciplina o artigo 611-A, inciso III, da CLT, podendo, inclusive, ser adotada a referida redução em locais insalubres e atividades consideradas perigosas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** As instalações e procedimentos quanto à alimentação dos empregados sujeitos à redução do intervalo intrajornada, das empresas desta categoria, estão de acordo com as diretrizes concernentes à organização do refeitório, bem como com as demais normas regulamentadoras de saúde, higiene e segurança do trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** A redução do intervalo intrajornada não acarretará o pagamento de horas extras aos empregados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** A realização de horas extras, mesmo habituais, não descaracteriza a presente autorização de redução do intervalo intrajornada.

**PARÁGRAFO QUARTO.** A redução do intervalo intrajornada é aplicada, inclusive, nas jornadas que contemplem acordos de compensação coletivas e individuais de jornadas, desde que respeitado o intervalo de 30 minutos diários.

#### **Controle da Jornada**



### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 poderá ser computado como falta.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 eles 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 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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, independentemente 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 comprovem a qualidade de único responsável legal.

### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

Nos moldes da PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021, em seu anexo IV, ficam as empresas autorizadas a 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 a 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FLEXIBILIZAÇÃO DO DESCANSO DOMINICAL PARA MULHERES**

Considerando as especificidades das atividades desenvolvidas pelas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, as condições de trabalho, segurança e saúde implementadas, fiscalizadas e continuamente aprimoradas pelas empresas, a necessidade de tratamento isonômico entre homens e



mulheres e a autonomia negocial coletiva, por meio desta cláusula, fica flexibilizada a aplicação do art. 386 da CLT, permitindo às empresas a adoção de escalas de trabalho que não obrigatoriamente contemplem folga quinzenal aos domingos às empregadas do sexo feminino.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** A flexibilização acima do descanso dominical para as trabalhadoras, não implica em supressão do direito ao descanso semanal remunerado de sua respectiva escala de trabalho, em conformidade com os artigos 66 e 67 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL (4X4)**

Fica facultado às empresas da categoria adotar jornada especial de trabalho sob a modalidade de escala 4x4, que corresponde a 4 dias consecutivos de 11 horas de trabalho por 4 dias de folga, independentemente do setor e função.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Não serão consideradas como horas extras as horas excedentes à 8ª hora diária até a 11ª hora, tendo em vista que os empregados terão, em contrapartida, folga compensatória de 4 dias consecutivos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** A prestação de horas extras não descaracteriza a modalidade 4x4, em razão do previsto no artigo 59-B, parágrafo único da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** Por se tratar de regime de compensação de jornada, não será devido aos empregados submetidos à modalidade 4x4 adicional pelos domingos laborados, exceto se o domingo coincidir com feriado, hipótese que deverá ser observado o disposto no 4º parágrafo desta cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO.** Caso ocorra labor em dia de feriado, o empregado receberá as respectivas horas de trabalho em banco de horas ou folha de pagamento (conforme cláusula de HE), de acordo com a regra de cada empresa, e o não comparecimento será computado como falta.

**PARÁGRAFO QUINTO.** As horas destinadas ao repouso e alimentação não serão computadas na jornada de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 PRIMEIRO.** Exclusivamente para o turno noturno, as folgas serão concedidas no dia seguinte ao Natal e ao Ano Novo.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO FERIADO DE CARNAVAL**

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 em 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 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.

#### **Licença Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DO FALECIMENTO DE ASCENDENTE, DE SOGRO (A) E FILHO (A)**

Ocorrendo o falecimento de pai e/ou mãe do empregado, as empresas concederão licença remunerada de 3 (três) dias consecutivos de trabalho 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 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 a jornada, 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.

#### **Licença Maternidade**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE**

Em caso de início da licença maternidade conflitante 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 de licença paternidade.

Se o filho nascer durante ou depois da jornada de trabalho, a licença começará a contar a partir do dia seguinte.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador Insalubridade**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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, XIII da CLT.

#### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 dedicará todos os seus esforços, colaborando com as empresas no combate aos acidentes de 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.

### **Relações Sindicais** **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA FILIAÇÃO SINDICAL**

As empresas se dispõem a 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 13.709/18 (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.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 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.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 13.709/18 (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.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DA PARTICIPAÇÃO À ASSISTÊNCIA E RESPONSABILIDADE SOCIAL**

As empresas e o Sindicato Laboral entendem que 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 SEXAGÉSIMA QUINTA - DO QUADRO DE AVISOS**

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



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

Antes de protocolar qualquer ação trabalhista junto à Justiça do Trabalho, o Sindicato Laboral procurará resolver o impasse de forma harmoniosa entre empresas e empregados, no sentido de evitar excesso de demandas e congestionamento do órgão jurisdicional.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DO COMPROMISSO ENTRE AS PARTES**

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

#### **Disposições Gerais Descumprimento do Instrumento Coletivo**

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

Pelo não cumprimento das cláusulas desta 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.

#### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - OUTRAS DISPOSIÇÕES**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DOS ESCLARECIMENTOS**

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

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA VIGÊNCIA DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA**

A presente Convenção Coletiva terá vigência de 01 (um) ano, iniciando-se em 01 de abril de 2026 e encerrando em 31 de março de 2027, para as cláusulas sociais, abrangendo as empresas cujos empregados são representados pelo SINDITHERME, bem como os funcionários 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 as 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 dela, para fins de registro e arquivo, no Ministério do Trabalho e Previdência - Secretaria do Trabalho.



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



PAULO HENRIQUE SOARES DA ROSA  
Presidente

SIND DAS INDS DE REFRIG, AQUECIM E TRATAMEN DE AR, COMPRESS HERMET PARA REFRIG E  
DE ART E EQUIP ODONTOLOGICO, MEDICO E HOSPITALARES DE JOINVILLE