

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001245/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/06/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR028826/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.169397/2021-52  
DATA DO PROTOCOLO: 09/06/2021

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

SINDICATO DAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E DO MATERIAL ELETRICO DE LAGES/SC, CNPJ n. 78.492.121/0001-95, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO TRAB INDS METALURGICA MEC MAT ELET JOACABA, CNPJ n. 84.591.080/0001-97, neste ato representado(a) por seu ;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico**, com abrangência territorial em **Campos Novos/SC**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados a partir de 1º de maio de 2021, no percentual de **8% (oito por cento)**, sobre o salário vigente do mês de abril de 2021.

### CLÁUSULA QUARTA - PROPORCIONALIDADE

Os empregados admitidos após a data-base de maio de 2020 terão a correção salarial na proporção do tempo de serviço na empresa, mediante a aplicação do índice de correção salarial previsto na cláusula 03, calculados a razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado.

**Parágrafo Único** – Para a aplicação da proporcionalidade estabelecida nesta cláusula, será considerada como mês completo, para efeito da admissão, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

### CLÁUSULA QUINTA - PISO SALARIAL

Fica assegurado aos empregados pertencentes da Categoria Profissional os Pisos Salariais nos seguintes valores:

a) **R\$ 1.281,00** (um mil, duzentos e oitenta e um reais), nos primeiros 90 (noventa) dias de trabalho.

b) **R\$ 1.467,00** (um mil, quatrocentos e sessenta e sete reais), após 90 (noventa) dias de trabalho.

**Parágrafo Único** – Os valores previstos na alínea “b” acima estipulados serão automaticamente corrigidos por ocasião do reajuste do Piso Estadual de Salário quando ficarem abaixo dos valores que determinar a Legislação Estadual pertinente.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - DATA LIMITE DE PAGAMENTO**

A data limite para pagamento de salários, será até o 5º dia útil do mês subsequente.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Ficam as empresas autorizadas a efetuar o desconto da mensalidade do sindicato, e outros descontos determinados em assembleia geral do Sindicato Profissional, em folha de pagamento da categoria, mediante autorização dos associados, ressalvado o desconto previsto na cláusula referente a contribuição assistencial.

### **CLÁUSULA OITAVA - DISCRIMINATIVO DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, folha de pagamento contendo as parcelas salariais pagas e as respectivas deduções, assim como os recolhimentos para FGTS.

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

### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

Os empregados receberão as horas trabalhadas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor das horas normais. Considerando como extras aquelas excedentes a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, mesmo convencionadas em acordo de compensação de horário de trabalho.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALOR BASE DE CÁLCULO PARA INSALUBRIDADE**

A insalubridade, quando devida, será calculada com base no valor previsto no item “a” da Cláusula 05, no importe de **R\$ 1.281,00** (um mil, duzentos e oitenta e um reais), obedecendo assim o piso desta Convenção.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão aos seus empregados, inclusive admitidos após esta data, ticket alimentação no valor mínimo de **R\$ 225,00** (duzentos e vinte e cinco reais) mensais, pagos juntamente com o salário, sob

forma de ticket refeição ou alimentação, facultando **excepcionalmente**, o seu pagamento em dinheiro, o qual não terá seja qual for a forma de pagamento, natureza remuneratória, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976 e demais normas regulamentadoras, não incidindo sobre o 13º salário e demais verbas da natureza salarial.

§ 1º O Fornecimento da alimentação por parte da empresa não desobriga o pagamento do valor integral do ticket alimentação. Nos casos de faltas injustificadas, na admissão e demissão dos empregados, o pagamento do ticket alimentação será proporcional, sendo devida a metade do seu valor para aqueles empregados que trabalharem até 15 (quinze) dias no mês e o valor integral para aqueles que trabalharem mais de 15 (quinze) dias.

§ 2º Para os trabalhadores que já recebem o valor acima do previsto neste instrumento normativo, deverão as empresas manter o referido pagamento no mesmo patamar, não podendo haver qualquer redução.

§ 3º O ticket alimentação não será devido nas hipóteses de suspensão do contrato de trabalho.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BOLSA DE ESTUDO**

As empresas que concederão bolsas de estudo aos seus funcionários tanto para cursos regulares de Nível Técnico como de Capacitação, vinculados às atividades desenvolvidas pela empresa, obedecendo as seguintes condições mínimas:

§ 1º – Limite de participação da empresa:

50% (cinquenta por cento).

§ 2º – Percentual de empregados atendidos:

10% (dez por cento) para ensino regular.

25% (vinte e cinco por cento) para capacitação profissional.

§ 3º – O empregado manifestará por escrito o interesse no curso apontado, cabendo à empresa a escolha dos cursos, assim como a seleção dos empregados a serem atendidos.

§ 4º – A concessão da bolsa estará vinculada à frequência do empregado no curso matriculado, bem como ao final deverá apresentar na empresa o respectivo Certificado de Conclusão, sendo que no caso de demissão por justa causa devidamente comprovada, pedido de demissão ou desistência por parte do empregado, este deverá ressarcir a empresa no percentual de 50% (cinquenta por cento) do valor pago pela empregadora.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE FARMÁCIA**

As empresas da categoria fornecerão vale farmácia aos seus empregados em dinheiro, quando necessário, ou através de convênio mantido pela empresa, exclusivamente para aquisição de medicamentos, até o limite mensal de 15% (quinze por cento) do salário base do empregado envolvido.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas da categoria repassarão ao beneficiário legal do trabalhador que vier a óbito a importância correspondente a 03 (três) salários mínimos nacionais, a título de auxílio funeral, na data da homologação sindical e/ou pagamento da rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo Único** – As empresas que contratarem ou mantiverem seguro de vida em grupo, cuja apólice tenha a cobertura de pagamento das despesas com funeral dos seus empregados, ficam desobrigadas do pagamento estabelecido no caput desta cláusula.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

A duração do aviso prévio será contada de acordo com o tempo de serviço do empregado, sendo de 30 (trinta) dias para aquele que tiver até um ano de vínculo empregatício na mesma empresa, acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, nos termos da Lei nº 12.506/2011.

§ 1º - Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando concedido pelo empregador, o empregado que obtiver novo emprego antes do respectivo término do aviso, sendo-lhe devido apenas a remuneração dos dias efetivamente trabalhados, além das demais verbas rescisórias.

§ 2º - No aviso prévio, tanto trabalhado quanto indenizado, o seu período de duração integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, inclusive reajustes salariais, férias, 13º salário e indenizações. Portanto, o aviso prévio indenizado deve ser considerado para fins de anotação da baixa na CTPS, na forma disposta no art. 17 da Instrução Normativa SRT 15/2010, observando:

- a) na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado; e
- b) na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado;
- c) no TRCT, a data de afastamento a ser consignada será a do último dia efetivamente trabalhado

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO EXERCIDA NA CTPS**

As empresas manterão atualizadas na CTPS a anotação da função exercida por seus empregados.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA ESPECIAL DE EMPREGO**

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador, nas seguintes condições:

- a) Ao empregado afastado em virtude de auxílio doença por tempo superior a 30 (trinta) dias, terá estabilidade de 60 (sessenta) dias após alta médica previdenciária, desde que não esteja em período de experiência.
- b) Nos últimos 03 (três) anos que antecede o direito à aposentadoria, seja por tempo de serviço, por idade ou especial, desde que o mesmo tenha 04 (anos) anos de serviço completos na mesma empresa e avise a empresa por escrito com os respectivos documentos comprobatórios emitidos pela página eletrônica do

órgão previdenciário, no prazo de 60 (sessenta) dias a partir da aquisição do direito, sob pena de não gozar do referido benefício, ressalvando-se também os casos de falta grave, devidamente comprovado.

c) A partir do alistamento militar, desde que informada a empresa sob protocolo, até a dispensa prevista em lei.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MANUT. DO PONTO ELETRÔNICO OU SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA**

Ficam as empresas da categoria econômica autorizadas a manterem o sistema de ponto eletrônico já existente na empresa ou adotarem sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, nos termos da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, publicado no DOU de 28-02-2011 – Seção I – pág. 131.

§ 1º – O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada, vigente no estabelecimento.

§ 2º – Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

§ 3º – Além daqueles previstos no caput, os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho.

§ 4º – Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 5º – Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

I - estar disponíveis 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 DÉCIMA NONA - JORNADA NOTURNA**

As horas noturnas, assim entendidas aquelas laboradas entre 22h (vinte e duas) horas de um dia e 05h (cinco) horas do dia seguinte, serão remuneradas com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) em relação a hora normal.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

A redução do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas previsto no art. 611-A, III, da CLT, será objeto de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO onde as empresas interessadas apresentarão diretamente ao Sindicato Profissional a exposição dos motivos e as necessidades específicas para a formalização da respectiva redução intervalar.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Serão abonadas, sem prejuízo do salário, as falta do empregado estudante, nos horários de exames regulares ou vestibulares em estabelecimentos oficiais de ensino ou legalmente autorizados, mediante comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação oportuna.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS**

As empresas da Categoria Econômica ao concederem suas férias coletivas ou individuais poderão, ao seu livre arbítrio, escolher o dia de início das férias, de segunda a quinta-feira e, no caso de feriados, ao menos dois dias antes.

§ 1º - As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, desde que haja concordância por escrito do empregado, sendo que um dos períodos não poderá ser inferior a quatorze (14) dias corridos e o demais períodos, não poderão cada um ser inferior a cinco (5) dias corridos;

§ 2º - No caso de fracionamento do descanso anual, o pagamento da remuneração das férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do início do período usufruído, independentemente do número de dias;

§ 3º - O fracionamento das férias deverá ocorrer dentro do período de concessão, ou seja, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 4º- Esta cláusula não tem relação com as medidas trabalhistas complementares que poderão ser adotadas pelos empregadores para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) relacionadas a trabalho e emprego previstas na Medida Provisória nº 1.046/2021.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO DE FÉRIAS**

As empresas serão obrigadas a comunicar o empregado a data da concessão de férias com a antecedência estabelecida no art. 135, da CLT, sob pena de recusa do empregado em sair em gozo de férias caso não cumprida a legislação de regência.

**Parágrafo Único** - Esta cláusula não tem relação com as medidas trabalhistas complementares que poderão ser adotadas pelos empregadores para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) relacionadas a trabalho e emprego previstas na Medida Provisória nº 1.046/2021.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÕES**

O empregado que exercer a substituição temporária, desde que não seja meramente eventual, terá direito ao mesmo salário do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto perdurar a substituição.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO TRABALHADOR**

Fica assegurado aos trabalhadores (as) dispensa remunerada, sem prejuízo de outras vantagens concedidas pela empresa, nos seguintes casos:

- a) 5 (cinco) dias úteis aos seus empregados, por ocasião do nascimento de filho(s);
- b) 3 (três) dias úteis por ocasião de casamento do empregado(a), morte de ascendente, descendente e cônjuge.
- c) 2 (dois) dias úteis a dispensa remunerada do empregado(a), quando do falecimento de avós, irmão, irmã, sogro e sogra.

**Parágrafo Único** – Para ter direito da dispensa referida na alínea “c”, o empregado(a) terá que manter atualizado no Departamento de Pessoal da empresa, sua situação civil, inclusive, com a indicação de paternidade e maternidade de seu cônjuge, sob pena de não poder usufruir da dispensa relativa a morte de sogro e sogra.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DA MÃE NA DOENÇA DO (A) FILHO (A)**

Fica assegurada à mãe integrante da categoria profissional, a dispensa sem prejuízo no salário, quando a mesma tiver que se afastar do trabalho, para acompanhar o(a) filho(a) de até 14 (quatorze) anos, por ocasião de consulta médica.

**Parágrafo Único** – Para fazer jus ao pagamento do período de afastamento, a mãe será obrigada a apresentar atestado médico e receita prescrita pelo médico que proceder o atendimento do(a) filho(a).

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

O empregado que rescindir espontaneamente o contrato de trabalho terá direito na indenização das férias proporcionais, na forma da Súmula 171 do TST.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - E.P.I. E INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

Serão fornecidos gratuitamente aos trabalhadores, quando exigidos por lei, ou pelos empregadores, todos os equipamentos de proteção, inclusive individual, bem como uniformes, calçados e instrumentos de trabalho.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS**

Os exames médicos e laboratoriais exigidos pelo empregador e realizados nos locais por ele determinado serão pagos pelo empregador.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas que não contarem com serviços médicos em suas dependências aceitarão os atestados médicos apresentados por seus empregados, devidamente acompanhado da receita prescrita pelo médico que proceder o atendimento, efetuando o pagamento dos dias de afastamento.

**Parágrafo Único** - Nas empresas que contarem com atendimento médico em suas dependências, o empregado fica obrigado a apresentar o respectivo atestado e receita no ambulatório para avaliação do médico da empresa.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

Na medida do possível as empresas se comprometem a colaborar com a sindicalização dos empregados.

## **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INFORMAÇÕES SINDICAIS**

As empresas indicarão os locais para a fixação de avisos do Sindicato Profissional, para comunicações de interesse da categoria profissional, vedada a veiculação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL**

O dirigente sindical, no exercício de suas funções, terá garantido o acesso aos locais de trabalho, desde que dê prévio conhecimento aos empregadores, inclusive os motivos da visita, por escrito e com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas abrangidas por esta convenção, conforme preceito constitucional e deliberação da Assembleia Geral, deverão recolher em favor do SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DO MATERIAL ELÉTRICO DE LAGES, entidade PATRONAL com representatividade na área de abrangência das partes convenientes, em virtude da renovação da Convenção Coletiva de Trabalho, TAXA ASSISTENCIAL, em duas parcelas, conforme a seguinte tabela e vencimentos:

#### **VENCIMENTO/VALOR A SER RECOLHIDO:**

<b>Nº DE EMPREGADOS</b>	<b>10/07/2021</b>	<b>10/11/2021</b>
01 a 20	R\$ 400,00	R\$ 400,00
21 em diante	R\$ 30,00 (por colaborador)	R\$ 30,00(por colaborador)



§ 1º - O recolhimento da TAXA ASSISTENCIAL deverá ocorrer nos respectivos vencimentos transcritos acima, respectivamente, sendo que os recolhimentos efetuados após as datas estabelecidas serão atualizados monetariamente e acrescidos de multa de 10% (dez por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, calculados sobre o valor atualizado.

§ 2º - Os recolhimentos deverão ser procedidos através de guia de recolhimento fornecida pela entidade patronal, devidamente preenchida, antes da data de vencimento, informando o número de colaboradores, através do e-mail [simmel@simmel.ind.br](mailto:simmel@simmel.ind.br) ou pelo telefone (49) 3222-6401.

§ 3 - Para as empresas associadas ao sindicato, com pagamento regular de mensalidades é facultado o não recolhimento da Taxa Assistencial, visto já contribuírem mensalmente para a entidade.

§ 4 - Esta cláusula é de total responsabilidade do SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DO MATERIAL ELÉTRICO DE LAGES, cabendo a ele, diretamente ou indiretamente, a responsabilidade pela cobrança.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES**

Os integrantes da categoria profissional do sindicato em Assembleia Geral, realizada no dia 20/05/2021, decidiram fixar a Reversão Salarial em benefício da entidade sindical representativa da classe trabalhadora, no percentual de 4% (quatro por cento), pagos de uma só vez, incidente sobre a folha do mês de maio de 2021, com base no salário normativo equivalente a **R\$ 1.281,00 (um mil duzentos e oitenta e um reais)**.

§ 1º - A deliberação dos trabalhadores em assembleia, realizada conforme a data especificada no caput, será tida como fonte de anuência prévia e expressa de todos os empregados pertencentes à categoria, associados ou não associados ao Sindicato, para efeito legal do desconto da Cota de Participação Negocial, atendendo os requisitos da Lei nº 13.467/2017.

§ 2º - As empresas ficarão obrigadas a descontarem dos seus funcionários, os valores acertados em Assembleia Geral, na data definida, devendo repassá-los à referida entidade sindical até o dia **10 do mês subsequente**, e deverá enviar ao Sindicato Profissional cópia das guias devidamente quitadas.

§ 3º - O trabalhador que desejar revogar a autorização prévia e expressa concedida em Assembleia Geral, poderá fazê-lo, até o dia **15/06/2021**, por meio de apresentação de carta escrita de próprio punho, em 02 (duas) vias, e protocolizada pelo próprio trabalhador junto ao Sindicato Profissional, de segunda-feira a sexta-feira, das 13:00 horas às 19:00 horas.

§ 4º - As empresas ficam obrigadas a descontarem de todos os seus empregados, sindicalizados ou não sindicalizados, sendo que a responsabilidade por eventual pedido de devolução ou fiscalização será exclusivamente do Sindicato Profissional, devendo o empregado dirigir-se ao mesmo para solicitar o ressarcimento.

§ 5º - Para efetuar os pagamentos previstos nesta Cláusula, as empresas deverão solicitar antes do vencimento a guia de recolhimento perante o Sindicato Profissional, através do e-mail: [sindimetaljba@gmail.com](mailto:sindimetaljba@gmail.com), pelo telefone (49)3521-2941 ou diretamente na secretaria do Sindicato Profissional, enviando o número de trabalhadores e o valor da guia.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

As empresas da categoria econômica que vierem a prestar serviços temporários ou eventuais em localidades que não compõem a base territorial dos sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, desde que não tenham filiais onde será realizada a prestação do serviço, ficam obrigadas a atenderem as condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Único** - Ficam ressalvados os princípios constitucionais que prescrevem a irredutibilidade desalários e o direito adquirido, bem como as hipóteses de transferência transitória do empregado, nos termos do art. 469 da CLT.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PENALIDADES**

Pela violação de qualquer das cláusulas do presente instrumento normativo, a parte infringente pagará multa de 0,5% (zero vírgula por cento) do Piso Salarial, por infração e por empregado. A multa reverterá em benefício da parte prejudicada.

**Parágrafo Único** – Para exigir o pagamento da multa acima citada, a parte que se julgar prejudicada pelo inadimplemento de qualquer das cláusulas desta convenção, deverá primeiramente, notificar por escrito e sob protocolo, a parte inadimplente, para que a mesma possa cumprir a cláusula violada ou apresentar razões da recusa, assegurando-lhe para isso, o prazo de 15 (quinze) dias, contados da notificação. Somente esgotado o prazo estabelecido e não cumprida a cláusula violada, a parte inadimplente estará sujeita ao pagamento da multa estabelecida.

**EVERALDO CANANI WIGGERS**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E DO MATERIAL ELETRICO DE LAGES/SC**

**HILARIO BATISTA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO TRAB INDS METALURGICA MEC MAT ELET JOACABA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DE FECHAMENTO CCT 2021/2022 - CAMPOS NOVOS**

[Anexo \(PDF\)](#)

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