CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC002932/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/11/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR070603/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10263.204023/2026-00
DATA DO PROTOCOLO: 04/11/2026

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

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

E

SINDICATO DAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE JOACABA, CNPJ n. 80.628.134/0001-90, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). FRANCISCO ANRAIN LINDNER;

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 outubro de 2026 a 30 de setembro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico**, com abrangência territorial em **Água Doce/SC, Capinzal/SC, Catanduvas/SC, Erval Velho/SC, Herval d'Oeste/SC, Ibicaré/SC, Ipira/SC, Joaçaba/SC, Lacerdópolis/SC, Luzerna/SC, Ouro/SC, Piratuba/SC, Tangará/SC e Treze Tílias/SC**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido o piso salarial de R$ 2.106,00 (dois mil cento e seis reais) para todos os trabalhadores contratados a partir de 1° de outubro de 2026.

PARÁGRAFO ÚNICO: O salário hora do aprendiz (aquele que estuda nas escolas profissionalizantes) terá como base de cálculo o Piso Salarial da Categoria Profissional.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2026, no percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário do mês de setembro de 2026.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - HORAS EXTRAS

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.

PARÁGRAFO ÚNICO: As horas extras que excederem o número de 30 (trinta) por mês, serão pagas com adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor das horas normais.

CLÁUSULA SEXTA - DATA LIMITE PARA PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Para fins de cumprimento da data limite para pagamento de salários, ou seja, até o 5° dia útil do mês subsequente, considerar-se-á como período de apuração a frequência a partir do dia 21 de um mês ao dia 20 ou dia correspondente do mês subsequente, de sorte que as horas extras, faltas e outras ocorrências extraordinárias a partir do encerramento desta apuração serão considerados na folha de pagamento do mês subsequente, salvo no mês de dezembro em que o período de fechamento é reduzido em função das férias coletivas.

Salário produção ou tarefa

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição de natureza não eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

Descontos Salariais

CLÁUSULA OITAVA - 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 29ª.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA NONA - BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade terá como base de cálculo o valor de R$ 2.106,00 (dois mil cento e seis reais).

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - TICKET ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão aos seus empregados, inclusive aqueles admitidos após esta data, ticket alimentação no valor de R$ 855,00 (oitocentos e ciquenta e cinco reais) mensais, pagos juntamente com o salário, sob forma de ticket refeição ou ticket 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 n° 6.321 de 14 Abril de 1976 e demais normas regulamentadoras, não incidindo sobre o 13º salário e demais verbas de natureza salarial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os trabalhadores que recebem valor acima do previsto neste instrumento normativo, deverão as empresas conceder acréscimo de R$ 55,00 (cinquenta e cinco reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO: O fornecimento da alimentação por parte da empresa não desobriga o pagamento do valor integral do ticket alimentação. Nos casos de faltas injustificadas, admissão ou demissão, o valor do ticket alimentação será definido, observadas as seguintes faixas de proporcionalidade: I. Para os empregados que trabalharem menos de 10 (dez) dias no mês: será devido 1/3 (um terço) do valor integral do ticket alimentação; II. Para os empregados que trabalharem de 10 (dez) a 19 (dezenove) dias no mês: serão devidos 2/3 (dois terços) do valor integral do ticket alimentação; III. Para os empregados que trabalharem 20 (vinte) dias ou mais no mês: será devido o valor integral do ticket alimentação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O ticket alimentação não será devido nas hipóteses de suspensão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: O ticket alimentação, nos 3 (três) primeiros meses de vigência dos novos contratos de trabalho, corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor pago aos demais trabalhadores.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará a título de auxílio funeral, juntamente com as verbas trabalhistas rescisórias, o valor equivalente a 2 (dois) salários mínimos.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO

Ficam garantidos o emprego e os salários dos trabalhadores nas seguintes condições:

1) Ao empregado afastado em virtude de auxílio-doença por tempo superior a 30 (trinta) dias, terá estabilidade de 60 (sessenta) dias após a alta médica previdenciária.

2) Ao empregado optante pelo FGTS durante 12 (doze) meses imediatamente anteriores a aquisição do direito de aposentadoria por tempo de contribuição ou por idade, devendo o empregado cientificar o empregador, por escrito, de tal direito, sob pena de não poder exercê-lo. Deverá ainda o empregado comprovar estar no prazo para obtenção de aposentadoria com 25/30 ou 35 anos de serviço mediante comprovação expedida pelo órgão previdenciário. Adquirindo o direito extingue-se a garantia.

3) Fica também assegurado o emprego ao trabalhador a partir do alistamento militar, desde que seja incorporado na forma da lei.

4) Fica estabelecida a garantia de emprego ou salário à empregada gestante, durante 45 (quarenta e cinco) dias que se seguirem ao término do prazo de afastamento compulsório, previsto no art. 392 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VERBAS RESCISÓRIAS E SALÁRIOS

As verbas rescisórias serão pagas no prazo de lei, e bem assim a remuneração sob pena de incorrer a empresa em multa de 1% (um por cento) por dia de atraso, calculado sobre o valor da rescisão ou da folha de pagamento, desde que o atraso não seja motivado pelo empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO

O empregado que for demitido ou pedir demissão e no momento do pedido ou no curso do aviso prévio desejar afastar-se do emprego ficará dispensado do cumprimento do mesmo, recebendo salário referente aos dias trabalhados, desde que solicite por escrito, documento fornecido unicamente pelo Sindicato

Profissional, renunciando consequentemente a percepção parcial ou total, conforme o caso, da remuneração e seus reflexos nas verbas rescisórias referente ao período não trabalhado para efeitos dos direitos trabalhistas.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, a empresa comunicará, no ato e por escrito, ao empregado e ao Sindicato Profissional, o motivo determinante sob as penas da lei.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE TELEFONE CELULAR

O fornecimento de telefone celular pelo empregador ao empregado com ônus para a empresa e para uso exclusivo em serviço, tem a finalidade de facilitar o desempenho e o exercício da atividade e não configura ou importa em regime de sobreaviso, a ensejar o pagamento de remuneração a que alude §2º do art. 244 da CLT.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA DE 12 X 36 HORAS

Fica facultado às empresas a adoção do regime de trabalho de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), sendo que não serão consideradas como extras o labor após a oitava hora diária e o trabalho nos dias de domingo e feriados, considerando o período de descanso já concedido.

PARÁGRAFO ÚNICO: Fica permitida a realização de horas extras, no máximo de 02 (duas) horas, observados os limites estabelecidos em lei. Nos turnos em que forem prestadas horas extraordinária, será observado intervalo de 15 (quinze) minutos entre o término da jornada normal e o início do trabalho extraordinário, ficando a empresa responsável pelo fornecimento de lanche/café no seu refeitório, sem qualquer custo para o empregado. Até o limite de 30 (trinta) horas extraordinárias será devido o adicional de 50% (cinquenta por cento) e, o que exceder, o adicional de 70% (setenta por cento).

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REDUÇÃO DE INTERVALO INTRAJORNADA

Nas jornadas de trabalho superiores a 6 (seis) horas, poderá ser concedido intervalo intrajornada mínimo de 30 (trinta) minutos para alimentação e descanso do Empregado, mediante acordo coletivo, com a participação do Sindicato Profissional.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

Fica celebrado acordo para compensação de jornada de trabalho a fim de extinção ou redução de jornada de trabalho aos sábados, nas seguintes condições:

1) Extinção completa do trabalho aos sábados: As empresas que vierem a extinguir a jornada de trabalho aos sábados, poderão prorrogar a jornada de trabalho diário em até 02 (duas) horas nos dias anteriores, sem que seja devido o pagamento do adicional previsto em lei, para assim completar 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

2) Extinção parcial do trabalho aos sábados: As empresas que pretendem reduzir a jornada de trabalho aos sábados, poderão prorrogar a jornada de trabalho diária em até 02 (duas) horas, perfazendo o número de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sem que seja devido o adicional previsto em lei.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA - REGISTRO DE PONTO

Os sistemas de Controle de Jornada de Trabalho utilizados pelas empresas convenentes atentam para as disposições da CLT e normas emanadas do Ministério do Trabalho e Emprego, em especial a Portaria MTE nº671/2021, sendo aceitos pelo Sindicato da Categoria Profissional.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Mediante aviso prévio de 24 (vinte e quatro) horas, será abonada a falta do empregado estudante em todos os níveis escolares, no dia de prova obrigatória, desde que coincidente com o horário de trabalho e comprovada posteriormente a sua realização.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CARNAVAL

Serão considerados pontos facultativos os períodos matutinos de segunda, terça e quarta-feira de carnaval, respeitando os acordos celebrados entre a empresa e o trabalhador.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONCESSÃO DE FÉRIAS

O início das férias se dará ao menos dois dias antes de feriado ou dia de repouso semanal remunerado, neste caso, sendo permitido que se inicie no máximo até quinta-feira.

Licença Remunerada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - NASCIMENTO DE FILHO(A)

No caso de nascimento de filho(a), o empregado terá direito a 5 (cinco) dias consecutivos de licença.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES E FERRAMENTAS

A empresa que adotar o uso de uniformes fica obrigada a fornecê-los sem qualquer ônus para os empregados, o mesmo ocorrendo com ferramentas necessárias ao bom desempenho das respectivas funções, devendo o empregado zelar pelos mesmos e devolvê-los quando da sua substituição ou por ocasião de rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: Será de responsabilidade do empregado a higienização ordinária do uniforme, ressalvada apenas a utilização de produtos de limpeza específicos ou outra forma qualquer de lavagem especial.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SINDICALIZAÇÃO

As empresas se propõem a colaborar na sindicalização dos seus empregados, mormente quando da admissão.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

Em cada empresa da categoria haverá quadro de avisos, em local de fácil acesso aos empregados, e que poderá ser utilizado pelo Sindicato Profissional para a divulgação de suas informações, sempre mediante prévia autorização da direção da empresa.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DO SINDICALISTA

O Presidente do Sindicato fica dispensado de prestar serviços à empresa empregadora, durante o seu mandato, sem remuneração.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas colaborarão com a representação sindical, concedendo licença remunerada a um empregado por empresa, quando solicitado pelo Sindicato, restrita a 6 (seis) dias por ano.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL DOS TRABALHADORES

Os integrantes da categoria profissional do sindicato em Assembleia Geral, realizada nos dias 28 e 29 de outubro de 2026, decidiram fixar Cota de Participação Negocial (de acordo com o art. 513, alínea “e” da CLT e Enunciado nº 38 da Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas – ANAMATRA) em benefício da entidade sindical representativa da classe trabalhadora, no percentual de 4% (quatro por cento), sobre a folha de pagamento do mês de novembro, cujos valores serão pagos de uma só vez, no mês de dezembro de 2026.

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

ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que a entidade sindical teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados, e não apenas dos associados.

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

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

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas ficarão obrigadas a descontarem dos seus funcionários, os valores 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, bem como a relação com o nome do trabalhador, CPF e seu respectivo desconto.

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

PARÁGRAFO SEXTO: O trabalhador que desejar revogar a autorização prévia e expressa concedida em Assembleia Geral poderá fazê-lo mediante comparecimento à Entidade Sindical, no período de 30 de outubro a 06 de novembro de 2026, para entregar carta de revogação escrita de próprio punho, em duas vias originais, ambas manuscritas e assinadas pelo trabalhador, não sendo aceitas fotocópias, digitalizações ou impressões de documentos digitalizados.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

As empresas da categoria, desde que não se oponham, deverão recolher aos cofres do Sindicato Patronal, até o dia 30 de Julho de 2026, as importâncias discriminadas no quadro abaixo. As empresas que possuam:

de 01 á 03 empregados, o valor de R$ 219,00

de 04 á 06 empregados, o valor de R$ 310,00

de 07 á 10 empregados, o valor de R$ 359,00

de 11 á 20 empregados, o valor de R$ 422,00

de 21 á 50 empregados, o valor de R$ 533,00

de 51 á 75 empregados, o valor de R$ 620,00

de 76 á 100 empregados, o valor de R$ 929,00

de 101 á 120 empregados, o valor de R$ 1.115,00

de 121 á 199 empregados, o valor de R$ 1.522,00

acima de 200 empregados, o valor de R$ 1.930,00

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REVISÃO DOS DISPOSITIVOS

Em caso de mudança da política salarial, as partes se comprometem a debater e promover ajustes da presente Convenção, as novas regras, permanecendo, entretanto íntegras as demais cláusulas.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA DA PRESENTE CONVENÇÃO

A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses a iniciar em 01 de outubro de 2026 e findar-se em 30 de setembro de 2027, e será registrada na DRT, conforme preceitua o art. 614 da CLT, comprometendo-se o sindicato respectivo a encaminhar a parte contrária o rol de reivindicações da classe trabalhadora até 45 (quarenta e cinco) dias antes do término desta, para revisão das cláusulas.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES

O não cumprimento das normas contidas nesta Convenção implicará em multa de 1 % (um por cento) ao dia de atraso, sobre o salário normativo vigente a época, por empregado e por infração, revertendo o valor a parte prejudicada, sem prejuízo das demais penalidades especialmente previstas em cláusulas específicas na lei.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DADOS PESSOAIS - LGPD

Considerando os termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho e a necessidade das empresas em fornecer dados pessoais dos seus colaboradores ao Sindicato Profissional, assume este último o compromisso de respeitar integralmente o previsto na Lei nº 13.709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD), responsabilizando-se, única e exclusivamente, por quaisquer atos ou omissões que vierem a ser praticados, por si, seus Diretores, dirigentes, empregados, prepostos e/ou terceiros, nos âmbitos civil, trabalhista e/ou criminal, atinente a qualquer tratamento realizado em desconformidade com o previsto na referida lei, devendo ser tratados, única e exclusivamente, para fins de operacionalização e/ou atendimento das cláusulas instituídas no presente instrumento.

}

HILARIO BATISTA
Presidente
SINDICATO TRAB INDS METALURGICA MEC MAT ELET JOACABA

FRANCISCO ANRAIN LINDNER
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE JOACABA

ANEXOS
ANEXO I - ATA

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.