

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DO MATERIAL ELÉTRICO DE RIO DO SUL, representado por seu Presidente, Sr. EWALDO GRAMKOW, e o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DO MATERIAL ELÉTRICO DE RIO DO SUL, representado por seu Presidente, Sr. ANDRÉ ARMIN ODEBRECHT, firmam entre si a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que disciplinará as relações de trabalho entre as empresas industriais da categoria econômica e seus empregados abrangidos pela representação do sindicato laboral, e que se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA

As cláusulas e condições presentes nesta convenção coletiva de trabalho vigorarão de 1º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026.

PARÁGRAFO ÚNICO: Não obstante a data em que está sendo firmada e assinada a presente convenção coletiva de trabalho, ficam a convalidados todos os atos praticados com fundamento nas cláusulas ora firmadas a partir da data de início de sua vigência.

CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas pertencentes à categoria econômica concederão a todos os empregados que trabalham na mesma empresa desde 01/01/2025 e abrangidos pela representação do sindicato profissional, um reajuste salarial de 5,50% (cinco vírgula cinquenta por cento) incidente sobre o salário do mês de janeiro de 2025, já reajustado na forma da Convenção Coletiva de Trabalho que vigorou de 01/01/2025 à 31/12/2025.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os reajustes, antecipações, aumentos e correções legais, convencionais (inclusive previstos em termos aditivos) ou espontâneos já concedidos pelas empresas no período anterior à vigência da presente convenção (01/01/2025 a 31/12/2025), podem ser totalmente compensados com os índices convencionados no "caput" desta cláusula, com exceção de aumentos decorrentes de promoções.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Após a compensação dos índices previstos no parágrafo primeiro, o saldo porventura existente do percentual previsto no "caput" deverá ser repassado aos salários em 01 (uma) única parcela por ocasião do pagamento do salário de competência do mês de fevereiro de 2026, sem a incidência de quaisquer encargos ou acréscimos.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas que desejarem conceder reajustes superiores aos previstos nesta Cláusula poderão fazê-lo, garantido o direito de compensação futura com quaisquer índices legais ou convencionais.

PARÁGRAFO QUARTO - Com a concessão do reajuste previsto nesta cláusula ficam quitadas todas as obrigações de reajustes salariais, sejam convencionais ou legais relativas ao ano de 2025.



CLÁUSULA TERCEIRA – PROPORCIONALIDADE

Os empregados admitidos entre 1º de fevereiro e 31 de dezembro de 2025 terão os salários reajustados, mediante a aplicação dos seguintes índices incidentes sobre o salário do respectivo mês de admissão:

FEV	5,03%
MAR	4,56%
ABR	4,10%
MAI	3,63%
JUN	3,17%
JUL	2,71%
AGO	2,26%
SET	1,80%
OUT	1,35%
NOV	0,90%
DEZ	0,45%

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os reajustes, antecipações, aumentos e correções legais, convencionais (inclusive previstos em termos aditivos) ou espontâneos já concedidos pelas empresas no período anterior à vigência da presente convenção (01/01/2025 a 31/12/2025), podem ser totalmente compensados com os índices previstos no “caput”, com exceção de aumentos decorrentes de promoções.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Após a compensação dos índices previstos no parágrafo primeiro, o saldo porventura existente do percentual previsto no “caput” deverá ser repassado aos salários em 01 (uma) única parcela por ocasião do pagamento do salário de competência do mês de fevereiro de 2026, sem a incidência de quaisquer encargos ou acréscimos.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas que desejarem conceder reajustes superiores aos previstos nesta Cláusula poderão fazê-lo, garantido o direito de compensação futura, com quaisquer índices legais ou convencionais.

PARÁGRAFO QUARTO - Com a concessão do reajuste estabelecido nesta cláusula, ficam integralmente quitadas todas as obrigações de reajustes salariais, sejam convencionais ou legais relativas ao ano de 2025.

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL

O piso salarial para os empregados das empresas representadas pelo sindicato conveniente obedecerá ao seguinte critério:

- a) salário admissional: em janeiro de 2026, no valor de R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais);
- b) salário efetivação, assim considerado para empregados após 90 (noventa) dias de trabalho na mesma empresa: em janeiro de 2026, no valor de R\$ 2.270,00 (dois mil, duzentos e setenta reais).

CLÁUSULA QUINTA - LOCAL PARA GUARDA DE BICICLETAS E MOTOCICLETAS

Ficam as empresas obrigadas a manterem local apropriado para a guarda de bicicletas e motocicletas de seus empregados durante o horário de trabalho.

CLÁUSULA SEXTA - APRENDIZES

Estão excluídos da Cláusula Quarta os aprendizes, cujos salários seguirão a legislação específica vigente, sendo que somente após a eventual admissão como empregados adquirirão os mesmos o direito ao salário admissional e efetivação, respeitados os respectivos prazos.

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias efetivamente trabalhadas serão remuneradas com os seguintes acréscimos sobre o valor da hora normal:

- a) em dias normais, 50% (cinquenta por cento);
- b) em domingos e feriados, não compensados em outros dias, 100% (cem por cento).

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

A prestação de serviço noturno, compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, será remunerada com um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUTO

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

CLÁUSULA DÉCIMA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

A dispensa do aviso prévio trabalhado obedecerá aos seguintes critérios:

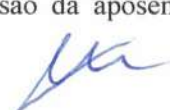
a) o empregado que tiver seu contrato de trabalho rescindido sem justa causa e que no curso do aviso prévio trabalhado desejar afastar-se do emprego, fica dispensado do cumprimento do mesmo, recebendo o salário referente aos dias trabalhados;

b) o empregado que pedir demissão, comprovar novo emprego no prazo de 10 (dez) dias após a data de concessão do aviso e trabalhar no mínimo 15 (quinze) dias durante o período de aviso, ficará dispensado do cumprimento dos dias de aviso restantes, sendo devido ao mesmo o salário referente aos dias efetivamente trabalhados. Caso o empregado não comprove novo emprego no prazo de 10 (dez) dias após a concessão do aviso e/ou não trabalhe no mínimo 15 (quinze) dias de aviso, a empresa fica autorizada a efetuar o desconto da integralidade dos salários correspondentes ao prazo do aviso prévio não cumprido até o total de 30 dias, sendo devido ao empregado o salário referente aos dias efetivamente trabalhados.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ABONO POR APOSENTADORIA

O empregado com mais de 5 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa fará jus, quando de sua aposentadoria, a um abono, de caráter indenizatório, equivalente ao último salário percebido na empresa, pago de uma única vez, salvo condição mais vantajosa.

PARÁGRAFO ÚNICO – O abono previsto nesta Cláusula será devido na hipótese em que o contrato de trabalho for rescindido sem justa causa pelo empregador no período de até 1(um) ano após a concessão da aposentadoria, bem como na hipótese de rescisão indireta pelo empregado.



CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - UNIFORMES

A empresa que exigir o uso de uniforme fica obrigada a fornecê-lo sem qualquer ônus para seus empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, a empresa comunicará ao empregado, contra recibo ou mediante assinatura de duas testemunhas, o dispositivo legal no qual incidiu, ou fará uma descrição da falta cometida, comunicando o sindicato profissional.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO

Será garantido o emprego ou salário nas seguintes situações:

a) ao empregado que estiver ou vier a estar em gozo do auxílio-doença previdenciário, e desde que o afastamento seja superior a 30 (trinta) dias ininterruptos, até 90 (noventa) dias após a alta médica previdenciária;

b) aos empregados optantes pelo regime do FGTS e com 5 (cinco) anos ininterruptos de trabalho na mesma empresa, durante os 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito de aposentadoria proporcional por tempo de serviço. Adquirido o direito à aposentadoria proporcional extingue-se a garantia de emprego;

c) ao empregado alistado para a prestação do serviço militar obrigatório, a partir do recebimento da notificação de que será efetivamente incorporado, até 45 (quarenta e cinco) dias após a sua desincorporação ou dispensa;

d) à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 60 (sessenta) dias após o afastamento compulsório.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em qualquer caso, o contrato pode ser rescindido por pedido de demissão, justa causa, rescisão por acordo (art. 484-A da CLT), transferência ou encerramento das atividades da empresa, caso fortuito ou força maior, conjuntura econômica desfavorável devidamente comprovada, término do contrato de experiência ou por prazo determinado, hipóteses essas em que não se fará jus à estabilidade correspondente. Ainda, em qualquer caso, o contrato pode ser rescindido pelo empregador, a qualquer tempo, mediante o pagamento do período da estabilidade, incluindo reflexos no 13º salário, FGTS, férias com 1/3, sendo que excepcionalmente no caso da garantia prevista no item 'b' supra (aposentadoria proporcional por tempo de serviço), a data a ser anotada em CTPS será aquela correspondente ao último dia da garantia, devendo haver o recolhimento das contribuições previdenciárias do período, com a dedução da cota-parte do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para fazer jus à estabilidade prevista na letra "b)" supra o empregado deverá comprovar que preenche os requisitos necessários e inerentes por meio de documento oficial emitido pelo INSS, devendo esta comunicação respectiva se perfectibilizar imediatamente por ocasião do empregado contar com tempo de serviço suficiente à garantir a estabilidade. A referida comunicação e comprovação oficial do adentramento no período de estabilidade é obrigatória e imprescindível, sendo que sua falta será óbice para posterior reclamação de indenização ou reintegração no emprego no caso de ter ocorrido a rescisão contratual.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O empregado que tiver o seu contrato de trabalho rescindido sem justa causa pela empresa e que porventura for detentor de alguma das garantias de emprego previstas nesta cláusula, deverá solicitar sua reintegração perante o sindicato profissional até o ato de homologação da rescisão, apresentando os documentos comprobatórios da respectiva garantia, sendo que em caso de tempo de serviço deverá haver reconhecimento do INSS - Instituto Nacional do Seguro Social até aquela data, sendo inservíveis averbações, homologações ou reconhecimentos

administrativos ou judiciais posteriores. Deixando o empregado de pleitear sua reintegração e apresentar a respectiva documentação até o ato da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, será considerada válida a rescisão, sem possibilidade de posterior reclamação de indenização ou reintegração no emprego.

PARÁGRAFO QUARTO - No caso de empregada gestante, a mesma terá que solicitar sua reintegração à empresa, mediante comunicação e apresentação do documento comprobatório da garantia, no prazo de 30 (trinta) dias após a homologação da rescisão, sob as mesmas penalidades previstas no parágrafo anterior. Aceitando a empresa a reintegração, deverá a empregada restituir integralmente os valores das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO QUINTO - A hipótese de garantia prevista no item "a" desta Cláusula não se aplica quando o afastamento ocorrer no curso do aviso prévio trabalhado ou indenizado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FÉRIAS

As empresas comunicarão aos seus empregados com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a data de início do período do gozo de férias individuais. A comunicação mencionada nesta Cláusula (aviso de férias) também poderá ser fornecida ao empregado por meio eletrônico e/ou digital, através de e-mail, site, aplicativo (APP) ou outra ferramenta a ser disponibilizada pelo empregador, estando dispensada a sua entrega de forma física e a assinatura do empregado, sendo necessária a confirmação pelo empregado do recebimento da comunicação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - É vedado o início das férias no período de dois dias que antecedem, feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, 1 (um) destes dias não será computado como férias e, portanto, excluído da contagem das mesmas.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica vedado à empresa a interrupção do gozo de férias concedidas aos seus empregados, salvo entendimento entre as partes e a existência de assistência sindical.

PARÁGRAFO QUARTO - As empresas que cancelarem a concessão das férias já comunicadas, conforme o parágrafo primeiro desta cláusula, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas, salvo entendimento entre as partes e a existência de assistência sindical.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Fica assegurado a todos os empregados da categoria o direito de percepção de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário do ano em curso, por ocasião da época do gozo de férias, se assim desejarem, com a apresentação de requerimento no ato.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DAS ANTECIPAÇÕES SALARIAIS

Todas as correções, aumentos, antecipações e reajustes salariais, coletivos ou setoriais, concedidos pelas empresas durante a vigência desta convenção, por determinação legal, termos aditivos à presente, ou ainda em caráter espontâneo, serão considerados antecipações para todos os efeitos, podendo ser compensados com correções ou reajustes estabelecidos em convenções ou termos aditivos futuros ou ainda em leis próprias, excetuados os aumentos decorrentes de promoções.



PARÁGRAFO ÚNICO - Quando solicitado pelo sindicato profissional as empresas fornecerão relatório dos reajustes salariais coletivos concedidos aos seus empregados durante o período de vigência desta convenção.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

As empresas efetuarão o pagamento dos salários, das férias, do abono, do décimo terceiro salário e outras demais verbas eventualmente devidas ao empregado, dentro do prazo legal, fornecendo aos empregados envelope de pagamento ou documento similar, contendo a razão social ou denominação da empresa, o nome do empregado, discriminação das parcelas e valores que compõem o pagamento, bem como os respectivos descontos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Tratando-se o último dia útil para pagamento de uma sexta-feira, caso este seja feito no período da tarde, deverá ser realizado em dinheiro.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os documentos mencionados nesta Cláusula (folha/recibo de salário/recibo de férias/abono/décimo terceiro e etc.) poderão ser fornecidos ao empregado por meio eletrônico e/ou digital, através de e-mail, site, aplicativo (APP) ou outra ferramenta a ser disponibilizada pelo empregador, estando dispensada a sua entrega de forma física e a assinatura do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A disponibilização do documento (folha/recibo de salário/recibo de férias/abono/décimo terceiro e etc.) em meio eletrônico ou digital, em uma das formas previstas no parágrafo anterior, implica na ciência do empregado de todas as parcelas e valores que compõem o pagamento, bem como os respectivos descontos nele discriminados.

PARÁGRAFO QUARTO - O empregado que por qualquer motivo não conseguir acesso ao documento de forma eletrônica, poderá solicitar a via física ao empregador.

PARÁGRAFO QUINTO - Eventuais incorreções e dúvidas quanto às informações constantes do documento disponibilizado deverão ser relatadas pelo empregado ao empregador até o dia 20 do mês subsequente, através do canal igualmente disponibilizado pela empresa. O transcurso deste prazo sem qualquer manifestação. O transcurso deste prazo sem qualquer manifestação pelo empregado e desde que tenha havido o seu labor no referido período de manifestação por no mínimo 10(dez) dias, implica na sua concordância com todas as parcelas e valores que compõem o pagamento, bem como os respectivos descontos discriminados, tudo na forma que constar do documento disponibilizado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FERRAMENTAS DE TRABALHO

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados os instrumentos de trabalho necessários ao exercício profissional, comprometendo-se os empregados a zelar pelo correto manuseio e conservação dos mesmos, bem como restituí-los na ocasião de seu desligamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

As empresas adotarão as seguintes medidas de proteção coletivas ou individuais em relação às condições de trabalho e segurança do trabalhador:

a) no primeiro dia de trabalho do empregado a empresa dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres, e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;

b) o médico do trabalho da empresa, quando houver, opinará sobre a utilização do EPI adequado;

c) o curso de treinamento será obrigatório para os membros das CIPAs, mesmo os reeleitos, e deverá ser concluído nos primeiros 60 (sessenta) dias, a contar da posse dos mesmos.



CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REVERSÃO SALARIAL

Os integrantes da categoria profissional do Sindicato, associados e não associados, em Assembleias Gerais, realizadas no dia **03/11/2025 em Braço do Trombudo; no dia 04/11/2025 em Ituporanga; no dia 05/11/2025 em Ibirama; no dia 06/11/2025 em Agrolândia, e em Rio do Sul nos dias 07/11/2025 e 24/01/2026**, com base no que dispõe o artigo 8º, inciso IV da CRFB/88, combinado com o artigo 513, “e” 578, 579, 580, 582 e 611-B, XXVI da CLT., do Enunciado nº 38 da ANAMATRA e da Tese de nº 18 da Comissão 3 da 19ª CONAMAT, das Notas Técnicas 2 e 3 da CONALIS, em consonância ainda com os termos do acordo formulado com o Ministério Público do Trabalho e homologado pela 2ª Vara do Trabalho de Rio do Sul, nos autos da ACP 0002281-04.2012.5.12.0048, decidiram fixar a Reversão Salarial em benefício da Entidade Sindical representativa da classe trabalhadora, com exceção dos menores aprendizes do SENAI, nos valores seguintes:

- a) 2,5% (dois vírgula cinco por cento) do salário base do mês de março de 2026, limitando a 20% (vinte por cento) do valor do salário mínimo;
- b) 2,5% (dois vírgula cinco por cento) do salário base do mês de julho de 2026, limitando a 20% (vinte por cento) do valor do salário mínimo;
- c) 2,5% (dois vírgula cinco por cento) do salário base do mês de novembro de 2026, limitando a 20% (vinte por cento) do valor do salário mínimo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Por ocasião das Assembleias Gerais, **03/11/2025 em Braço do Trombudo; no dia 04/11/2025 em Ituporanga; no dia 05/11/2025 em Ibirama; no dia 06/11/2025 em Agrolândia, e em Rio do Sul nos dias 07/11/2025 e 24/01/2026**, em consonância com a Nota Técnica nº02, de 26 de outubro de 2018, da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, do Ministério Público do Trabalho, os integrantes da categoria que compareceram às assembleias, por unanimidade decidiram pela autorização prévia e expressa dos descontos em folha de pagamento, cuja decisão pela autorização prévia e expressa abrange todos os integrantes da categoria, associados ou não.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Conforme deliberado na Assembleia realizada em 24/01/2026, em consonância com as Assembleias Gerais realizadas nos dias 03/11/2025 (Braço do Trombudo), 04/11/2025 (Ituporanga), 05/11/2025 (Ibirama), 06/11/2025 (Agrolândia) e 07/11/2025 (Rio do Sul), e nos termos da Nota Técnica nº 02, de 26 de outubro de 2018, da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, do Ministério Público do Trabalho, o prazo para oposição à Reversão Salarial relativa à negociação da presente Convenção Coletiva de Trabalho teve início em 26/01/2026 e encerrou-se em 05/02/2026. Nos termos do deliberado nas referidas assembleias, a abertura do prazo foi amplamente divulgada por meio de publicação no site oficial da entidade sindical, em seu WhatsApp institucional e no Diário Oficial da União. Restou igualmente estabelecido que a oposição deveria ser apresentada mediante requerimento manuscrito, de próprio punho, individual e pessoal, ou por carta individual manuscrita, de próprio punho, enviada por AR, devendo constar, obrigatoriamente, nome completo, qualificação civil, CPF, nome da empresa em que trabalha, e-mail e telefone do empregado. A entrega deveria ocorrer pessoalmente ou por AR, na sede do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico de Rio do Sul – SC, situada à Rua Ana Nery, nº 435, Bairro Santana, Rio do Sul/SC, de segunda a sexta-feira, no horário das 09h às 11h30 e das 13h30 às 18h.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As empresas ficarão obrigadas a descontar dos seus empregados que não fizeram a oposição nos termos e prazo estabelecidos no parágrafo segundo, os valores acima referidos em suas respectivas datas, devendo repassá-los à entidade sindical até o sexto dia útil do mês subsequente, ou seja, até o sexto dia útil dos meses de abril de 2026, agosto de 2026 e dezembro de 2026.

PARÁGRAFO QUARTO – As empresas não poderão incentivar, ou de qualquer outra forma impulsionar os trabalhadores, individual ou coletivamente, a manifestarem sua

oposição quanto a reversão salarial. Tal procedimento, por qualquer integrante da empresa, poderá caracterizar ato antissindical.

PARÁGRAFO QUINTO – Quaisquer divergências ou reclamações futuras quanto aos pagamentos/descontos tratados nesta cláusula, seja em dissídios individuais simples ou plúrimos, serão resolvidas direta e unicamente com o sindicato profissional, uma vez que as empresas figuram como meras intermediárias, assistindo a estas, em caso de eventuais litígios, o direito de ressarcimento, podendo denunciar a lide ao sindicato beneficiário, nos termos do art. 125, II, do Código de Processo Civil. Ficam as empresas isentas de toda e qualquer responsabilidade em relação à reversão, pagamentos e descontos aqui tratados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Quando solicitadas por escrito, as empresas ficam obrigadas a remeter ao sindicato profissional, no prazo de 20 (vinte) dias, uma relação dos seus empregados representados por tal entidade, discriminando o nome e função, sendo que os demais dados pessoais dependerão de concordância do empregado mediante assinatura no termo de autorização de desconto da mensalidade da entidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VERBAS RESCISÓRIAS

As verbas rescisórias deverão ser pagas no prazo previsto na legislação vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MORA SALARIAL

No caso de não pagamento dos salários no prazo previsto em lei, a empresa pagará, além da multa prevista na cláusula seguinte, a correção pelos dias de atraso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES

Pelo não cumprimento de qualquer cláusula da presente convenção a parte infratora pagará à parte prejudicada a multa correspondente a 5% (cinco por cento) sobre o valor de R\$ 1.385,00 (mil, trezentos e oitenta e cinco reais), por infração e por funcionário atingido, revertendo os valores para a parte prejudicada.

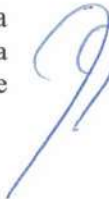
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FERIADOS PROLONGADOS

Mediante comunicação prévia de 3 (três) dias à entidade sindical laboral e aos trabalhadores, ficam as empresas autorizadas a prolongarem feriados, sendo que as horas correspondentes aos dias úteis serão compensadas em período previsto pelas mesmas, sem que estas horas sejam consideradas como extraordinárias, desde que não excedentes a 2 (duas) horas diárias. Também poderão as empresas trocar feriados por dias úteis normais, compensadas paritariamente as respectivas horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Ficam as empresas autorizadas, independentemente de acordo individual, a adotar ajustes de compensação de horas com seus empregados para a realização de jornadas superiores a 08 (oito) horas durante os dias da semana, sem que estas horas excedentes sejam consideradas extraordinárias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A autorização de compensação prevista nesta cláusula abrange todos os setores e/ou atividades desenvolvidas nas empresas da categoria econômica, inclusive os trabalhos realizados em condições insalubres ou perigosas, sem necessidade de autorização da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.



PARÁGRAFO SEGUNDO - Quando o feriado coincidir com o sábado já compensado, poderá a empresa, alternativamente:

- a) reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos a compensação;
- b) pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta convenção;
- c) incluir essas horas nos sistemas de compensação anual de dias-ponte ou de licença remunerada.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas comunicarão aos empregados, com antecedência mínima de 10 (dez) dias do feriado a alternativa que será adotada.

PARÁGRAFO QUARTO - Ficam também as empresas autorizadas, independentemente de acordo individual, a estabelecer regime de compensação de jornada, para a compensação no mesmo mês, não sendo consideradas como extraordinárias aquelas que ultrapassarem a 44ª hora semanal, mas, e tão somente, aquelas que excederem a 189 (cento e oitenta e nove) horas mensais trabalhadas serão consideradas como extras, tendo em vista a compensação se dar de forma mensal. Para a compensação mensal aplicar-se-ão as regras insertas nos parágrafos antecedentes.

PARÁGRAFO QUINTO - A prestação de horas extraordinárias mesmo que habituais, assim como o labor em até dois sábados por mês, não invalida e não anula o acordo de compensação adotado, inclusive naqueles acordos de compensação firmados para não labor aos sábados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Quando houver pagamento de adicional de insalubridade, o mesmo será calculado com base no valor de R\$ 1.680,00 (mil, seiscentos e oitenta reais).

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

A empresa fica autorizada a descontar em folha de pagamento: despesas, vales, mensalidades de planos de saúde, seguros, mensalidades de associação e mensalidades sindicais, etc., desde que seja especificado em folha de pagamento ou tenha sido emitido documento próprio, com a assinatura do empregado, ou, ainda, mediante autorização expressa em convenção ou acordo coletivo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DOS PLANOS DE SAÚDE

Os planos de saúde e assemelhados, pagos parcialmente ou de forma integral pela empresa, não se incorporam aos respectivos salários, podendo ser suprimidos a qualquer tempo.

PARÁGRAFO ÚNICO - As obrigações dos planos de saúde e assemelhados limitam-se às fornecedoras de tais serviços, não sendo as empregadoras responsáveis por qualquer descumprimento por parte daquelas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E REPOUSO

Os intervalos concedidos aos empregados para a realização de refeições (café, lanche, almoço, etc.), bem como para repouso, não serão computados como jornada de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE ÁGUA

As empresas deverão fornecer água potável aos seus empregados durante a jornada de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA AO DIRIGENTE SINDICAL

Aos dirigentes sindicais que trabalham nas empresas, será concedida licença remunerada nas horas dos dias destinados à negociação da convenção coletiva ou seus termos aditivos.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os dirigentes sindicais, efetivos e suplentes, quando participarem de reuniões, cursos ou outros eventos nos quais estejam representando a categoria, negociarão sua dispensa com seus respectivos empregadores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA SINDICALIZAÇÃO

Quando notificadas por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato profissional os dados relativos aos empregados que tiverem manifestado o interesse em se sindicalizarem.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Ficam asseguradas as seguintes garantias na rescisão do contrato de trabalho:

a) a liquidação dos direitos trabalhistas, resultante da rescisão do Contrato de Trabalho, deverá ser efetivado no prazo máximo de 05 (cinco) dia após o término do aviso-prévio trabalhado;

b) quando o empregado for dispensado do cumprimento do aviso-prévio deverá ser pago no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da notificação da dispensa do mesmo;

c) o não cumprimento dos prazos acima, acarretará a multa prevista no art. 477, parágrafo 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho, ressalvados o caso de não comparecimento do empregado;

d) os descontos realizados no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho deverão estar comprovados documentalmente, não podendo a entidade sindical promover a retenção de tais documentos no ato homologatório.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões de contrato de trabalho dos trabalhadores com mais de 12 (doze) meses ininterruptos na mesma empresa deverão ser realizadas no Sindicato Profissional, gratuitamente para ambas as partes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas deverão manter em local de fácil acesso ou no ambulatório uma caixa contendo produtos de primeiros socorros.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS

Serão obrigatórios os exames médicos, previstos na legislação vigente, por conta do empregador. As empresas com mais de 25 (vinte e cinco) funcionários devem apresentar atestado médico de saúde demissional ao Sindicato Profissional por ocasião da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - O exame médico será renovado dentro dos prazos legais, sendo que as empresas devem fornecer cópia dos resultados dos exames aos empregados que solicitarem.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

Em cada empresa deverá haver quadro de avisos e uma mesa ou similar, em local de fácil acesso e de boa visibilidade, para colocação de comunicados de interesse da categoria.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os comunicados serão encaminhados às empresas, que os exporão no mural no dia seguinte ao recebimento, dentro do horário comercial normal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIAS SINDICAIS

O presidente do sindicato, no exercício de suas funções, desejando manter contato com as empresas integrantes de sua base territorial, terá garantido atendimento e acompanhamento por parte de um representante que a empresa designar.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de salários, até 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de pai, mãe, irmã, irmão, esposa, esposo ou filhos; 2 (dois) dias no caso de falecimento de sogro, sogra, neto e neta; 1 (um) dia no caso de falecimento de avô e avó; 1 (um) dia no caso de internação de esposa, esposo, companheira ou companheiro declarado na CTPS; e até 05 (cinco) dias, no período de vigência deste instrumento, para acompanhamento de familiar de primeiro grau – ascendente e/ou descendente -, quando, comprovadamente e acrescido de termo de recomendação de acompanhamento, este tiver que realizar tratamento oncológico fora do domicílio e da base territorial dos sindicatos ora convenientes, em todos os casos desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação posterior.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORMULÁRIO PARA APOSENTADORIA ESPECIAL

As empresas fornecerão, por ocasião do desligamento do empregado, quando solicitado, os formulários exigidos pelo INSS, para fins de instrução de processo de aposentadoria especial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – DO INTERVALO INTRAJORNADA

Considerando a norma contida no inciso III do artigo 611-A c/c o parágrafo único do art. 611-B, com a redação dada pela Lei nº13.467 de 13 de julho de 2017, as empresas representadas pelo sindicato patronal signatário ficam autorizadas a conceder intervalos intrajornadas de 30(trinta) minutos nas jornadas superiores a 06 horas diárias, sem necessidade de autorização da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho, independentemente de acordo individual, observadas as seguintes regulamentações.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A EMPRESA deverá atender integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, propiciando condições de conforto e higiene que garantam refeições adequadas aos empregados, devendo os refeitórios e refeições respeitar o disposto no §3º do art. 71 da CLT e na portaria 1.095/2010 do MTE.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A EMPRESA que optar pela concessão do intervalo de 30 minutos, deverá disponibilizar aos empregados, ainda que não gratuitamente, alimentação balanceada e sob supervisão de nutricionista, mesmo que possua refeitório.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Para fins da presente, não será considerado como labor extraordinário e nem mesmo suplementar aquele realizado na forma de compensação de jornada semanal ou mensal ou ainda aquele realizado em decorrência da utilização do banco de horas, nos termos desta convenção. Em havendo a concessão do intervalo de 30 minutos como ora convencionado, as jornadas diárias não poderão exceder o limite legal de 10(dez) horas.

PARÁGRAFO QUARTO - O limite mínimo do intervalo intrajornada será de 30 minutos nas jornadas diárias superiores a 06 horas.

PARÁGRAFO QUINTO - A EMPRESA somente estará autorizada a conceder o intervalo intrajornada nos termos desta cláusula, mediante a comunicação por escrito ao Sindicato Laboral e ao Patronal.

PARÁGRAFO SEXTO - O descumprimento dos requisitos estabelecidos nos parágrafos dessa cláusula torna sem efeito a concessão do intervalo de 30 minutos, devendo a empresa pagar, como natureza indenizatória, apenas o período suprimido do intervalo de 01 hora, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Nenhuma responsabilidade poderá ser imputada aos Sindicatos Patronal e Laboral pelas empresas ou pelos trabalhadores coletiva ou individualmente, na hipótese da opção pela utilização/aplicação do previsto nesta cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas deverão anotar na CTPS do empregado a função efetivamente exercida, de acordo com a classificação brasileira de ocupações ou nomenclatura própria em caso de existência de plano de cargos e salários.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REUNIÕES

As reuniões realizadas pela empresa e cuja presença dos empregados for obrigatória, serão remunerados como de efetivo trabalho, e, sendo fora da jornada normal de trabalho, com o adicional previsto para as horas extraordinárias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CRECHE

As empresas em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação, ou deverão firmar convênios nos termos do art. 389, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LOCAL PARA REFEIÇÕES

As empresas deverão dispor de local apropriado para os empregados realizarem refeições.

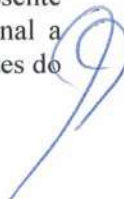
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas antes da falta, será a mesma abonada ao empregado estudante, de todos os níveis escolares, para a realização de exames supletivos e vestibular, no horário da prova obrigatória, prática ou teórica, desde que coincidente com o horário e comprovada posteriormente a sua realização.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REVISÃO DE CLÁUSULAS

Os dispositivos da presente convenção poderão sofrer alterações, revisões, exclusões e inclusões, quando for julgado necessário por qualquer das partes, ou por alteração e criação de leis que regulem a matéria, devendo ocorrer, em qualquer dos casos, negociações prévias, que serão expressas em termos aditivos.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os dispositivos e aditivos da presente convenção serão revistos ao término de suas vigências, comprometendo-se o sindicato profissional a encaminhar ao sindicato patronal o "rol de reinvidicações" no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do término da vigência da presente.



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

Qualquer litígio entre o Sindicato Laboral conveniente e alguma das empresas abrangidas pela representação do Sindicato Patronal, bem como com o próprio Sindicato Patronal, deverá ser precedido de negociação, como requisito ao início de qualquer demanda judicial. A negociação será feita com a interveniência de um mediador, preferencialmente representante do MTPS, sendo lavrada ata da reunião. Ficam dispensados da conciliação de divergências acima prevista, os litígios relacionados à falta/atraso de pagamento de salários e falta/atraso de depósitos de FGTS.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

A presente convenção coletiva de trabalho, celebrada entre as partes, e autorizada por assembleia realizada com os trabalhadores da categoria acordante, visando a instituição do **Banco de Horas**, tem atendimento ao dispositivo do parágrafo segundo do artigo 59 da CLT, conforme redação dada pela Lei nº 9.601/98 e alterações subsequentes. A autorização de prorrogação de jornada prevista nesta cláusula abrange todos os empregados, setores e/ou atividades desenvolvidas nas empresas da categoria econômica, inclusive os trabalhos realizados em condições insalubres ou perigosas, sem necessidade de autorização da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica estabelecida entre as partes a prorrogação da adoção do regime de flexibilização da jornada de trabalho, a partir de 1º de janeiro de 2026, para todos os empregados das empresas abrangidas pela representação do sindicato patronal, que será administrada através de um sistema de débito e crédito, formando um BANCO DE HORAS, realizado, doravante, da seguinte maneira:

- a) as horas trabalhadas que excederem a 44 horas semanais serão creditadas no Banco de Horas;
 - b) as horas trabalhadas em domingos e feriados farão parte do BANCO DE HORAS, na forma de créditos;
 - c) as horas trabalhadas e que farão parte do BANCO DE HORAS não poderão exceder o limite legal de 10 (dez) horas diárias;
 - d) as horas que faltarem para compor a jornada padrão de 44 horas semanais, através de folgas coletivas ou individuais serão debitadas no BANCO DE HORAS;
 - e) as faltas, atrasos e saídas antecipadas, desde que acordadas previamente com a chefia imediata, serão debitadas no BANCO DE HORAS;
 - f) os créditos e débitos no banco de horas obedecerão o critério de proporção de 1 (uma) hora por 1 (uma) hora quando em dias normais de semana, enquanto os trabalhos em domingos e feriados serão creditados na relação de 2 (duas) horas por cada 1 (uma) hora trabalhada.
 - g) o saldo credor do BANCO DE HORAS poderá ser usufruído da seguinte forma:
 - g.1) folgas individuais adicionais, anteriores ou posteriores ao período de férias individuais ou coletivas;
 - g.2) folgas coletivas em departamentos e/ou setores, inclusive em período de tempo inferior a 10 (dez) dias;
 - g.3) dias de compensação de "pontes de feriados" de forma coletiva ou individual;
 - g.4) folgas individuais negociadas de comum acordo entre o colaborador com a chefia imediata.
 - h) o saldo devedor dos colaboradores poderá ser compensado:
 - h.1) com majoração da jornada;
 - h.2) com descontos do crédito monetário referente ao adicional constitucional de férias;
 - h.3) com o desconto dos dias de férias;
 - h.4) com desconto de até um dia do salário mensal, à exceção do
- mês de março de cada ano.

i) a redução ou majoração na jornada de trabalho, por conta do banco de horas, somente será válida mediante comunicação prévia aos trabalhadores, que deverá ocorrer, na semana anterior.

j) o BANCO DE HORAS poderá acumular saldos credores máximos de 150 horas, e devedores de 225 horas; ultrapassado o limite de crédito as horas excedentes serão pagas como extras, com o adicional legal.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A empresa informará, através dos recibos de pagamento de salários ou através dos controles de registro de jornada mensal, de relatórios ou qualquer outra forma de controle, o saldo credor ou devedor do banco de horas, de forma individual, e calculado até a data do fechamento dos controles de frequência de cada mês. A empresa também fornecerá ao sindicato laboral, no prazo de 5 (cinco) dias, quando por este solicitado, os controles referidos.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Além do mencionado nas demais cláusulas deste acordo, serão observadas pelas partes as seguintes disposições:

a) Fatores decorrentes da sazonalidade, condições climáticas desfavoráveis e instabilidade econômica que justifiquem a medida, a empresa poderá reduzir a duração das jornadas de trabalho, ou até mesmo suprimi-las parcial ou inteiramente para compensar os acréscimos.

b) Os novos empregados que vierem a fazer parte do quadro da empresa, terão adesão automática ao sistema adotado.

c) Permanecem em vigor a cláusula de Compensação de Horas, que acresce a jornada diária de segunda a sexta-feira para compensação total aos sábados ou mensal, bem como permanece vigente o acordo para a adoção de intervalos para descanso e alimentação de trinta minutos nas jornadas superiores a 06 horas diárias.

PARÁGRAFO QUARTO - Na ocorrência de desligamento do empregado, serão observadas as seguintes premissas quando aos saldos:

a) Pedido de demissão com saldo credor: a empresa pagará como horas normais;

b) Pedido de demissão com saldo devedor: a empresa descontará como horas normais as respectivas horas;

c) Rescisão do contrato sem justa causa com saldo credor: a empresa pagará como horas extras, com o adicional legal;

d) Rescisão do contrato sem justa causa com saldo devedor: a empresa assumirá as horas que compõem o saldo em razão de folgas nos últimos três meses e descontará como normais aquelas do período anterior;

e) Rescisão do contrato com justa causa: com saldo credor a empresa pagará como horas normais e com saldo devedor, descontará como normais;

PARÁGRAFO QUINTO - As horas creditadas ou debitadas no BANCO DE HORAS serão zeradas num período máximo de 30 (trinta) dias após o término de vigência da flexibilização, observado o seguinte:

a) transcorrido o trintídio e persistindo saldo devedor de horas pelos empregados, não compensado, será assumido pela Empresa;

b) transcorrido o trintídio e persistindo saldo credor de horas não compensadas na forma autorizada neste instrumento, serão pagas como horas extras na folha de pagamento seguinte, com o adicional de 50% (cinquenta por cento), sendo que em caso de mora no pagamento o adicional passará a ser de 75% (setenta e cinco por cento).

PARÁGRAFO SEXTO - A flexibilização ora convencionada terá vigência pelo prazo de um ano, a contar da data em que a empresa iniciar a adoção do Banco de Horas, mediante comunicação aos sindicatos laboral e patronal. Se houver o zeramento de créditos ou débitos no

Banco de Horas durante o ano de 2026, a empresa poderá iniciar novo procedimento, mediante comunicação aos sindicatos laboral e patronal, iniciando-se novo prazo de flexibilização, que terá vigência até 31 de julho de 2027. Caso não haja qualquer comunicação da empresa no tocante ao início da adoção do Banco de Horas, será considerado como termo final de vigência da flexibilização o dia 31/12/2026.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Estão excluídas da abrangência desta cláusula as empresas que firmaram ou firmarem acordo coletivo específico sobre o assunto.

PARÁGRAFO OITAVO - A prestação de horas extraordinárias mesmo que habituais, não descaracteriza, não invalida e não anula o presente Banco de Horas quando adotado.

PARÁGRAFO NONO - A infringência de qualquer dispositivo da presente cláusula acarretará a incidência da multa prevista na Cláusula Vigésima Quinta da presente Convenção, sendo que, uma vez notificada a empresa por parte do sindicato laboral acerca da irregularidade cometida, a não correção da prática no prazo de 3 (três) dias acarretará a suspensão da utilização do Banco de Horas até a regularização da situação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DOS REGISTROS DE JORNADA

As empresas que estejam obrigadas a manter o controle da jornada de trabalho, poderão fornecer o registro de horário mensal ao empregado por meio eletrônico, através de e-mail, site, aplicativo (APP) ou outra ferramenta a ser disponibilizada pelo empregador, dispensando a sua entrega de forma física e a assinatura do empregado no documento respectivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A disponibilização do documento acima referido (cartão ponto/registro de horário) em meio eletrônico, na forma prevista no parágrafo anterior, implica na ciência do empregado de todas as jornadas, horários e intervalos inseridos e constantes do documento disponibilizado, bem como dos saldos de crédito e débito de banco de horas (se houver).

PARÁGRAFO SEGUNDO – O empregado que por qualquer motivo não conseguir acesso ao documento de forma eletrônica, poderá solicitar a via física ao empregador.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Eventuais incorreções e dúvidas quanto às informações constantes do documento disponibilizado deverão ser relatadas pelo empregado ao empregador até o dia 20 do mês subsequente. O transcurso deste prazo sem qualquer manifestação, implica na concordância do empregado com as jornadas, horários e intervalos inseridos e constantes do documento disponibilizado, bem como dos saldos de crédito e débito de banco de horas (se houver).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – DA APURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As empresas ficam autorizadas a realizar a apuração da jornada de trabalho, para efeito do seu cálculo e pagamento, com base em período diverso do intervalo entre o primeiro e último dia do mesmo mês referência, podendo ser definido tal período de apuração entre um mês e outro. Sendo assim, para o cômputo da jornada e o correspondente pagamento, será observado o período de apuração/fechamento definido pela empresa e conforme os períodos previstos nos registros de jornada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – TAXA NEGOCIAL PATRONAL

Em Assembleia Geral Ordinária realizada no dia 10/12/2025, conforme edital de convocação, nos termos dos artigos 2º, 17, 'a' e 'b' do Estatuto Social do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico de Rio do Sul - SIMMMERS, e com fundamento no art. 8º, incisos IV e VI, da Constituição Federal, art. 513, alínea "e" da CLT, as empresas pertencentes à categoria econômica das indústrias metalúrgicas, mecânicas e do material elétrico de Rio do Sul,

APROVARAM o estabelecimento de uma TAXA NEGOCIAL PATRONAL, a ser paga em favor do Sindicato Patronal por todas as empresas integrantes da categoria econômica representada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Estabeleceu-se a referida assembleia como fonte de autorização prévia e expressa das empresas da categoria e deliberado que todas as empresas participantes da categoria (matriz e filial separadamente), deverão recolher mensalmente, em favor do SIMMMERS, limitado a 11 (onze) parcelas dos meses de fevereiro a dezembro do corrente ano, a Taxa Negocial Patronal nos seguintes valores:

Categoria	Faixa	Valor	% sobre folha bruta
Micro indústria	até 19 trabalhadores	0,50%	*no mínimo R\$70,00
Pequena Indústria	De 20 a 99 trabalhadores	0,40%	
Média Indústria	De 100 a 499 trabalhadores	0,30%	
Grande Indústria	Acima de 500 trabalhadores	0,20%	

PARÁGRAFO SEGUNDO - O pagamento deverá ser feito através de boleto a ser solicitado ao Sindicato Patronal através do e-mail administrativo@simmmers.com.br, informando o valor bruto da folha de salários do mês anterior. O boleto terá vencimento no dia 15 do mês subsequente à solicitação. O pagamento fora do prazo implica em multa de 2%, mais atualização monetária pelo INPC e juros de mora de 1% ao mês, pro rata, até o efetivo pagamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As empresas associadas ao SIMMMERS ficam isentas da TAXA NEGOCIAL PATRONAL.

PARÁGRAFO QUARTO - Por ocasião da Assembleia Geral Ordinária realizada em 10/12/2025, restou decidido que as empresa da categoria não associadas ao SIMMMERS e, que não desejarem fazer o pagamento da referida Taxa Negocial Patronal, poderão formalizar a respectiva oposição, até 15/04/2026, mediante carta individual via Correios e com Aviso de Recebimento (AR), sendo endereçada ao Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico de Rio do Sul – SIMMMERS, Rua. Pref. Wenceslau Borini, nº 2690, Sala 01/A, bairro Canta Galo, Rio do Sul – SC, CEP 89163-026, ou pessoalmente neste mesmo endereço, ou ainda por e-mail do representante legal endereçado ao simmmers@simmmers.com.br.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – ABONO DE FALTAS PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTE COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)

O empregado, que seja pai, mãe ou responsável legal de dependente diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista (TEA), poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por até **8 (oito) horas mensais** para acompanhamento do respectivo dependente em consultas médicas, terapias e demais tratamentos de saúde indispensáveis.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O direito previsto no *caput* fica condicionado à prévia apresentação de laudo médico que comprove o diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA) do dependente, bem como, de forma concomitante, à comunicação prévia à empresa, com antecedência mínima de **5 (cinco) dias**, das datas e os horários em que necessitará se ausentar.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Além das condições previstas no parágrafo anterior, o empregado deverá obrigatoriamente apresentar atestado ou declaração médica, emitida por profissional habilitado, comprovando o efetivo acompanhamento do dependente, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho, quando não entregue previamente, sob pena de não ser considerada justificada a ausência ocorrida.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As horas destinadas ao acompanhamento nos termos desta cláusula não poderão ser descontadas do salário, nem gerar prejuízo funcional, disciplinar ou reflexos negativos ao empregado.

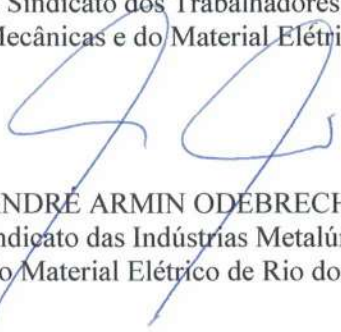
E, por estarem assim justos e convencionados, os representantes legais das entidades sindicais assinam o presente em 4 (quatro) vias de igual teor e forma.

Rio do Sul/SC, 20 de fevereiro de 2026.



EWALDO GRAMKOW

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias
Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico de Rio do Sul



ANDRÉ ARMIN ODEBRECHT

Presidente do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas
e do Material Elétrico de Rio do Sul