

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

Por este instrumento de um lado a NIDEC GLOBAL APPLIANCE BRASIL LTDA., Unidade Componentes – Itaiópolis, CNPJ nº 29.958.609/0004-00, com sede à Avenida Tancredo Neves, 1.166, situada na cidade de Itaiópolis, do estado de Santa Catarina, representada por sua Gerente de Relações Trabalhistas, Natalia Ferrari Tino, CPF 082.945.919-71 e, seus empregados de todos os turnos, representado pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR, INDÚSTRIAS DE COMPRESSORES HERMÉTICOS PARA REFRIGERAÇÃO, E INDÚSTRIAS DE ARTIGOS E EQUIPAMENTOS ODONTOLÓGICOS, MÉDICOS E HOSPITALARES DE JOINVILLE “SINDITHERME”, estabelecido à Rua Conselheiro Mafra, nº 102, situada na cidade de Joinville do estado de Santa Catarina, CNPJ 79.370.417/0001-04, Registro Sindical nº 24430.001122/90-14, representado pelo seu Diretor Presidente, Sr. Rolf Decker, CPF 223.965.439-20, objetivando modernizar as relações entre Capital e Trabalho firmam a presente Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023, na forma dos Artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as Cláusulas que sequeem:

## CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá a categoria dos **Trabalhadores Indústria Componentes de Refrigeração**, com abrangência territorial em **Itaiópolis/SC**.

## CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO NORMATIVO

A empresa pagará salário normativo a partir de R\$ 1.549,01 (um mil quinhentos e quarenta e nove reais e um centavo) mensais, a partir de 1º de janeiro de 2022 e de R\$ 1.628,95 (um mil seiscentos e vinte e oito reais e noventa e cinco centavos), a partir de 1º de abril de 2022.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Estão excluídos desta garantia, os aprendizes e os estagiários, na forma da lei e deste Acordo.

## CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados da categoria profissional serão reajustados na vigência deste Acordo, no índice de 13,92% (treze vírgula noventa e dois por cento), a ser concedido em 3 parcelas: 5% (cinco por cento) no mês de fevereiro de 2022, sobre o salário do mês de janeiro de 2022, 5,16% (cinco vírgula dezesseis por cento) no mês de abril de 2022, sobre o salário do mês de março de 2022 e 3,76% (três vírgula setenta e seis por cento) no mês de janeiro de 2023, sobre o salário do mês de dezembro de 2022.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Ficam igualmente excluídos do percentual fixado nesta Cláusula:

- I) Estagiários;
- II) Todos os aprendizes, conforme estabelecido pela Lei nº 10.097/2000, regulamentado pelo Decreto nº 5.598/2005;
- III) Admitidos a partir 1º de janeiro de 2022; e
- IV) Executivos, conforme cláusula própria.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Fica acordado que, se as empresas concederem alguma antecipação salarial, esta será compensada neste acordo.

## CLÁUSULA QUINTA - PROJEÇÃO

Os empregados desligados, cujos efeitos da rescisão contratual se projetam para janeiro/2022, farão jus ao reajuste previsto na Cláusula DO REAJUSTE SALARIAL, que será pago até agosto/2022, em complemento de rescisão contratual.

## CLÁUSULA SEXTA - EXECUTIVOS

Os Executivos da empresa signatária deste Acordo Coletivo de Trabalho, assim considerados aqueles que ocupam cargo de Direção, Gerência Sênior, não estão abrangidos pelas cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho que tratam do reajuste salarial, firmada com o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR, INDÚSTRIAS DE COMPRESSORES HERMÉTICOS PARA REFRIGERAÇÃO, E INDÚSTRIAS DE ARTIGOS E EQUIPAMENTOS ODONTOLÓGICOS, MÉDICOS E HOSPITALARES DE JOINVILLE, com data base 1º de abril, uma vez que para esses cargos é aplicada uma Política de Remuneração específica.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Fica garantida a manutenção e aplicação das cláusulas sociais estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho da Categoria.



## **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

Quando da concessão de antecipações salariais futuras e quando os índices de correção negociados forem conhecidos anteriormente ao adiantamento quinzenal, a empresa compromete-se a conceder o adiantamento quinzenal de pelo menos 30% (trinta por cento) do salário nominal do corrente mês, sendo os aumentos aplicados apenas no final do mês.

## **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

A ocorrência de um atraso justificado ao trabalho devidamente comprovado, durante a semana, desde que não superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do descanso semanal remunerado correspondente.

## **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUTO**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA - EQUIPARAÇÃO SALARIAL**

A empresa manterá uma equiparação salarial a todos os empregados que desempenham uma mesma função, de igual qualidade e quantidade, ressalvando as diferenças por méritos pessoais, qualificação e tempo na função, em conformidade também com os requisitos do artigo 461 e parágrafos, do Decreto Lei 5.452/43, alterado pela Lei 13.467/2017.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não são considerados, para efeito do disposto no "caput" desta Cláusula e nos Artigos 460 e 461 e seus parágrafos da CLT, as diferenças salariais resultantes de:

- I) Aumentos de mérito até 20% (vinte por cento);
- II) Casos de perda de capacidade laboral.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS SUPLEMENTARES**

Quando o empregado tiver completado seu expediente normal de trabalho, e já ausente da empresa, sendo posteriormente solicitado a retornar a ela para prestar serviço intransferível, terá garantido um mínimo de 03 (três) horas suplementares, a ser pago com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal. Caso o serviço ultrapasse as 03 (três) horas, ficam asseguradas as demais horas realmente trabalhadas com base na Cláusula DAS HORAS EXTRAS desta acordo

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Quando o serviço extraordinário ocorrer nos finais de semana ou feriado, será pago o número de horas efetivas de trabalho através das regras do acordo de banco de horas, independentemente do número de deslocamentos da residência para a empresa, que venham a ocorrer.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Fica assegurado a todo empregado, o direito à percepção de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, por ocasião da época do gozo de férias individuais se assim o desejar, com exceção dos que venham a ter suas férias iniciadas no mês de dezembro, independente do requerimento previsto em Lei, para o que, deverá fazer comunicação à empresa até 45 (quarenta e cinco) dias antes do início do gozo de férias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** No caso da concessão das férias individuais antecipadas, o empregado fará jus a requerer 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, se tiver completado 06 (seis) meses do período aquisitivo das férias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Ao empregado que, não beneficiado pelo Parágrafo 1º desta Cláusula, caso venha a solicitar, será antecipado 50% (cinquenta por cento) do 13º salário quando completar o período aquisitivo das férias, e desde que já tenha quitado as respectivas férias.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO BENEFÍCIO FARMÁCIA**

Todas as unidades de negócio que já estejam disponibilizando subsídio de 50% (cinquenta por cento) no valor da compra de medicamentos com receita manterão o mesmo para todos os seus empregados efetivos e de seus dependentes, respeitadas as práticas alinhadas com o mercado e as políticas internas de benefícios das empresas.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

As horas diárias realizadas pelos empregados em regime extraordinário, excetuadas aquelas realizadas conforme a Cláusula DA COMPENSAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO será paga da seguinte forma:

Diurnas: 2 primeiras horas a 50% as demais horas até as 22h00 a 75%.

Domingos e Feriados: Durante o dia todas as horas a 120%;

Sábado: 00:00 as 05:00 horas 185,71% Demais durante o dia todas as horas a 100%  
\*Já incluído o adicional noturno

Noturnas: Dia normal 2 primeiras horas a 114,28 % demais horas até às 05h00 a 150%.

Sábado durante a noite: das 22 até 24 - 2 horas a 185,71 % e as demais até as 05:00 horas 214,27 %

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** As horas extras, efetuadas após o processamento da folha de pagamento, e dentro do mesmo mês, bem como seus reflexos e encargos sociais, serão computados e pagos na folha de pagamento do mês subsequente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** A empresa manterá canal de comunicação entre o representante do sindicato profissional, informando antecipadamente das horas extras que se façam necessárias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS PARA O VESTIBULAR E EXAME DO ENEM**

Serão abonadas pela empresa, as faltas ao trabalho nos dias de prestação de vestibulares e do ENEM, desde que realizadas em estabelecimentos/entidades devidamente reconhecidos, e cujos horários coincidam com o horário de trabalho, pré-avisadas as empresas com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e com comprovação posterior.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

A empresa, atendendo ao que dispõe a legislação vigente, poderá estabelecer formas para Participação dos trabalhadores nos resultados, que será objeto de acordo específico e individualizado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO FORNECIMENTO DE LANCHE/REFEIÇÃO**

Havendo necessidade de o empregado trabalhar por mais de duas horas além da jornada normal, quer diária ou esporadicamente, fica a empresa obrigada a fornecer lanche gratuitamente, antes do início do trabalho extraordinário.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Quando o trabalho for aos domingos e feriados, e desde que ultrapasse 04 (quatro) horas, terá o empregado o direito a uma refeição, fornecido gratuitamente pela empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO FALECIMENTO DE ASCENDENTES E DE SOGRO(A)**

Ocorrendo o falecimento de ascendente (pai e mãe) do empregado, a empresa concederá licença remunerada de 3 (três) dias consecutivos e, em caso de falecimento de sogro ou sogra de empregado casado legalmente ou com união estável reconhecida em cartório, a licença remunerada será de 2 (dois) dias consecutivos.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR**

A mãe poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal, férias e 13º salário, até 4 (quatro) eventos no ano, nos casos de necessidade de acompanhamento de consultas médicas realizadas em hospitais e pronto atendimentos ou internações de filho (a) com até 12 (doze) anos de idade, devendo apresentar à empresa o atestado médico no prazo de até 48h após a emissão.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** No caso de consultas emergenciais, será considerado para abono, somente o dia da consulta, independente da quantidade de dias atestados ao menor.

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** Os atestados emitidos para os filhos com a recomendação de acompanhamento/tratamento residencial não serão considerados para o abono previsto nesta cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO.** Os pais que detenham a guarda exclusiva do menor, poderão se beneficiar desta cláusula, desde que comprove a qualidade de único responsável legal.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Quando da rescisão de contrato de trabalho, fica a empresa, na data da homologação, obrigada a efetuar todas as anotações necessárias na CTPS ou documento apenso entregando ainda, as guias referentes ao seguro-desemprego, quando o empregado fizer jus.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E REDUÇÃO DE JORNADA**

Enquanto perdurar o estado de calamidade pública e de emergência de saúde internacional decorrentes do coronavírus (Covid-19), a empresa poderá pactuar individualmente com seus funcionários pertencentes ao grupo de risco, a possibilidade de suspensão do Contrato de Trabalho e/ou redução de jornada (limitadas à 70% do salário e jornada), independente de faixa salarial, cargo ocupado, percepção de benefício previdenciário e/ou possibilidade de pagamento de qualquer tipo de auxílio pelo governo federal, que deverá ser comunicada ao empregado com antecedência mínima de dois dias.



**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Durante o período de suspensão temporária do contrato ou redução de jornada, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** No caso de suspensão do contrato, a empresa deverá efetuar o pagamento de remuneração mensal no valor de trinta por cento do salário do empregado, parcela esta que não terá natureza salarial.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** Além do pagamento previsto no parágrafo segundo, o empregador poderá conceder durante o período de suspensão do contrato, ajuda compensatória mensal em valor por eles estipulado, que igualmente não terá natureza salarial.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA VIGÉSIMA SEGUNDA - TREINAMENTO**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A empresa poderá permitir, como contrapartida, a realização de cursos nas suas dependências, proveniente de recursos obtido junto ministério de trabalho e emprego, decorrente das políticas públicas de trabalho e renda.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO PROGRAMA DE INCENTIVO À FORMAÇÃO**

A empresa poderá instituir programa de incentivo à formação escolar, para firmar contrato de trabalho, com salário inicial não inferior a 70 % (setenta por cento) do salário normativo da categoria.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** O programa terá durabilidade de no máximo 24 (vinte e quatro) meses, sendo obrigatória a matrícula e frequência do empregado-aluno, em instituição de ensino devidamente reconhecida.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** O programa irá contemplar a frequência do aluno em meio expediente na instituição de ensino e meio expediente nas dependências da empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

Em caso de transferência de empregado do horário noturno para o horário diurno, por qualquer razão, deixará o empregado de perceber o adicional noturno, exceto se o período de transferência for inferior a 60 (sessenta) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROMOÇÕES**

A promoção de empregado mensalista comportará um período experimental (interinidade) não superior a 180 (cento e oitenta) dias. Promoções de empregado horista, o período experimental não deverá ser superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial, serão efetuados, salvo as condições mais favoráveis já existentes.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO POR AUXÍLIO-DOENÇA**

Ao empregado afastado por auxílio-doença previdenciário fica garantido, a partir da alta do INSS e do seu imediato retorno ao trabalho, o emprego por um período de 06 (seis) meses, desde que o referido afastamento tenha sido superior a 90 (noventa) dias consecutivos. A próxima garantia de estabilidade ocorrerá passados 6 meses do término da última estabilidade, desde que ocorra novo afastamento de mais de 90 dias previdenciários.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Fica cessada a garantia do emprego nos casos de pedido de demissão, rescisão por justa causa, recusa de retornar ao trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica garantido o emprego à gestante, desde a concepção até 05 (cinco) meses após o parto, conforme determina o Artigo 10º Inciso II letra "b" das Disposições Transitórias, da atual Constituição Federal, salvo pedido de demissão ou justa causa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurado ao empregado alistado, o emprego em caráter de suspensão de contrato desde o alistamento até a data de sua desincompatibilização com o serviço militar, podendo ser dispensado por pedido de demissão ou por justa causa, conforme define o Artigo 501 da CLT.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Aos empregados que tiverem no mínimo 05 (cinco) anos consecutivos de vinculação empregatícia com a mesma empresa e que se encontre com no mínimo 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores ao tempo necessário para aposentadoria integral, especial ou por idade pela Previdência Social, aquela que ocorrer primeiro, será garantido o emprego ou indenização correspondente ao tempo que faltar para adquirir o direito a uma das modalidades de aposentadoria acima descrita.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Ao empregado comissionado fica assegurado o salário nominal adicionado o valor médio da comissão dos últimos doze meses.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** A comprovação será efetuada mediante prova documental até 120 (cento e vinte) dias após a referida comunicação escrita do desligamento (homologação no sindicato).

a) A comprovação do tempo de serviço para fins desta cláusula será encargo do empregado, que deverá comunicar por escrito à empresa que se encontra no período de pré-aposentadoria, mediante requerimento de aposentadoria junto ao INSS e documento do SINDICATO LABORAL.

b) Expirado o prazo previsto de 120 (cento e vinte) dias, a estabilidade prevista nesta cláusula fica descaracterizada, ainda que ocorra a comprovação futura da condição de estável à época da dispensa, mesmo que judicialmente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** Uma vez atingido o prazo mínimo para a aposentadoria, essa garantia deixará de prevalecer.

**PARÁGRAFO QUARTO.** Ressalva-se das garantias previstas nesta cláusula, as demissões por Justa Causa, Pedido de Demissão e Acordo entre as partes, assistidos pelo Sindicato Laboral.

**PARÁGRAFO QUINTO.** A presente cláusula se aplica somente para empregados sindicalizados há no mínimo 6 (seis) meses anteriores à data do desligamento.

## **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA - COTA DE APRENDIZES**

Ficam excluídas da base de cálculo dos aprendizes, além das funções previstas no parágrafo 1º do artigo 52 do Decreto nº 9.579/2018, os:

- i) demais cargos operacionais que não demandam formação profissional, desde que comprovados por laudo técnico;
- ii) empregados afastados há mais de 90 (noventa) dias pela previdência social.

## **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA PRIMEIRA - COTA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Ficam excluídas da base de cálculo da cota de pessoas com deficiência prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, os:

- i) empregados afastados há mais de 90 (noventa) dias pela previdência social;
- ii) aprendizes.

## **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SEGUNDA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA**

De acordo com a Portaria 373/11 a empresa utilizará sistema alternativo de ponto eletrônico, sendo que os mesmos não irão admitir:

- i) restrições à marcação do ponto;
- ii) marcação automática do ponto;
- iii) exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e
- iv) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado, desde que estes não estejam duplicados, gerando marcações ímpares.

Ainda, de acordo com a citada portaria, para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos obedecerão às seguintes regras:

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

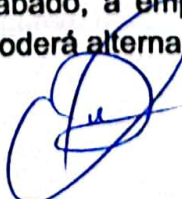
## **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORAS – SÁBADOS**

Para compensar os sábados, os empregados do turno comercial, trabalharão 9 (nove) horas diárias, com intervalos de 1 (uma) hora para refeição e descanso, das segundas às quintas-feiras e nas sextas-feiras 8 (oito) horas diárias, perfazendo o total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** A compensação prevista nesta cláusula não dá direito ao recebimento de horas extras, exceto quando ultrapassar tais horários, ou quando eventualmente for solicitado o trabalho no Sábado ou dia destinado ao repouso, o que será remunerado conforme percentuais previstos na cláusula 13º do ACT – Das Horas Extras.

## **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUARTA - FERIADO NOS SÁBADOS**

Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalha sob o regime de compensação de horas de trabalho, poderá alternativamente:



- i) incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes, ou banco de horas, caso exista;
- ii) reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- iii) pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos deste acordo.

## **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

**1. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS** - A empresa fará com seus empregados, acordo de compensação de horários, coletivos ou individuais, a fim de:

- a) Flexibilizar ou suprimir o trabalho nos dias de sábado, dos empregados cujo trabalho, a critério dela, não seja exigido naquele dia;
- b) Estabelecer programas de compensação de feriados de final de ano e dias – ponte;
- c) Ajustar a demanda produtiva à maior ou menor, uma vez que justificada ou comprovada pela mesma ao sindicato laboral.

**1.1** Para a realização dos acordos de troca de dias, os seguintes procedimentos deverão ser adotados:

**1.1.1** Em sendo necessária a troca de dias de folgas pelos empregados, a empresa submeterá à apreciação do sindicato da categoria profissional, para avaliação e posterior validação ou não da proposta de troca de dias, o período abrangido e a justificativa de sua implantação.

**1.1.2** Após o recebimento da proposta de troca de dias, o sindicato poderá solicitar à empresa, as informações e esclarecimentos que julgar necessários, tudo com a finalidade de avaliar se a proposta atende aos interesses dos empregados e não lhes acarreta quaisquer prejuízos. A empresa deverá prestar as informações e esclarecimentos solicitados entidade sindical.

**1.1.3** Concluída a avaliação mencionada no subitem 1.1.2 e caso esteja de acordo com a proposta de troca de dias, o Sindicato comunicará, via edital, a data de realização do procedimento de votação para todos os empregados.

**1.1.4** Na data definida no edital, o sindicato definirá e conduzirá, por meio de seus representantes e no setor da empresa, onde ocorrerá a troca de dias, o processo por meio do qual será obtida a votação daqueles empregados que tiverem interesse na troca de dias, para assegurar a preservação do sigilo dos votos.

**1.1.5** Ao final do processo de votação, o Sindicato informará ao Departamento de Recursos Humanos, o resultado da apuração/votação para os necessários controles e comunicação, notadamente compensação das folgas e remuneração dos dias trabalhados, programação de transporte, refeição, berçário, serviço médico, registros de ponto, etc. A empresa, em hipótese alguma, receberão cópia dos registros da votação.

Parágrafo único - A proposta, se aprovada, produzirá efeitos sobre todos os empregados dos setores envolvidos.

1.1.6 Os empregados com cargos de chefia ou supervisão do setor onde ocorrerá a troca de dias poderão participar apenas no processo de informação/divulgação da proposta de troca de dias sem qualquer interferência na opinião dos empregados, a fim de preservar o sigilo dos votos.

1.1.7. Alternativamente, fica assegurada a possibilidade da realização de acordo individual conforme previsto no artigo 59 parágrafo 6o da CLT.

1.1.8. Ficam excluídos do regime de compensação os empregados dos turnos de revezamento, 12x36, 6x2 e demais jornadas especiais.

1.1.9. Fazem parte do acordo de compensação os aprendizes, desde que maiores de idade.

**2. ACORDO ESPECIAL DE HORÁRIOS** - A empresa poderá firmar acordo com seus empregados, através de lista de adesão, para implementar horários especiais de trabalho, de refeições, em casos de quebra ou paradas de máquinas, chamados de gargalos, que trazem como consequências falta de peças. Sem alternativas é necessário liberar os empregados do trabalho, por períodos de horas ou dias, tendo necessidade de reposição do mesmo número de horas liberadas.

Nestes casos a empresa manterá canal de informações e orientações disponíveis aos empregados atingidos, evitando deslocamento desnecessário destes até à empresa. Nos casos em que ocorrem dispensas quando os empregados já estejam presentes na empresa, estas horas não será motivo de reposição.

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SEXTA - FERIADO DE CARNAVAL**

A empresa abrangida por este Acordo Coletivo estabelecerá programas de compensação durante o carnaval, concedendo folga na terça feira.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMAS DE VOLUNTÁRIOS, TREIN. E RECRUT. INTERNO**

Os empregados que participarem de atividades de treinamento, de processos seletivos e de grupos voluntários, fora de seu horário normal de trabalho, não receberão horas adicionais.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** O direito à alimentação e transporte serão previamente negociados conforme política vigente em cada empresa da categoria.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TURNO REVEZAMENTO**

Fica desde já autorizada a implantação do turno especial de revezamento 6x2 para as empresas com atividades ininterruptas. Nesta jornada especial, as horas excedentes de 44 horas irão compensar a redução da jornada em outra semana. Os empregados trabalharão aos domingos e feriados com folga compensatória nos dias normais da semana subsequente, conforme escala de horário especial a ser criada.

**Parágrafo único:** Caso a escala de trabalho corresponda à dia de feriado, o empregado receberá as respectivas horas de trabalho conforme regra do banco de horas e o não comparecimento será computado como falta.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INTERVALO INTRAJORNADA**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A realização de horas extras, mesmo habituais, não descaracteriza a presente autorização.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA - FOLGA SETIMO DOMINGO**

É facultada a empresa que têm regime de trabalho noturno, aplicar a compensação de jornada da seguinte forma: Trabalhar das 22h (vinte e duas) horas do dia até as 05:00 (cinco) horas do dia seguinte, do 1o e 6o domingo e folgar no 7º domingo, já compensado por acréscimo de horas nos seis domingos anteriores. Havendo necessidade de horas extras no sétimo domingo, o empregado receberá as primeiras 4 (quatro) horas com 105,71% e as 4 (quatro) horas finais com 140%.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE SÁBADO SIM, SÁBADO NÃO**



Fica facultado às empresas da categoria adotar o sistema de compensação de jornada de sábados alternados, da seguinte forma:

Os turnos matutinos e vespertinos trabalharão um sábado de 8h para folgar no sábado da semana seguinte, com jornadas semanais de 40 e 48 horas, alternadamente;

Cada turno trabalhará uma semana de 6 (seis) dias, 8h diárias e 48h semanais e na semana seguinte, 5 (cinco) dias de 8h diárias e 40h semanais, de modo que as horas trabalhadas além da 44ª hora semanal de uma semana, serão compensadas na semana seguinte com a folga aos sábados, não ensejando o pagamento de horas adicionais.

Nesta jornada, no sábado que um turno estiver trabalhando, o outro estará em folga.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMAS VOLUNTÁRIOS, TREINAMENTOS E RECRUT. INTERNO**

Os empregados que participarem de treinamento, de processos seletivos e de grupos voluntários, fora de seu horário normal de trabalho, não receberão horas adicionais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

É facultada à empresa da categoria aplicar banco de horas de forma coletiva, conforme regras de política interna, e ainda, se necessário pactuar por acordo individual escrito, por meio de compensação anual.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - POLÍTICAS INTERNAS**

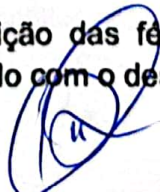
Será facultada à empresa a implementação de políticas internas sobre flexibilização de jornada, home office, short friday, teletrabalho, trabalho intermitente, interinidade/job entre outras, tendo estas, prevalência sobre a lei conforme prevê artigo 611 – A, da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

Em consonância com o capítulo IV, artigo 134, parágrafo 1º da CLT e definições da Lei 13.467 de 2017, o empregado poderá requerer por escrito e com antecedência mínima de 15 (quinze) dias do início do gozo, facultado à empresa concordar ou não, o fracionamento das férias individuais em até 03 (três) períodos, desde que 1 deles não seja inferior a 14 dias e os demais não inferior a 05 (cinco) dias.

É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** A composição das férias individuais será dada conforme várias combinações possíveis, de acordo com o descrito nesta cláusula.



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

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

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

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

**PARÁGRAFO SEXTO.** O prazo para agendamento estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula poderá ser reduzido para 5 (cinco) dias, por iniciativa da empresa, em caso de força maior ou evidente prejuízo à produção, ou por iniciativa do trabalhador, em caso de emergência familiar de primeiro grau, devidamente comprovada com documentação médica, e desde que o pagamento não seja impossibilitado pelo fechamento da folha.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA SEXTA - FERIADOS DE FINAL DE ANO**

A empresa da categoria concederá 04 (quatro) horas de folga na véspera do natal e 04 (quatro) horas de folga na véspera do ano novo e se necessário realizar horas extras, estas serão remuneradas com adicional de 50%.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Exclusivamente para o turno noturno, as folgas serão concedidas no dia seguinte ao Natal e ao Ano novo.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA SÉTIMA - FERIADOS**

Conforme prevê o artigo 611-A, inciso XI da CLT, fica desde já estabelecido que a empresa poderá, independente de acordo coletivo com o sindicato, realizar a troca dos feriados, mediante prévio aviso nos murais de comunicação no prazo de 5 dias que antecedem a troca do feriado.

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

Em caso de início da licença maternidade conflitar com o gozo das férias, esta deverá ser suspensa, e o saldo restante, será adicionado ao fim da licença.

Em caso de licença paternidade, se conflitar com as férias, não haverá interrupção das férias, nem gozo adicional dos dias.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FOLGA ELEIÇÕES**

Os empregados que tiverem folga devido ao trabalho/treinamento nas eleições, deverão folgar os dias de direito no prazo de 90 dias a contar da data das eleições, sob pena de perda dos dias.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA - VESTIMENTA DE TRABALHO**

A empresa fornecerá aos seus empregados, gratuitamente, uniformes e macacões, bem como equipamento de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais e óculos, estes últimos com receituário médico, quando o uso for exigido pela empresa e quando a função assim exigir.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** O sindicato laboral envidará todos os seus esforços, colaborando com a empresa no combate aos acidentes de trabalho, e poderá ser convocado a intervir na recusa do empregado em caso de qualquer contravenção às normas de segurança;

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA - CONCESSÃO DO PROTETOR SOLAR**

A empresa irá conceder protetor solar, aos empregados que estiverem expostos ao sol em suas atividades laborais diárias. A concessão do protetor solar estará condicionada à validação do setor de segurança do trabalho de cada empresa, que fará o mapeamento das atividades enquadradas nesta cláusula.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Visando proporcionar melhor qualidade de vida a toda categoria e seus dependentes, a empresa concederá um subsídio de 50% para compra de protetor solar condicionado as seguintes orientações:

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





## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA PRIMEIRA - FILIAÇÃO SINDICAL**

A empresa se dispõe a colaborar com o Sindicato Profissional, visando a filiação sindical, principalmente na admissão de empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** O Sindicato laboral poderá realizar o tratamento de dados pessoais dos seus respectivos associados, que serão fornecidos pelas empresas, para a finalidade única e exclusiva de relatórios e fechamentos contábeis, desde que previamente aprovadas pelo titular, conforme disposto na Lei nº 13709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados).

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** É permitido ao empregado solicitar a exclusão dos seus dados pessoais da referida base, mediante pedido por escrito, que deverá ser encaminhado ao setor de Privacidade e Proteção de Dados, com prazo de 15 dias úteis para avaliação e resposta.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA SEGUNDA - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS**

A empresa concederá licença a seus empregados que estejam preenchendo cargos eletivos do Sindicato Laboral, sem prejuízo no salário, quando estes representarem à entidade sindical em congressos, encontros ou seminários, sobre assuntos trabalhistas, para exercerem funções junto à administração sindical. Estas licenças deverão ser solicitadas com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, formalmente pelo Presidente do Sindicato Laboral.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA TERCEIRA – ESCLARECIMENTOS**

A empresa compromete-se, quando solicitadas por seus empregados, a prestar esclarecimentos necessários relativos aos percentuais de aumentos concedidos.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO À ASSISTÊNCIA E RESPONSABILIDADE SOCIAL**

A empresa e o Sindicato Laboral entendem que, as suas ações sociais devem ser convergentes e eficazes, pois visam o bem-estar dos empregados e seus dependentes. Neste sentido, a empresa e o Sindicato Laboral acordam que poderão desenvolver projetos de assistência e responsabilidade social em parceria.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA QUINTA - DA CRIAÇÃO DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

4

Os sindicatos patronal, laboral e empresa elaborarão em conjunto um programa de capacitação profissional a ser oferecido para os associados e seus dependentes com objeto de fomentar Mão-de-obra previamente capacitada para admissão.

Os módulos poderão incluir informática, conceitos de WCM (world class manufacturing), 5S, Lean manufacturing, higiene e segurança no trabalho, entre outros.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUEGÉSSIMA SEXTA – DA PROTEÇÃO DE DADOS**

A empresa poderá realizar o tratamento de dados pessoais dos seus respectivos empregados para a finalidade única e exclusiva de divulgação interna de campanhas, bem como em divulgação externa, como reportagens na mídia, redes sociais da companhia e na divulgação de campanhas publicitárias e eventos, desde que previamente aprovadas pelo titular, conforme disposto na Lei nº 13709/18 (Lei Geral de Proteção de Dados).

**PARÁGRAFO ÚNICO.** É permitido ao empregado solicitar a exclusão dos seus dados pessoais da referida base, mediante pedido por escrito, que deverá ser encaminhado ao setor de Privacidade e Proteção de Dados, com prazo de 15 dias úteis para avaliação e resposta.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA SETIMA - DO QUADRO DE AVISOS**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA OITAVA - DAS RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS**

Antes de encaminhar qualquer reclamatória trabalhista à justiça do trabalho, o Sindicato Laboral procurará resolver o impasse de forma harmoniosa com a empresa, no sentido de evitar congestionamento desnecessário de Reclamatórias.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA NONA – DO COMPROMISSO ENTRE AS PARTES**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSSIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**



Pelo não cumprimento das cláusulas do presente acordo Coletiva, caberá ao infrator o pagamento de multa no valor correspondente a 2% (dois por cento) sobre o salário normativo da categoria, por empregado ou por infração em favor da parte prejudicada.

Por estarem justos e acordados e para que produza os seus efeitos jurídicos e legais, assinam às partes convenientes o presente Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023, em 04 (quatro) vias, comprometendo-se consoante o que dispõe o artigo 614 da CLT, a promover o depósito de uma via da mesma, para fins de registro e arquivo, no Ministério do Trabalho e Previdência, Secretaria do Trabalho.

Joinville, 01 de abril de 2022



---

**SINDITHERME**

Rolf Decker

Diretor Presidente

CPF 223.965.439-20



---

**NIDEC LTDA.**

Natalia Ferrari Tino

Gerente de Relações Trabalhistas

CPF 082.945.919-71