

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**2022/2023**

Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CERVEJA, BEBIDA EM GERAL E DO FUMO DE BLUMENAU**, com sede na cidade de Blumenau, à Rua Antonio Treis, 607 – sala 102 – Blumenau/SC, inscrito no CNPJ nº 83.088.823/0001-48, Certidão Sindical nº MTPS 329.675/73, neste ato representado por seu Presidente OTAVIO GREUEL, CPF nº 455.402.259-53 e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO, BEBIDAS, FUMO E AFINS DE BLUMENAU**, com sede na cidade de Blumenau, à Alameda Rio Branco, 66, inscrito no CNPJ nº 82.663.576/0001-01, Certidão Sindical nº 46305.001178/2012-96, representado por seu Presidente Paulo Roberto Schmitz, CPF nº 439.743.339-91, devidamente autorizados pelas assembleias gerais extraordinárias, fica estabelecida e firmada, dentro da respectiva base territorial comum, a **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, regida pelas cláusulas e condições seguintes:

**CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2024 e a data-base da categoria em 1º de maio.

**Parágrafo Único:** No tocante as cláusulas referente ao **Piso Salarial** e **Reajuste Salarial**, estas terão vigência no período de 01 de maio de 2022 a 31 de abril de 2023.

**Salários, Reajustes e Pagamento**  
**Piso Salarial**

**CLÁUSULA 2ª - SALÁRIO NORMATIVO**

O salário normativo da categoria, a partir de 01 de maio de 2022, para uma carga de trabalho mensal de 220 (duzentas e vinte) horas, será de **R\$ 1.551,00 (um mil e quinhentos e cinquenta e um reais)**.

Parágrafo Primeiro: Os empregados aprendizes, nos termos do artigo 428 da CLT, ou que participem do Programa Social do Trabalho Educativo, desenvolvido e coordenado pelas Secretarias Municipais da Criança e do Adolescente das Prefeituras das cidades abrangidas por esta Convenção, farão jus ao valor hora dos pisos previstos no *caput* e parágrafo primeiro desta cláusula.

Parágrafo Segundo: Eventuais diferenças na aplicação do previsto no *caput* desta cláusula deverão ser ajustadas na folha de salário do mês de junho de 2022.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA 3ª - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados, mediante a aplicação do percentual de **12,47%% (doze vírgula quarenta e sete por cento)**, a partir de 01 de maio de 2022, calculado sobre os salários de 01 de abril de 2022.

Parágrafo Primeiro: As empresas que no período de maio/2021 a abril/2022, concederam reajustes salariais, com exceção da correção salarial aplicada por conta da Convenção Coletiva de Trabalho 2021/2022, ficam expressamente autorizadas a compensar o percentual negociado, constante do *caput* desta cláusula.

Parágrafo Segundo: Eventuais diferenças na aplicação do previsto no *caput* desta cláusula deverão ser ajustadas na folha de salário do mês de junho de 2022.

Parágrafo Terceiro: Com a aplicação e pagamento do reajuste salarial previsto neste instrumento, as empresas integrantes da categoria econômica recebem do Sindicato Laboral, plena e geral quitação do período revisto (maio/2021 a abril/2022).

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

### **CLÁUSULA 4ª - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos seus empregados, comprovantes dos pagamentos mensais, com sua identificação, discriminação das verbas pagas e descontadas, inclusive o valor do recolhimento do FGTS.

## **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA 5ª - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

As homologações de contrato de trabalho dos empregados com mais de 12 (doze) meses de vínculo, deverão ser feitas perante o Sindicato Laboral.

Parágrafo Primeiro: As empresas ficarão isentas/dispensadas de proceder a homologação de rescisão contratual, nas seguintes hipóteses:

- a)** Se o empregado estiver alocado fora da jurisdição do Sindicato Laboral;
- b)** Se o Sindicato Laboral não tiver sede ou subsede da cidade integrante de sua jurisdição;
- c)** Se o Sindicato Laboral não mantiver convênio com outra entidade laboral que o represente na cidade para fins de homologação de rescisões contratuais de contratos de trabalho superiores a 12 meses de vínculo.

Parágrafo Segundo: A assistência do Sindicato Laboral quanto a homologação de rescisões contratuais será sem custos para as empresas e empregados.

Parágrafo Terceiro: Na assistência sindical nas rescisões contratuais, o Sindicato Laboral exigirá a apresentação dos seguintes documentos: Termo de Rescisão Contratual em 06 (seis) vias; Carteira Profissional; Aviso Prévio ou Pedido de Demissão; Extrato de FGTS; Apresentação do depósito da multa do FGTS; Guias para Habilitação ao Seguro Desemprego (nos termos da Instrução Normativa nº 2, de 12/03/92, da Secretaria Nacional de Trabalho); Atestado Demissional (nos termos da Portaria nº 24, de 29/12/94, da NR-7); Comprovação dos recolhimentos legalmente previstos e exigíveis.

#### **CLÁUSULA 6ª - ADMISSÃO DE EMPREGADO PARA A FUNÇÃO DE OUTRO**

As empresas garantirão aos empregados admitidos, salário de acordo com o piso da faixa salarial do cargo, conforme artigo 461 da CLT, sem considerar as vantagens pessoais.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros - 13º Salário**

#### **CLÁUSULA 7ª - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Serão pagos 50% (cinquenta por cento) do décimo terceiro salário, com as férias, quando o empregado solicitar até no ato do recebimento da sua comunicação, ou até o dia 20 (vinte) de novembro e, o restante, até o dia 15 (quinze) de dezembro. Eventuais diferenças serão pagas até o quinto dia útil de janeiro do ano subsequente.

#### **CLÁUSULA 8ª – ABONO DE FALTAS POR FALECIMENTO**

Além das faltas previstas no artigo 473 da CLT, a empresa abonará 1 (um) dia de falta dos empregados em caso de falecimento de sogro, sogra e avós do cônjuge, desde que comprovado o óbito através de atestado ou certidão.

#### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA 9ª - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

Todo empregado que exerça ou que venha exercer, interinamente, a função de mestre ou de contramestre de produção, ou outro cargo de chefia, receberá uma gratificação de função equivalente ao mínimo de 20% (vinte por cento) sobre seus salários, enquanto exercer a referida função.

#### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA 10ª - GRATIFICAÇÃO ESPECIAL**

Os empregados que tenham mais de 10 (dez) anos na mesma empresa, por ocasião da dispensa sem justa causa, terão direito a um salário nominal sob o título de gratificação.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA 11ª - HORAS EXTRAS**

As horas extras realizadas serão, na vigência desta Convenção, remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), enquanto o trabalho desenvolvido em repouso semanal e feriado, desde que não compensados em escala de revezamento, será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento).

#### **Auxílio Alimentação**

##### **CLÁUSULA 12ª – ALIMENTAÇÃO**

As empresas comprometem-se a continuar proporcionando aos seus empregados, alimentação nos moldes preconizados pelo PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador.

#### **Auxílio-Doença / Invalidez**

##### **CLÁUSULA 13ª - AUXÍLIO-DOENÇA / ACIDENTE**

As empresas pagarão aos empregados afastados em auxílio-doença/acidente, nos primeiros 60 (sessenta) dias de afastamento, 80% (oitenta por cento) da diferença entre o seu salário nominal e o valor percebido da Previdência Social.

#### **Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades - Aviso Prévio**

##### **CLÁUSULA 14ª - AVISO PRÉVIO E NOVO EMPREGO**

Caso durante o aviso prévio, por demissão sem justa causa, venha o empregado a obter novo vínculo empregatício, o empregador dará o seu desligamento, de imediato, mediante documento do futuro empregador, ficando, desta forma, desobrigado de sua complementação.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

##### **CLÁUSULA 15ª - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO**

As empresas poderão optar pela Portaria 41 de 28.03.07 do MTb em seu artigo 6º e no parágrafo único, artigos 7º e 8º; ou fazer as anotações das funções exercidas e férias pelo menos uma vez por ano.

#### **Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades - Estabilidade Serviço Militar**

##### **CLÁUSULA 16ª - GARANTIA DE EMPREGO**

Fica garantido o emprego ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde a data do alistamento, até 30 dias após o desligamento da unidade militar em que serviu, ou da dispensa do engajamento.

**Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas  
Controle da Jornada**

**CLÁUSULA 17ª - APURAÇÃO DE FREQUÊNCIA**

Fica facultada a possibilidade das empresas, efetuarem a apuração da frequência (controle de ponto) de seus empregados em data diversa entre o primeiro e o último dia de cada mês.

Parágrafo Único: Após encerramento da apuração de frequência e fechamento da folha, os ajustes a crédito ou débito serão realizados na folha subsequente.

**Prorrogação/Redução de Jornada**

**CLÁUSULA 18ª - BANCO DE HORAS (CLAUSULA DE ADESÃO)**

Com fundamento no que dispõem o parágrafo segundo do artigo 59 e inciso II do artigo 611-A, ambos da CLT, mediante aprovação por assembleia a ser realizada entre empregados e empresas, com lista de presença e respectiva ata assinada pelos presentes e protocolada perante o Sindicato Patronal e Laboral, estas poderão adotar o sistema, aqui denominado "**Banco de Horas**", consistente na compensação de hora trabalhada por hora de descanso, dividida em períodos, observados os seguintes parâmetros:

- a)** O prazo de cada período nunca será superior a 06 (seis) meses, compreendida entre 01/05/2021 e 30/04/2022 (vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho);
- b)** O número de horas positivas ou negativas de cada empregado será confrontado e ajustado, dentro dos prazos estabelecido na letra "a", mediante comprovante de quitação de horas recíproco e assinado pelas partes;
- c)** Para este sistema, fica limitado o número de horas trabalhadas, além da jornada normal, ao máximo de 02 (duas) horas, ou seja, 10 (dez) horas diárias;
- d)** A compensação das horas trabalhadas, além da jornada normal, ficará a critério da empresa;
- e)** Fica excetuado deste sistema, o labor realizado em sábados já compensados durante a semana, descansos semanais remunerados e feriados;
- f)** As empresas que adotarem este sistema ficam obrigadas a ter registro de ponto (livro e/ou cartão);
- g)** Quando do fechamento dos períodos estabelecidos na letra "a", o saldo de horas a favor do empregado será pago com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e na hipótese deste saldo ser a favor da empresa, será transferido para o período seguinte de forma simples;
- h)** Na ocorrência de rescisão contratual durante os períodos estabelecidos na letra "a", deverá ser observado:

**h.1) Saldo Positivo:** Se por ocasião da rescisão contratual existir saldo positivo no Banco de Horas, mesmo nos casos de rescisão por acordo, este será pago nos haveres rescisórios, com adicional e reflexos.

**h.2) Saldo Negativo:** Se por ocasião da rescisão contratual existir saldo de horas negativo no Banco:

**h.2.1) Dispensa sem justa causa:** Não será deduzido.

**h.2.2) Dispensa por justa causa:** Será deduzido.

**h.2.3) Pedido de demissão:** Será deduzido.

**h.2.4) Rescisão por acordo:** Será deduzido por metade.

Parágrafo Primeiro: A adoção do previsto nesta cláusula pelas empresas é condicionada à prévia e formal comunicação aos Sindicatos Patronal e Laboral, bem como, o integral atendimento do previsto na **Cláusula Trigésima – Adesão** desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Segundo: Nenhuma responsabilidade poderá ser imputada aos Sindicatos Patronal e Laboral, caso as empresas optem pela utilização/aplicação do previsto nesta cláusula.

### **CLÁUSULA 19ª – JORNADA 12 X 36 (CLÁUSULA DE ADESÃO)**

Com base no Art. 7º, inciso XIII, Capítulo II da Constituição Federal e Art. 59-A da CLT, mediante aprovação por assembleia a ser realizada entre empregados e empresas, com lista de presença e respectiva ata assinada pelos presentes e protocolada perante o Sindicato Patronal e Laboral, fica facultado, estabelecer acordo de prorrogação e compensação de horário de trabalho, podendo ser adotado o regime 12 x 36 (12h00min de trabalho com 36h00min de descanso).

Parágrafo Primeiro: As partes convencionam que a remuneração do empregado submetido ao regime 12 x 36 será composta das seguintes rubricas salariais:

**A. 12 x 36 Diurno**

➤ Salário base

**B. 12 x 36 Noturno**

➤ Salário base

➤ Adicional noturno

➤ Reflexo do adicional noturno sobre o DSR

**Obs.:** A adoção desse regime contempla a previsão constante do art. 5º da Lei 605/49.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido um intervalo de 01 (uma) hora para refeição ou descanso, não podendo coincidir com o início ou o término da jornada.

Parágrafo Terceiro: As horas excedentes à oitava diária ou à quadragésima quarta semanal, não serão remuneradas extraordinariamente, por tratar-se de regime de compensação.

Parágrafo Quarto: O intervalo intrajornada não concedido será pago em caráter remuneratório, inclusive gerando reflexos no DSR.

Parágrafo Quinto: Os dias destinados ao repouso semanal do empregado, bem como os domingos não serão remunerados em dobro, pois são compensados nos regimes 12 x 36. Os feriados laborados serão remunerados na forma da Súmula n. 444 do TST (100%).

Parágrafo Sexto: O empregado que trabalhar nessa modalidade de jornada não poderá receber salário mensal inferior ao Piso da categoria.

Parágrafo Sétimo: A adoção do previsto nesta cláusula pelas empresas é condicionada à prévia comunicação aos Sindicatos Patronal e Laboral, bem como, o integral atendimento do previsto na **Cláusula Trigésima – Adesão** desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Oitavo: Nenhuma responsabilidade poderá ser imputada aos Sindicatos Patronal e Laboral, caso as empresas optem pela utilização/aplicação do previsto nesta cláusula.

#### **CLÁUSULA 20ª – SEMANA ESPANHOLA (CLÁUSULA DE ADESÃO)**

Com fundamento no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, parágrafo segundo do artigo 59 da CLT e inciso I do artigo 611-A da CLT, mediante aprovação por assembleia a ser realizada entre empregados e empresas, com lista de presença e respectiva ata assinada pelos presentes e protocolada perante o Sindicato Patronal e Laboral, estas poderão adotar sistema aqui denominado **Semana Espanhola**, alternando semanalmente as jornadas de trabalho com duração de 40 (quarenta) horas (cinco dias de 08h00min normais) e 48 (quarenta e oito) horas (seis dias de 08h00min normais).

Parágrafo Primeiro: A adoção do sistema de alternância de jornadas semanais (40/48 horas), poderá se dar por setor/departamento, turnos de trabalho ou grupo de empregados, objetivando a manutenção das atividades da empresa.

Parágrafo Segundo: A adoção do previsto nesta cláusula pelas empresas é condicionada à prévia comunicação aos Sindicatos Patronal e Laboral, bem como, o integral atendimento do previsto na **Cláusula Trigésima – Adesão** desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Terceiro: Nenhuma responsabilidade poderá ser imputada aos Sindicatos Patronal e Laboral, caso as empresas optem pela utilização/aplicação do previsto nesta cláusula.

#### **CLÁUSULA 21ª - FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA E REMUNERAÇÃO**

Fica estabelecida a possibilidade de redução da jornada de trabalho diária e semanal, com a consequente e proporcional redução dos vencimentos, desde que observados os seguintes procedimentos:

- a) Caberá ao empregado interessado formular solicitação escrita à empresa em três vias por ele assinadas, onde constem os motivos desta, o prazo (determinado ou

indeterminado), bem como, que se declara ciente e de acordo com a proporcional redução de seus vencimentos;

- b)** Recebida a solicitação pela empresa, caberá a esta apor ou não seu ciente e de acordo;
- c)** Anuída pela empresa a solicitação formulada pelo empregado, este terá de submetê-la à apreciação do Sindicato Laboral, a quem caberá com ela anuir, apondo seu ciente e de acordo, ou não.

Parágrafo Único: Observados todos os procedimentos acima elencados, dar-se-á por atendido o que dispõe o inciso VI do artigo 7º da CF, não representando redução salarial a proporcionalidade aplicada, bem como, não ensejando afronta ao que dispõe o artigo 468 da CLT.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA 22ª – COMPENSAÇÃO DE FALTAS AO TRABALHO EM RAZÃO CAUSAS ACIDENTAIS E/OU FORÇA MAIOR**

Havendo paralisação total ou parcial das atividades das empresas ou impedimento dos empregados em comparecer ao trabalho, ambos em virtude de causas acidentais/naturais e/ou de força maior (paralisações em serviços públicos), devidamente comprovadas, fica facultado às empresas manter íntegros os salários, mediante compensação das horas/dias não trabalhados por parte dos empregados.

Parágrafo Primeiro: Caso optem as empresas pelo previsto no caput desta cláusula, a compensação deverá ser ajustada diretamente com seus empregados, através da qual a jornada normal de trabalho poderá ser excedida em até 2 (duas) horas diárias, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias por ano, com vistas a compensar as horas/dias não trabalhados, sem acréscimo de qualquer adicional.

Parágrafo Segundo: Uma vez ajustada a compensação, caso esta não venha a ser integralmente cumprida pelos empregados, inclusive em decorrência de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, as horas/dias não compensados serão descontados nas folhas de pagamento do mês previsto para o término da compensação sob a rubrica faltas injustificadas e/ou nas verbas rescisórias.

#### **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA 23ª - FÉRIAS**

As férias obedecerão aos seguintes critérios e procedimentos:

- a)** É vedado o início de férias coletivas ou individuais no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.
- b)** As empresas poderão conceder férias coletivas ou individuais por antecipação aos empregados que ainda não contem com um período aquisitivo completo. As férias serão consideradas quitadas previamente, sem alterar o período aquisitivo.
- c)** Aos empregados e em virtude de questões inesperadas e/ou emergenciais pessoais,

poderão solicitar às empresas férias de imediato, sejam integrais ou proporcionais, ainda que não completo e sem alterar o período aquisitivo correspondente, cabendo a estas a faculdade de atender ou não a solicitação.

- d) O empregado que rescindir espontaneamente o contrato de trabalho, antes de completar 1 (um) ano de serviço, terá direito ao recebimento de férias proporcionais, na razão de 1/12 (um doze avos) da respectiva remuneração mensal por mês completo de trabalho ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador – Uniforme**

##### **CLÁUSULA 24ª - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

As empresas, ao exigirem que seus empregados trabalhem equipados e uniformizados, deverão fornecer, gratuitamente, os equipamentos e uniformes e, os mesmos deverão usá-los de acordo com os padrões adotados pela empresa. A substituição de um usado por novo se efetuará somente com a apresentação do equipamento ou do uniforme usado, desde que deteriorado ou danificado.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

##### **CLÁUSULA 25ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados fornecidos por médicos e dentistas serão aceitos pelas empresas, após ratificação pelo departamento médico destas ou serviço conveniado, quando existente e por estas exigidas.

Parágrafo Primeiro: Os atestados deverão ser entregues à empresa, preferentemente em 48h00min após sua emissão.

Parágrafo Segundo: Na apuração da frequência com vistas ao fechamento da folha de salários, cujo período poderá se dar de determinado dia do mês em curso até dia do mês subsequente, serão descontadas as ausências ao trabalho não justificadas.

**I** – Caso a entrega do atestado somente ocorra após o fechamento da folha de pagamento de salários, a Empresa procederá na folha do mês subsequente os ajustes necessários.

#### **Relações Sindicais**

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

##### **CLÁUSULA 26ª - SINDICALIZAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas exibirão, no ato da admissão de empregados, juntamente com os demais documentos pertinentes a contratação, proposta impressa de filiação ao Sindicato Laboral, conforme modelo por este disponibilizado no site (<http://www.stialim.com.br/pagina/contato>), garantida a plena liberdade de sindicalização.

Parágrafo Primeiro: Em relação aos empregados que já estejam no quadro funcional, mas que não sejam filiados ao Sindicato Laboral, caberá às Empresas, até o fim do segundo semestre de cada ano, reapresentar a estes, proposta impressa, conforme modelo disponibilizado (<http://www.stialim.com.br/pagina/contato>) garantida a plena liberdade de sindicalização.

Parágrafo Segundo: Independente do empregado ter ou não optado por filiar-se, as propostas terão de ser preenchidas, tendo as empresas a obrigação de enviá-las ao Sindicato Laboral no mês da contratação na hipótese prevista no *caput* desta cláusula e, quanto aos já integrantes do quadro funcional e não filiados, até o dia 31/12 de cada ano, em modo físico (impresso) ou por meio eletrônico (arquivo PDF) para o endereço: <http://www.stialim.com.br/paginas/contato>.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA 27ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL**

As empresas se comprometem a descontar dos salários dos empregados, a Contribuição Assistencial da Categoria Profissional, implantada por Assembleia Geral específica, de 04 de maio de 1995, conforme edital de convocação para tal fim, publicado no Jornal de Santa Catarina em 20 de abril de 1995, o valor equivalente ao percentual de 2,00% (dois por cento) sobre o salário nominal de junho de 2022, sendo que tal desconto deverá constar discriminativamente nos comprovantes salariais. Os valores descontados deverão ser recolhidos a favor do Sindicato Profissional até o dia 10 de julho de 2022.

Parágrafo Primeiro: Os valores recolhidos fora do prazo deverão ser corrigidos monetariamente, mais juros de 1% (um por cento) ao mês, mais multa de 10% (dez por cento) nos primeiros 30 (trinta) dias e mais 2% (dois por cento) por mês subsequente.

Parágrafo Segundo: Subordina-se o desconto a não oposição do trabalhador, manifestada perante o Sindicato em requerimento individual, antes da data de pagamento da folha.

Parágrafo Terceiro: O Sindicato Laboral ficará responsável por eventuais reclamações e ônus que resultarem do cumprimento desta cláusula.

#### **CLÁUSULA 28ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS PARA O SINDICATO PATRONAL**

Com fundamento no artigo 513 alínea "e" da CLT, combinado com o artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, estabeleceu-se que as empresas, pertencentes à categoria econômica, através de guias fornecidas pelo Sindicato Patronal, recolherão, as seguintes contribuições:

Para Empresas com até 15 Empregados	
Vencimento	Valor
Até 30/07/2022	R\$ 110,00
Até 30/09/2022	R\$ 110,00
Até 30/11/2022	R\$ 110,00
Até 30/01/2023	R\$ 110,00
Até 30/03/2023	R\$ 110,00
Até 30/05/2023	R\$ 110,00

Para Empresas com 16 a 30 Empregados	
Vencimento	Valor
Até 30/07/2022	R\$ 220,00
Até 30/09/2022	R\$ 220,00
Até 30/11/2022	R\$ 220,00
Até 30/01/2023	R\$ 220,00
Até 30/03/2023	R\$ 220,00
Até 30/05/2023	R\$ 220,00

Para Empresas com mais de 30 Empregados	
Vencimento	Valor
Até 30/07/2022	R\$ 330,00
Até 30/09/2022	R\$ 330,00
Até 30/11/2022	R\$ 330,00
Até 30/01/2023	R\$ 330,00
Até 30/03/2023	R\$ 330,00
Até 30/05/2023	R\$ 330,00

Parágrafo Primeiro: O não recolhimento da contribuição supra, nos prazos fixados, ensejará a aplicação de multa de 2% (dois por cento) ao mês, juros de 1% (um por cento) ao mês, mais correção monetária e honorários advocatícios à base de 20% (vinte por cento).

Parágrafo Segundo: O Sindicato Patronal ficará responsável por eventuais reclamações e ônus que resultarem do cumprimento desta cláusula.

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

#### **CLÁUSULA 29ª - QUADRO DE AVISOS**

As empresas manterão um quadro de avisos onde afixarão seus avisos, cópia desta Convenção, bem como, os avisos do Sindicato Laboral aos empregados.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA 30ª - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

As partes estabelecem que Acordos Coletivos de Trabalho somente poderão ser formalizados entre o Sindicato Laboral e as empresas integrantes da categoria, desde que para tanto e como condição de utilização válida e legal, as Empresas:

- a)** Comprovem perante o Sindicato Patronal pagamento das contribuições assistenciais patronais.

- b) Comprovem perante o Sindicato Laboral o cumprimento da cláusula relativa à **Sindicalização**, prevista nesta convenção.

**Parágrafo Único:** Caberá ao Sindicato Laboral encaminhar cópia do Acordo Coletivo de Trabalho ao Sindicato Patronal para protocolo e arquivamento.

#### **CLÁUSULA 31ª – ADESÃO**

Com fundamento no que dispõe o artigo 611-A da CLT, fica facultado às empresas da categoria aderir às cláusulas referentes a **Banco de Horas, Redução de Intervalo, Jornada 12 x 36 e Semana Espanhola**, desde que para tanto e como condição de utilização válida e legal, atendam as condições que seguem:

- a) As empresas terão de comprovar perante o Sindicato Patronal pagamento das contribuições assistenciais patronais.
- b) Comprovar perante o Sindicato Laboral o cumprimento da cláusula relativa à **Sindicalização**, prevista nesta convenção.

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA 32ª - MULTA**

No caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas haverá uma multa de 2% (dois por cento) sobre a remuneração dos empregados, mais juros de 1% (um por cento), ao mês de atraso, com exceção das previstas em lei e as que já trazem em seu próprio texto a punição pecuniária, acrescida das custas judiciais e dos honorários advocatícios, a favor do mesmo. Na desistência das mesmas pelos empregados, os valores reverterão em favor do Sindicato dos Trabalhadores.

Parágrafo Único: No que diz respeito às cláusulas referentes a **Banco de Horas, Redução de Intervalo, Jornada 12 x 36 e Semana Espanhola**, caso as empresas venham delas fazer uso sem observância ao previsto na **Cláusula Trigésima - Adesão**, assim como, o contido na **Cláusula Vigésima Nona - Acordos Coletivos de Trabalho** da presente convenção, passarão a dever automaticamente ao Sindicato Patronal multa no valor equivalente às contribuições assistenciais patronais vencidas e inadimplidas nos últimos cinco anos, além das previstas na presente convenção, corrigidas desde a data de seus vencimentos até o efetivo pagamento pela aplicação da TRD e juros simples de 1% ao mês, além de honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento). A cobrança será feita por todos os meios administrativos e/ou perante a Justiça do Trabalho.

I – A quitação da multa prevista no presente parágrafo não confere às empresas quitação das contribuições assistenciais.

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA 33ª – ACESSO E MONITORAMENTO**

Ficam as empresas autorizadas a acessar e monitorar todos os equipamentos e sistemas colocados à disposição dos empregados para o exercício das atividades contratadas. O acesso a sites e mídias alheios a atividade, bem como, o envio de materiais destas naturezas através de equipamentos de propriedade das empresas, representará incontinência de conduta e/ou mau procedimento, bem como, ato de indisciplina, passível de demissão nos termos do artigo 482 da CLT.

Parágrafo Primeiro: Com vistas à segurança de seus empregados, cooperados e do patrimônio físico, as empresas poderão instalar, em áreas de trabalho e circulação, sistema de monitoramento através de circuito interno e externo de vídeo e/ou áudio.

Parágrafo Segundo: A adoção do previsto nesta cláusula e parágrafos não representará violação de correspondência, invasão de privacidade, intimidade ou assédio moral.

### **CLÁUSULA 34ª - REVOGAÇÃO**

As partes estabelecem que a presente Convenção Coletiva de Trabalho revoga por completo todas as cláusulas e disposições contidas nas que a antecederam.

E por estar assim justo e convencionado, os representantes das entidades, identificadas no preâmbulo, firmam o presente instrumento, encaminhando-se cópias ao DRT/SC, para que produza os efeitos legais.

Blumenau, 15 de junho de 2022.

---

OTAVIO GREUEL - Presidente  
SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CERVEJA, BEBIDA EM GERAL  
E DO FUMO DE BLUMENAU

---

PAULO ROBERTO SCHMITZ – Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO,  
BEBIDAS, FUMO E AFINS DE BLUMENAU