

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC001901/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 27/07/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR043635/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.202728/2026-84  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/07/2026

SINDICATO DOS ARTISTAS E TEC EM ESP DE DIVERSOES DE SC, CNPJ n. 78.872.967/0001-50, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO ROBERTO FERNANDES;

E

J.B.WORLD ENTRETENIMENTOS S/A, CNPJ n. 85.248.987/0001-10, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). EDILSON DOUBRAWA;  
celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de julho de 2026 a 30 de junho de 2027 e a data-base da categoria em 01º de julho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Artistas e Técnicos em Espetáculos integrantes do segundo grupo - Trabalhadores em Empresas de Difusão Cultural e Artística**, com abrangência territorial em SC.

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica estabelecido o valor do piso salarial para o mensalista no montante de R\$ 2.022,00 (dois mil e vinte e dois reais) considerando as 220:00 horas laboradas mensalmente, com as seguintes exceções quanto aos pisos normativos:

- Ator/Atriz: R\$ 2.014,37 considerando 180:00 horas
- Técnico em Espetáculos: R\$ 1.745,86 considerando 180:00 horas

Parágrafo Único – No que se refere aos jovens aprendizes o reajuste seguirá os mesmos preceitos aos demais profissionais abrangidos por este Acordo Coletivo, ou seja, os reajustes ocorrerão sempre na mesma data base – JULHO – de cada ano.

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados da JB WORLD ENTRETENIMENTOS S/A serão reajustados em 1º de julho de 2026, pelo percentual 4,42% (quatro vírgula quarenta e dois por cento).

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO**

Fica estabelecido o prazo máximo para pagamento dos salários aos colaboradores efetivos, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao mês de competência, em consonância com a legislação vigente. Informa-se que as verbas salariais mensais poderão ser devidamente quitadas mediante depósito na conta bancária dos empregados.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS E CONVÊNIO**

Fica autorizado o desconto em folha de pagamento relacionado aos convênios acordados com a empresa e adquiridos pelos funcionários mediante autorização expressa manuscrita, eletrônica ou por senha individual em sistema de descontos internos.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA**

Para os colaboradores que exercerem atividades em que fazem jus a percepção a quebra de caixa, estabelece-se o percentual de 10% (dez por cento) sobre o piso salarial estabelecido neste Acordo Coletivo.

*Parágrafo Único* – Para os colaboradores com os contratos de trabalho em vigor, anteriormente a dezembro/2024, aplicam-se os percentuais estabelecidos no ACT 2024-2025.

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA OITAVA - ACORDO DE PARTICIPAÇÃO**

Considerando o disposto na Lei 10.101/2000, que visa que a participação dos lucros seja instrumento de integração entre o capital e o trabalho, bem como incentivo à produtividade, nos termos estabelecidos no art. 7º, XI, da Constituição Federal, a empresa compromete-se a proceder ao pagamento a esse título aos seus colaboradores.

*Parágrafo Primeiro* – Os admitidos passarão a ter direito ao benefício após 06 (seis) meses de vigência do contrato de trabalho, recebendo nesta proporcionalidade.

*Parágrafo Segundo* - O pagamento será realizado pela empregadora tomando-se por base indicadores empresarial e individual, os quais são definidos setorialmente e avaliados periodicamente, mediante relatórios específicos, apurando-se no período de janeiro a dezembro de 2026, estando sempre condicionados à apuração dos resultados da empresa.

Parágrafo Terceiro - A data de pagamento será comunicada após aprovação das demonstrações financeiras pela auditoria e a confirmação do atingimento dos resultados e das metas empresariais propostas.

Parágrafo Terceiro - Tomar-se-á como base o período laborado pelos empregados – 01/01/2026 a 31/12/2026, computando-se, para tanto, 1/12 avos a cada mês. Do mesmo modo, aplica-se aos casos de trabalho em fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo Quarto - Caso tenha havido desligamento do colaborador até a data da assinatura do presente instrumento, este terá direito ao valor, mediante a proporcionalidade e atingimento de indicadores individuais, desde que não seja dispensado por justa causa, o qual não fará jus ao benefício.

Parágrafo Quinto - O período em que o funcionário ficar afastado da empresa por Auxílio-Doença ou Acidente de Trabalho, não somarão para os avos trabalhados durante o ano, exceto os afastamentos por Auxílio Maternidade, Paternidade e Atestados Médicos.

Parágrafo Sexto - A presente cláusula abrange tão somente os trabalhadores que estiverem registrados na empresa JB WORLD ENTRETENIMENTOS S/A, ou seja, os que estiverem atuando na qualidade

de temporários, prestadores de serviços em geral vinculados a terceiros, estagiários, não receberão o devido valor.

Parágrafo Sétimo - Os casos omissos, bem como os que necessitem de avaliação específica, poderão ser objeto de deliberação pelo comitê e Diretoria Colegiada desta empresa.

### **Auxílio Habitação**

#### **CLÁUSULA NONA - MORADIA**

Estabelece-se que a moradia porventura concedida pela empresa a alguns colaboradores, negociado no momento da contratação justificando-se para a realização do trabalho, não possui qualquer natureza salarial, portanto, não integrando o salário ou remuneração dos trabalhadores para nenhum dos efeitos legais.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - CARTÃO CESTA BÁSICA**

Os colaboradores receberão ajuda alimentação, no valor fixo de **R\$ 315,00 (trezentos e quinze reais)**, que será representado pela cesta básica ou mediante a concessão deste crédito através do cartão corporativo, mediante avaliação da empresa.

*Parágrafo Único* - Este crédito será concedido aos colaboradores, não integrando sua remuneração para todos os efeitos, posto que concedido pelo trabalho. Definem-se os critérios:

a) Demissão ou pedido de demissão: recebe cartão corporativo aquele que trabalhou no mínimo 15 (quinze) dias no mês;

b) Admissão: recebe o benefício o colaborador que trabalhou no mínimo 15 (quinze) dias no mês;

c) Afastamentos: havendo a suspensão do contrato de trabalho, cessa o benefício, posto que plenamente atrelado a prestação de serviços.

#### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

O empregador implantará a vantagem de melhoria de escolaridade, mediante concessão de “auxílio de autodesenvolvimento” aos empregados interessados no aprimoramento de seus estudos, através dos critérios específicos estabelecidos pela empresa para tal.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA**

O empregador oferecerá plano de assistência médica, sendo facultada a adesão do empregado ao plano. Contudo, caso haja sua anuência, estará ciente de sua participação nos custos, haja vista que a empresa, cobrirá apenas a totalidade da mensalidade do titular, sendo que as demais despesas ficarão ao encargo do colaborador. Esclarece-se que os valores poderão ser descontados da remuneração mensal do trabalhador, mediante autorização expressa para tanto (Súmula 342, TST), perante o departamento de Recursos Humanos.

Parágrafo Primeiro – Considerando a obrigação do empregado em quitar sua coparticipação acima indicada, está ciente também, de que, ainda que esteja afastado, seja qualquer for o motivo, deve manter quitada sua parte, sob pena de ter o plano de saúde cancelado.

Parágrafo Segundo – Os admitidos passarão a ter direito ao benefício após 06 (seis) meses de vigência do contrato de trabalho.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO EM CARTEIRA DE TRABALHO**

A empresa procederá as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico, denominada Carteira de Trabalho Digital, bem como o registro eletrônico de empregados serão realizados por meio das informações prestadas ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – E-Social, instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, seguindo os termos preceituados na Portaria nº 1.195, de 30 de outubro de 2019.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PERMANÊNCIA**

Ajusta-se que a empresa pode exigir do empregado período mínimo de permanência em contrapartida à qualificação, cursos, treinamentos, ou seja, ante o investimento realizado por esta no EMPREGADO e na área de atuação deste na empresa, às quais poderão ter reflexos negativos ante a quebra contratual por parte do obreiro.

Parágrafo Único – É assegurado o direito de iniciativa de rescisão do contrato por parte de ambos os contratantes. Se a iniciativa for da empresa todos os haveres até a data deverão ser quitados, não se tratando esta cláusula de contrato a prazo determinado. Se a iniciativa for do trabalhador, é assegurada à empresa a restituição indenizatória proporcionalmente aos benefícios concedidos a este.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CURSO DE APERFEIÇOAMENTO**

A empresa fica responsável pela realização e custeio de cursos de aperfeiçoamento profissional dos seus empregados, ministrados por este Sindicato e/ou outras instituições, desde que realizados nas dependências da Empresa.

- Sempre que os cursos de aperfeiçoamento forem realizados em outras cidades, ressalva-se à Empresa o direito de analisar e avaliar a real necessidade de sua execução.
- Os empregados poderão ser convocados para o exercício normal de suas atividades, bem como para cursos e treinamentos nos dias em que não houver atividades normais, nos quais obrigatoriamente deverão comparecer, sob pena de infração contratual.

#### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EXCLUSIVIDADE**

A partir da vigência deste instrumento prevalecerá a cláusula de exclusividade para os contratos de trabalho firmados com os empregados da área de shows, os quais deverão zelar pela sua imagem bem como a da CONTRATANTE. Esclarece-se que, ainda que prestado em caráter eventual e/ou horário compatível, a permissão será avaliada, pois somente será concedida se a atividade prestada seja diferente dos moldes aplicados pela CONTRATANTE, com figurinos, coreografias, trejeitos, entre outros, que não lembre em nada a atividade exercida na CONTRATANTE (JB WORLD ENTRETENIMENTOS S/A), não podendo, em hipótese alguma refletir negativamente aos termos do contrato de trabalho vigente, bem como sem que venha a ensejar prejuízo ao empregador.

Parágrafo Único – Qualquer das hipóteses acima elencadas podem ensejar penalidades contratuais, até mesmo a quebra contratual, bem como as demais vedações previstas no ordenamento jurídico aplicável ao caso em tela, aqui não elencadas, ainda que não cumulativamente.

#### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE NA APOSENTADORIA**

Fica assegurado aos empregados que estejam a 01 (um) ano de aposentadoria por tempo de serviço e/ou idade, estabilidade empregatícia até a data da efetiva aposentadoria, desde que apresente documentação oriunda do INSS, constando a data de início do aludido benefício. Portanto, se o empregado apresentar documentalmente a comprovação do trâmite deste procedimento no INSS perante a empresa será vedada sua dispensa até a data da efetiva aposentadoria. De modo diverso, não terá direito a estabilidade prevista nesta cláusula.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA JORNADA E ESCALA DE TRABALHO**

Ficam estabelecidas as seguintes escalas e jornadas de trabalho para os colaboradores desta empresa, especificamente para baixa e alta temporada:

- Baixa temporada: períodos em que não há funcionamento ao público durante alguns dias da semana;
- Alta temporada: períodos em que o funcionamento ao público acontece todos os dias.

A empresa está autorizada a alterar a escala e horário de trabalho, em baixa temporada para atender as semanas estendidas por feriados, atendendo a demanda, sem a necessidade de formalização de termo aditivo ao presente, pois tanto o sindicato, quanto os empregados já estão cientes do calendário sazonal das atividades da empresa:

- a) Escala "5x2" - cinco dias consecutivos de trabalho por dois de descanso
- b) Escala "5x1" - cinco dias consecutivos de trabalho por um de descanso;
- c) Escala "4x2" – quatro dias consecutivos de trabalho por dois de descanso.
- d) Escala "6x1" – seis dias consecutivos de trabalho por um dia de descanso, com jornada de 7:33h dia e 220h/mês;
- e) Poderá ocorrer à *redução de jornada* do empregado cumulada com a *redução salarial*, através de consenso entre as partes (trabalhador e empresa), procedendo-se os ajustes de horário/remuneração, mediante termo aditivo ao contrato de trabalho, nas condições que beneficie os empregados para casos como estudos, dentre outros, sempre mediante a validação com o sindicato.
- f) Fica desde já estabelecida que no período considerado como sendo de "baixa temporada", a empresa poderá funcionar para visitação pública somente de quinta-feira a segunda ou conforme necessidade sazonal, alterando-se as escalas de trabalho nos mesmos termos, passando para "6x1", "4x2" ou até mesmo "5x2" para todo o quadro funcional da empresa. Podendo ainda haver aditivo ao presente para atender a demanda de áreas específica de trabalho.
- g) Fica estabelecido que no período de baixa temporada a Escala "5x1" - cinco dias consecutivos de trabalho por um de descanso, com jornada diária de 6:00h/dia e 180:00h/mês, poderá ser alterada para a escala "5x2" – cinco dias consecutivos de trabalho por dois dias de descanso, com jornada diária de 7:12h/dia e 180:00h/mês. O horário de intervalo no período de baixa temporada passa de 00:15min para 1 hora/dia.
- h) Sempre que houver necessidade de alterar a jornada, como também a escala de trabalho dos empregados, tendo em vista as mudanças ocorridas na empresa, essa deverá ocorrer com anuência do

colaborador, contando com a ciência do sindicato laboral, com exceção das programações de alta e baixa temporada atendendo ao calendário de funcionamento anual da empresa, já autorizadas

neste acordo. Para tanto, autoriza-se ajustar às escalas indicadas nesta cláusula – itens “a” a “d” e alínea “j”.

i) Fica facultada a contratação de empregados a tempo parcial, nos termos do art. 58-A, §§ 10 e 2º da CLT, os quais exercerão suas atividades num limite máximo de 25 (vinte e cinco) horas semanais, percebendo remuneração proporcional a sua jornada, em relação aos trabalhadores que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

j) Os horários e jornada de trabalho dos empregados atuantes no setor patrimonial, se existirem, trabalharão na escala de "12x36" (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), assegurada uma hora para descanso e alimentação ou o pagamento da hora correspondente (art. 71, 4º, da CLT) para os que atuem na jornada noturna, qual seja, das 06h00min às 18h00min. Estende-se a possibilidade do trabalho em escala de “12 x 36” também para os colaboradores do zoológico, não sendo obrigatório, mas sim, uma faculdade, caso seja necessário para atender as demandas do setor.

k) Diante do histórico e natureza da atividade desenvolvida pela empresa, a entidade sindical não se opõe a realização do trabalho em domingos e feriados, haja vista que sempre respeitados os direitos inerentes a cada atividade desenvolvida pelos empregados protegidos por este instrumento normativo.

l) Fica definido o horário das 08:00 as 12:00 para a área de atendimento, como jornada reduzida e que no período de baixa temporada a Escala “5x1” - cinco dias consecutivos de trabalho por um de descanso, com jornada diária de 4:00h/dia e 120:00h/mês, poderá ser alterada para a escala “5x2” – cinco dias consecutivos de trabalho por dois dias de descanso, com jornada diária de 4:48/dia e 120:00h/mês.

m) Fica autorizada a troca da folga do feriado mediante termo específico, firmado pelo EMPREGADO e pelo EMPREGADOR, nos moldes do artigo 611-A, XI, da CLT. A compensação pelo trabalho em dia de feriado poderá ocorrer dentro do mês, semestre ou ano, respeitada a vigência deste acordo coletivo.

n) Fica autorizado a adoção de escala de trabalho flexível com carga horária máxima de 10:00 ou redução do intervalo intrajornada para 30 minutos, visando a compensação semanal e possibilidade de folgas prolongadas ao empregado, respeitando o limite semanal de horas, desde que estejam acordadas entre gestor imediato e empregado.

o) Fica autorizada a adoção de regime de trabalho híbrido, com a realização de atividades em home office em dias previamente ajustados entre o empregado e seu gestor imediato, para execução ou conclusão de demandas específicas. Nesses dias, as atividades poderão ser desempenhadas com autonomia na organização do tempo de trabalho, desde que observados os prazos, metas e entregas previamente estabelecidos. A adoção do regime de home office não afasta, por si só, a aplicação das normas legais relativas à jornada de trabalho, devendo eventual dispensa de controle de jornada observar as hipóteses previstas na legislação vigente.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORAS EXTRAS**

Fica acordado que a empresa poderá convocar os colaboradores necessários para trabalhar em regime extraordinário, notadamente no período de alta temporada, oportunidade em que o horário de funcionamento do Parque é estendido para atender a demanda de visitantes, sendo que, toda a jornada extraordinária deverá ser compensada ou quitada, considerando ainda seus reflexos legais, nos moldes aqui acordados.

Parágrafo Único - Fica autorizada a realização de horas extras em áreas insalubres, conforme o disposto no artigo 611- A, XIII, da CLT.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - BANCO DE HORAS**

Estabelecem-se as partes que, fica adotado o regime de compensação de horas de trabalho denominado BANCO DE HORAS, o qual consiste na antecipação de horas de trabalho ou liberação de horário de reposição com trabalho oportunamente.

- a) O saldo poderá ser compensado através de folgas, as quais poderão ser precedidas ou seguidas imediatamente ao período de férias, não integrando o período destas.
- b) Na ocorrência do desligamento do colaborador, as horas excedentes de seu saldo credor serão pagas quando da quitação das verbas rescisórias; havendo saldo devedor de banco de horas será remido e as horas faltas do período poderão ser descontadas, respeitados os limites legais.
- c) A inclusão das horas excedentes ou reduzidas da jornada em Banco de Horas é facultativa, podendo ser quitadas as horas excedentes, bem como podendo ser descontadas as horas falta, em todo o período da contratualidade.
- d) **COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS/FERIADOS:** Os colaboradores que trabalharem em escalas que tenham compensação do trabalho que ocorreria aos sábados, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não considerarão como horas extraordinárias esta prorrogação se algum feriado recair no sábado, assim como, a empresa não exigirá que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas quando ocorrer feriados de segunda a sexta.
- e) Fica estabelecido que a compensação das horas lançadas em banco de horas poderá ocorrer até o dia 19/10 e 19/04, ficando autorizada a respectiva compensação nestas datas, nos termos do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MARCAÇÃO DE PONTO ELETRÔNICO**

- Ficam estabelecidos os seguintes procedimentos em relação à marcação do ponto eletrônico:
- É obrigatória a marcação do ponto eletrônico por todos os colaboradores no início ou término da jornada, bem como o intervalo para descanso ou alimentação.

- Fica mantido no intervalo para refeição descrito nos contratos de trabalho, cujo início e término deverão ser observados pelo próprio colaborador e controlados pelo respectivo superior hierárquico.
- Considerando que a marcação do ponto é realizada através de relógio eletrônico, fica dispensada a assinatura dos empregados no cartão-ponto ou em livro-ponto.

Parágrafo Primeiro: Caso haja interesse das partes em proceder a redução do horário de almoço para 30 minutos, nos contratos de trabalho acima de 06 (seis) horas, poderá ser formalizado termo específico, com a anuência do EMPREGADO e EMPREGADOR, documento este que passa a ser parte integrante ao contrato de trabalho (art. 611- A, III, da CLT).

Parágrafo Segundo - Fica estabelecido o fechamento antecipado do ponto, estabelecendo datas entre 20 a 19 de cada mês.

- Fica autorizado a empresa a adotar os controles de jornada baseados nas portarias do MTE nº 671/2021.
- Fica autorizada a utilização de aparelho celular particular do empregado para o registro da jornada de trabalho, mediante sua concordância e autorização da empresa, desde que observadas as condições técnicas necessárias para a utilização do sistema adotado. A utilização dessa modalidade poderá ocorrer, inclusive em caráter temporário, nas hipóteses de indisponibilidade dos equipamentos destinados ao registro de jornada ou até a implantação de equipamento específico para essa finalidade, facultando-se à empresa disponibilizar meio alternativo de registro quando inviável a utilização do dispositivo particular.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo de salário nos seguintes casos, além dos previstos em lei:

- I – até 03 (três) dias úteis, contados a partir da realização de casamento;
- II – 05 (cinco) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente ou pessoa que viva sob sua dependência econômica, desde que devidamente comprovadas todas essas situações.
- III – 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de irmãos e avós.
- IV - 02 (dois) dias Acompanhamento de menor a consulta médica, desde que alinhado com o gestor para acompanhar filho de até 12 (doze) anos, em consulta médica;
- V – 05 (cinco) dias de licença paternidade, a contar da data de nascimento do filho.

### **Férias e Licenças**

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

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

**Fica autorizada a antecipação da concessão de férias individuais, ainda que não completado o respectivo período aquisitivo, em situações excepcionais e mediante**

**solicitação formal do empregado, condicionada à aprovação da empresa, observadas as disposições legais aplicáveis.**

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE EPI'S**

A empresa compromete-se a fornecer os equipamentos de proteção individual, sendo que os colaboradores devem efetivamente utilizá-los. Será considerada falta grave a inobservância das instruções e recomendações expedidas no sentido de prevenir acidentes, bem como a recusa do empregado quanto à utilização de equipamentos de proteção individual (EPI) fornecidos pela empresa, caracterizando-se ato de indisciplina (art. 482, "h", da CLT).

Parágrafo Único - A entrega dos equipamentos será realizada através do sistema de captação de biometria, portanto, dispensando a assinatura do trabalhador.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ATESTADO MÉDICO**

Fica desde já estabelecido entre as partes que, havendo falta ao trabalho em virtude de problemas de saúde, o empregado deverá apresentar ao empregador o respectivo atestado médico, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a contar da data de emissão do atestado, podendo valer-se inicialmente de cópias/fotos (whatsapp), e-mails de qualquer familiar ou amigo, para posterior entrega do original com o retorno ao labor. Após este prazo, a empresa fica dispensada de aceitar o atestado médico.

### **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

O acidente de trabalho deverá ser comunicado ao gestor e Técnico de Segurança no Trabalho, no momento em que o acidente aconteceu para que as investigações sejam feitas em tempo hábil para a emissão da CAT.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

A empresa assegurará o acesso de representantes do SINDICATO às suas dependências, desde que previamente solicitado por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e autorizado pela EMPRESA, observadas as normas internas de segurança, saúde, confidencialidade e controle de acesso.

O acesso terá por finalidade a realização de atividades de interesse da categoria profissional, tais como divulgação de informações sindicais, entrega de materiais informativos, realização de

reuniões previamente ajustadas e atendimento aos empregados, sem prejuízo ao regular funcionamento das atividades da empresa.

As atividades sindicais ocorrerão, preferencialmente, em horários que não interfiram na jornada de trabalho dos empregados ou, quando realizadas durante o expediente, mediante prévio entendimento entre as partes.

A empresa poderá indicar o local mais adequado para a realização das atividades, observadas as condições de segurança, organização e continuidade das operações, comprometendo-se a não impor restrições injustificadas ao exercício da representação sindical.

### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PENALIDADE**

Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) do salário do colaborador pelo descumprimento de qualquer cláusula deste Acordo Coletivo de Trabalho, revertendo à mesma em favor da parte prejudicada.

**PAULO ROBERTO FERNANDES**

Presidente

**SINDICATO DOS ARTISTAS E TEC EM ESP DE DIVERSOES DE SC**

**EDILSON DOUBRAWA**

Diretor

**J.B.WORLD ENTRETENIMENTOS S/A**