

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO



Pela presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, os Presidentes das Entidades signatárias, devidamente autorizadas por suas assembleias gerais, sendo o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA PESCA DE ITAJAI-SITIPI**, por seu presidente, Sr. JOTACY LEITE, o **SINDICATO DA INDUSTRIA DA PESCA DE ITAJAI**, por seu presidente, Dr. ANTONIO CARLOS EMENDOERFER, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho na base territorial comum aos sindicatos, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

01 - DO SALARIO

1.1 - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de todos os integrantes da categoria profissional serão reajustados, a partir de 01.05.95, pela aplicação do índice correspondente a 34% (trinta e quatro por cento) sobre os salários praticados em julho de 1994, podendo serem compensadas as antecipações concedidas no período compreendido entre 01.07.94 a 30.04.95.

Par. 1º - Todas as antecipações salariais concedidas pelas empresas com mais de 10 (dez) empregados, somente poderão ser compensadas na data-base, desde que delas tenha conhecimento o Sindicato dos Trabalhadores.

Par. 2º - Não serão compensados os aumentos salariais derivados de promoções, transferências, equiparação salarial, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem, bem como quaisquer outras vantagens concedidas ao empregado por liberalidade da empresa de forma isolada.

1.2 - PISO DA CATEGORIA

Nenhum empregado, a partir de 01.05.1995, poderá perceber salário inferior ao correspondente a R\$ 180,00 (cento e oitenta reais).

1.3 - JORNADA EXTRAORDINARIA E NOTURNA

As horas extraordinárias prestadas pelos empregados serão remuneradas com um acréscimo de 70% (setenta por cento) para os dias normais e de 100% (cem por cento) nos domingos e feriados.

As horas noturnas, compreendidas entre 22:00 e 05:00 horas, serão remuneradas com um acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) em relação ao valor da hora normal.

Par. Único: As horas extras e adicional noturno habituais serão incluídos no cálculo do 13º salário, férias mais 1/3, repousos remunerados, aviso prévio e respectivos depósitos do FGTS.



1.4 - SALARIO TRANSFERENCIA

O empregado transferido temporariamente para fora da base territorial por mais de 15 (quinze) dias, receberá, além da refeição e pernoite, um acréscimo de 15% (quinze por cento) do seu salário, enquanto perdurar a transferência.

1.5 - SALARIO SUBSTITUTO E DO EMPREGADO MAIS NOVO

Ao empregado admitido para exercer a função de outro, será garantido o mesmo salário do empregado dispensado na função e não poderá o empregado mais novo na empresa, perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, salvo as vantagens de caráter pessoal.

1.6 - ADIANTAMENTO DE SALARIOS

As empresas concederão a todos os seus empregados até o dia 20 (vinte) de cada mês, um adiantamento de salário (vales) nunca inferior a 30% (trinta por cento) da sua remuneração mensal, ressalvadas condições mais favoráveis.

1.7 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas pagarão aos seus empregados que trabalhem em locais insalubres o adicional de insalubridade sobre o salário mínimo.

02 - DA PREVIDENCIA E ASSISTENCIA SOCIAL

2.1 - COMPLEMENTACAO SALARIAL

Fica assegurado a todos os empregados abrangidos pela presente Convenção, afastados pela previdência, por motivo de acidente de trabalho, a complementação de seu salário do 16º ao 90º dia de afastamento.

2.2 - REEMBOLSO CRECHE

A empresa fornecerá às empregadas, desde o nascimento de seus filhos, até que completem 06 (seis) anos de idade, um auxílio de reembolso igual ao que ela gasta com o pagamento da creche, ficando estabelecida que esta importância deverá ser paga até o 3º (terceiro) dia após a entrega do comprovante do respectivo pagamento, salvo se a empresa mantiver creche ou convênios com creches autorizadas nos termos da legislação em vigor.

2.3 - AUXILIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará a seus dependentes, a título de auxílio-funeral, o valor correspondente a 1 (um) salário nominal, salvo se a empresa tiver seguro de vida de seus empregados sem ônus para os mesmos.



2.4 - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS

Nas empresas que contarem com serviço médico próprio ou convênio, terão validade prioritária os atestados médicos fornecidos por este serviço próprio ou conveniado, em relação a outros atestados médicos.

Par. 1º - A validade do atestado médico não será condicionada à comprovação da compra de medicamentos.

Par. 2º - Na hipótese de não aceitação por parte da empresa, de atestado médico fornecido em desacordo com o par. 1º, ficará facultado ao sindicato profissional a indicação de um profissional qualificado para avaliar os motivos da não aceitação do atestado médico, sendo que as despesas com este profissional correrão por conta do sindicato profissional.

2.5 - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS

Os exames médicos e laboratoriais exigidos para a admissão do empregado, bem como os demais exigidos por Lei, serão efetuados nos locais determinados pelas empresas, sem ônus para os empregados.

Par. Único - As empresas não associadas ao sindicato patronal, para arcarem os custos com tais exames pagarão os valores que forem definidos pelas entidades patronais.

03 - DA ESTABILIDADE / AUSÊNCIA E GARANTIAS

3.1 - SERVIÇO MILITAR

Ao empregado alistado para a prestação de serviço militar obrigatório, desde o seu alistamento será garantido o emprego até 60 (sessenta) dias após sua dispensa ou desincorporação, salvo se o empregado se recusar a retornar ao trabalho, ou, retornando, seja demitido por justa causa, pedido de demissão ou acordo.

3.2 - APOSENTADORIA

Não poderá ser dispensado sem justa causa o trabalhador que possuir 05 (cinco) anos ou mais de serviços na mesma empresa, se na data da dispensa estiver a 02 (dois) anos de completar o tempo de aposentadoria, ou 03 (três) anos, se estiver trabalhando há mais de 10 (dez) anos na mesma empresa, quer seja esta aposentadoria especial ou por tempo de serviço, ressalvados os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão, acordos, transferência para outro Estado ou encerramento de atividades. Atingido o prazo mínimo para a aposentadoria, caso o empregado optar pelo prosseguimento do contrato de trabalho, deixará de prevalecer a garantia.

3.3 - ACIDENTE DE TRABALHO E AUXÍLIO DOENÇA

Fica garantido o emprego ao empregado que em acidente de trabalho tiver redução da capacidade laborativa declarada pela previdência social, estabilidade esta de doze meses, nos termos do artigo 118 da Lei 8.213/91, contados após a cessação do auxílio doença acidentário, salvo dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes ou ainda se o empregado se recusar a retornar ao trabalho.

Fica também garantido o emprego ao empregado que retornar do auxílio-doença, no mínimo pelo período de afastamento, se inferior ao prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da alta concedida pela Previdência, salvo dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes, ou se o empregado se recusar a retornar ao trabalho. Só será beneficiado com esta estabilidade o empregado que tiver mais de um ano de serviço prestado na empresa.

3.4 - ESTABILIDADE GESTANTE

Fica garantido o emprego a empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

3.5 - LICENÇA AO ESTUDANTE VESTIBULANDO

O empregado terá a dispensa dos dias em que prestar exames vestibulares, desde que comunicada a empresa com antecedência de 07 (sete) dias e os exames se realizarem no horário da jornada de trabalho, limitando-se a um vestibular por semestre, devendo comprovar tal condição.

3.6 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá ausentar-se da empresa, sem prejuízo dos salários, pelos seguintes motivos e pelos dias a seguir indicados:

- a) - Casamento - 07 (sete) dias;
- b) - Falecimento do: - cônjuge, filho, pai, mãe, outros dependentes declarados, sogro(a) - 03 (três) dias;
- c) - Internamento do: - cônjuge, filho, pai, mãe - 01 (um) dia;
- d) - Nascimento de Filho : 05 (cinco) dias.

04 - DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

4.1 - AVISO PRÉVIO

Salvo disposições legais que vierem disciplinar a questão, os empregados com mais de 05 (cinco) anos na mesma empresa e que forem dispensados sem justa causa, farão jus ao aviso prévio no valor de 45 (quarenta e cinco) dias, ou de 60 (sessenta) dias se estiverem mais de 10 (dez) anos na mesma empresa.





4.2 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado com menos de um ano de serviço e mais de 6 (seis) meses que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho fará jus a férias proporcionais de um doze avos (01/12) para cada mês completo de efetivo serviço ou fração superior a (15) quinze dias.

4.3 - HOMOLOGAÇÕES E RESCISÕES POR JUSTA CAUSA

Serão homologadas pelo Sindicato da Categoria, todas as rescisões de contrato de trabalho dos empregados que contenham 03 (três) meses ou mais de serviços.

Par. 19: - No caso de ocorrer rescisão de contrato de trabalho por justa causa, fica a empresa obrigada a comunicar por escrito, as infrações motivadoras da rescisão contratual, sob pena de não poder alegá-las em Juízo.

Par. 20: - As homologações serão atendidas no seguinte horário:

- De segunda a sexta-feira, das 09:00 (nove) horas às 12:00 (doze) horas, e das 13:00 (treze) horas as 17:00 (dezessete) horas.

Par. 30: - Em véspera de feriados bancários ou mesmo nas sextas-feira no período vespertino, as rescisões deverão ser pagas em moeda corrente do país, mesmo em tempo habil para saque de cheques.

4.4- DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Ao empregado que no curso do aviso prévio desejar afastar-se do emprego, cabe comunicar expressamente ao empregador, no prazo mínimo de uma semana, ficando dispensado do pagamento do salário do mesmo, remunerando a empresa, somente os dias efetivamente laborados.

4.5 - CARTA DE APRESENTAÇÃO

As empresas fornecerão carta de apresentação, quando solicitadas, ao empregado desligado, constando a função e o tempo de serviço na empresa.

05 - DO CONTRATO DE TRABALHO

5.1 - VALE TRANSPORTE

Fica estabelecido a obrigatoriedade do fornecimento do vale-transporte a todos os empregados abrangidos pela presente Convenção na forma da Lei nº 7.418/85, Lei 7.619/87 e Decreto 95.247/87.

5.2 - GRATIFICAÇÃO DE APOSENTADORIA

Fica assegurada uma gratificação salarial equivalente a 01 (um) salário nominal do empregado, quando este contar com mais de 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e de 1,5 (um e meio) salários nominais quando este contar com 08 (oito) anos ou mais de tempo de serviço na mesma empresa, por ocasião da aposentadoria por tempo de serviço, idade ou especial.



5.3 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica estabelecido o limite de 45 (quarenta e cinco) dias para os contratos de experiência, podendo no entanto, ser renovado por mais 45 (quarenta e cinco) dias.

Par. Único: Fica a empresa obrigada a fornecer cópia do contrato de experiência ao contratado, mediante recibo.

5.4 - ÉPOCA DA CONCESSÃO DE FÉRIAS

As férias coletivas ou individuais não poderão iniciar aos sábados, domingos ou feriados.

5.5 - ORIENTAÇÃO AO TRABALHADOR / EQUIPAMENTOS / FERRAMENTAS E UNIFORMES

No primeiro dia de trabalho, o empregado deverá receber um treinamento e instruções sobre prevenção, segurança e higiene do trabalho, para sua melhor segurança e a segurança dos demais empregados. Fica a empresa obrigada, sempre que houver perigo para o trabalhador, tomar as devidas providências que forem solicitadas pela CIPA.

As empresas fornecerão gratuitamente, aos seus empregados, quando por lei ou por eles exigidos, equipamentos de proteção individual, uniformes, calçados e ferramentas. Deverá o funcionário utilizar referido material com todo zelo, sob pena de descontar o EPI e ser devolvido quando de sua saída da empresa.

5.6 - JORNADA SEMANAL

Para cumprimento do disposto no inciso III do Art. 7º da CF, as partes reconhecem como válida a adoção, pelas empresas representadas pelo sindicato patronal de qualquer das seguintes alternativas de horários de trabalho abaixo, desde que ajustada com os empregados e comunicado o sindicato profissional:

a) funcionamento durante uma semana com duração de 40 (quarenta) horas, com 5 (cinco) dias de 8 (oito) horas e na semana seguinte com jornada de 48 (quarenta e oito) horas, com 6 (seis) dias de 8 (oito) horas (semana espanhola).

b) funcionamento da semana com duração de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, de segundas a sextas-feiras com 8 (oito) horas e aos sábados 4 (quatro) horas de trabalho.

c) funcionamento da semana com duração de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, de segundas a sextas-feiras, sem expediente aos sábados, compensando-se as horas de sábado durante os dias da semana.

Par. Único- PRORROGAÇÃO- A adoção de qualquer das alternativas previstas, semana inglesa ou espanhola, não implicará na necessidade de existências de acordos de compensação ou mesmo de prorrogação, valendo o presente para todos os efeitos legais, inclusive no caso de mão de obra feminina e menores.

06 - COMPROMISSOS DAS EMPRESAS COM OS SINDICATOS

6.1 - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Ficam as empresas obrigadas a relacionarem os nomes de seus empregados, discriminando suas funções, bem como, seus salários, enviando-os ao Sindicato, por ocasião da data do recolhimento da taxa confederativa.

6.2 - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão, obrigatoriamente, licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais membros da diretoria efetiva do sindicato (presidente, secretário e tesoureiro), quando estes participarem de encontros, congressos, conferências, simpósios e negociações coletivas, representando o interesse da categoria profissional.

Par. Único : A licença de que trata a presente cláusula deverá ser solicitada com antecedência de 03 (três) dias e não será superior a 30 (trinta) dias por ano, limitando-se a 10 (dez) dias contínuos e a 02 (dois) dirigentes por empresa.

6.3 - ACESSO DO REPRESENTANTE SINDICAL A EMPRESA

O dirigente sindical no exercício de suas funções, terá garantido o acesso às dependências da empresa, obedecidas as normas da empresa e desde que avisado com antecedência.

6.4 - QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão a disposição do Sindicato, quadro de aviso em lugar visível, para afixação de comunicados, editais, convites e outros assuntos do interesse da categoria.



6.5 - ELEIÇÕES NA CIPA

Ficam as empresas obrigadas a comunicar o resultado das Eleições da CIPA ao Sindicato da categoria Profissional.



6.6 - ESTATÍSTICA DE ACIDENTE DE TRABALHO

A empresa fica obrigada a enviar ao sindicato da categoria profissional, no final de cada ano a estatística de acidentes de trabalho ocorridos na empresa.

6.7 - SINDICALIZAÇÃO/MENSALIDADE SOCIAL

As empresas se comprometem a colaborar com o sindicato na sindicalização de seus empregados, fornecendo, se for o caso, área para reunião a este respeito.

Par. Único: As empresas procederão o desconto em folha de pagamento das mensalidades dos associados, fixados pela Assembléia Geral dos empregados, até o quinto dia útil subsequente ao mês do desconto, desde que por eles autorizados.

6.8 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Aprovado em Assembléia, o desconto em folha de pagamento de cada trabalhador abrangido pela presente convenção, nos termos do artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, combinado com o art. 513, letra "E" da CLT, em favor do Sindicato de Classe Profissional, pelo que ficam as empresas abrangidas pela presente Convenção obrigadas a descontar de todos os seus empregados pertencentes a esta categoria profissional, 02 (duas) parcelas de 5% (cinco por cento), sendo 5% (cinco por cento) da remuneração de maio/95 e 5% da remuneração do mês de novembro/95.

Par. 1º : As importâncias acima deverão ser recolhidas a entidade sindical profissional em guia própria por ela fornecida, até o quinto dia útil do mês subsequente ao do desconto.

Par. 2º : Dos empregados admitidos a partir de 01.06.95, será descontado 5% (cinco por cento) da remuneração do mês de admissão e 5% (cinco por cento) da remuneração do mês de novembro/95, salvo se houver contribuído sob este título no mesmo período, para o mesmo sindicato.

Par. 3º : As importâncias não recolhidas no prazo previsto, serão acrescidas de multa de 20% (vinte por cento), além, de juros de mora e correção de Lei.

Par. 4º : Para os empregados que por força de antecipações salariais, compensadas na presente data-base, não vierem a receber qualquer reajuste, o empregador responsabilizar-se-á pelo recolhimento dos valores correspondentes a Contribuição Confederativa.

6.9 - MULTAS

NAS RESCISÕES- As empresas deverão pagar as rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados, no prazo de Lei, sob pena de pagar em favor do empregado prejudicado 2% (dois por cento) do valor total da rescisão por dia de atraso, além da correção monetária e da multa prevista em Lei.



PELO NÃO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO- Pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, pagarão as empresas da categoria uma multa correspondente a 5% (cinco por cento) do Piso da Categoria, por empregado e por infração, em favor do empregado.

6.10 - TAXA DE ADMINISTRAÇÃO

As empresas não associadas ao Sindicato Patronal e que estiverem em débito com o Sindicato Profissional, pagarão o equivalente a 5% (cinco por cento) sobre o piso de efetivação, a título de Taxa de Administração ao sindicato profissional, por cada rescisão havida na empresa, independentemente do motivo.

07 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

O Sindicato poderá intentar ação de cumprimento na forma e para fins específicos do Artigo 872, parágrafo único da CLT, bem como no que diz respeito as cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

08 - CONCILIAÇÃO

Havendo divergências entre as partes convenientes, relativas à aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, comprometem-se as partes discutí-las, com o objetivo de procurarem o acordo que será expresso em termo aditivo. Caso permaneçam as divergências, estas serão levadas a Justiça do Trabalho.

09 - DATA BASE, VIGENCIA E AREA DE APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, terá seus efeitos e validades, a contar do dia 01 de maio de 1995 e término em 30 de abril de 1996, para todas as suas cláusulas.

Par. 1º : Fica fixado em 1º de maio, a data-base da presente Convenção, em todos os seus termos.

Par. 2º : A área de aplicação da presente Convenção compreende os trabalhadores das empresas com base nos municípios da AMFRI - Associação dos Municípios das Foz do Rio Itajai, quais sejam: Itajai, Navegantes, Ilhota, Luis Alves, Penha, Piçarras, Camboriú, Balneário Camboriú, Bombinhas, Porto Belo e Itapema.

E por estarem assim justos e acordados, os representantes legais das entidades convenientes, sob o testemunho de seus assessores jurídicos, assinam o presente instrumento em quatro vias de igual teor e forma.

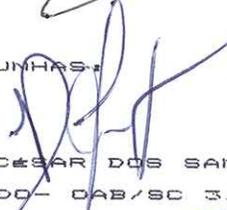


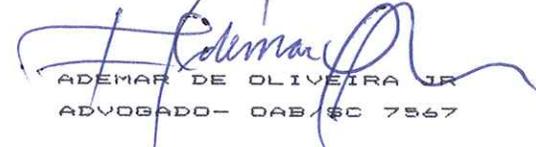
Itajaí, 02 de maio de 1995.


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA PESCA
DE ITAJAÍ- JOTAZY LEITE- PRESIDENTE

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA PESCA DE ITAJAÍ- ANTONIO
CARLOS EMENDORFER- PRESIDENTE

TESTEMUNHAS:


MÁRIO CÉSAR DOS SANTOS
ADVOGADO- OAB/SC 3159


ADEMAR DE OLIVEIRA JR
ADVOGADO- OAB/SC 7567

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM S.C.
SERVIÇO DE RELAÇÕES DO TRABALHO
CONVENÇÃO COLETIVA Nº **615**
Convenção Coletiva de Trabalho registrada
nosta DRT/SC às La 78 de livro nº 17
com vigência 02 / 05 / 95 à
30 / 04 / 96
Florianópolis, 20 06 / 95


CARLOS ARTUR BARBOZA
Chefe Serviço Relações do Trabalho
DRT/SC