



# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Pela presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, os Presidentes das Entidades signatárias, devidamente autorizadas por suas assembléias gerais, sendo o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA PESCA DE ITAJAÍ - SITUPI**, por seu presidente, Sr. **JOTACY LEITE**, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA PESCA DE ITAJAÍ**, por seu presidente, Sr. **FERNADO LUIZ LEAL**, fizeram a presente Convenção Coletiva de Trabalho na base territorial comum aos sindicatos, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

## 01 - DO SALÁRIO

### 1.1 - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de todos os integrantes da categoria profissional serão reajustados, a partir de 1º de maio de 1998, pelo percentual ajustado de 3,5% (três vírgula cinco por cento) incidentes sobre os salários praticados em 01.05.1998, podendo serem compensadas as antecipações concedidas no período compreendido entre 01.05.97 a 30.04.98.

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.

Par. 3º - Os empregados admitidos a partir de 16.06.1997, terão o reajuste proporcional ao período de vigência de seus contratos de trabalho na empresa e os índices devidos no caput desta cláusula, na seguinte proporção:

- admitidos até 15.06.97 - 3,5% (integral)
- admitidos de 16.06.97 a 15.10.97 - 3,0%
- admitidos de 16.10.97 a 15.12.97 - 2,5%
- admitidos de 16.12.97 a 15.02.98 - 2,0%
- admitidos de 16.02.98 a 31.03.98 - 1,0%

### 1.2 - SALÁRIO DE INGRESSO/ PISO DA CATEGORIA

Nenhum empregado, a partir de 01.05.1998, poderá perceber salário inferior a:

- R\$ 207,00 (duzentos e sete reais), durante o período de experiência;
- R\$ 238,00 (duzentos e trinta e oito reais) após o período de experiência.



### 1.3 - JORNADA EXTRAORDINÁRIA E NOTURNA

As horas extraordinárias prestadas pelos empregados serão remuneradas com um acréscimo de 60% (sessenta 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 30% (trinta 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, repouso remunerado, aviso prévio e respectivos depósitos do FGTS.

### 1.4 - SALÁRIO TRANSFERÊNCIA

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 - SALÁRIO 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 SALÁRIOS

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, podendo 15% (quinze por cento) ser em vale/compras de aceitação em supermercados da cidade onde o empregado prestar serviço e ou residir e a diferença em espécie.

### 1.7 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

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



## 02 - DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL

### 2.1 - COMPLEMENTAÇÃO 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 nunca poderá ser superior a 20% (vinte por cento) do salário mínimo e 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 - AUXÍLIO 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 06 (seis) meses ou mais de serviços.

Par. 1º: - 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. 2º: - 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. 3º: - Em véspera de feriados bancários ou mesmo nas sextas-feiras no período vespertino, as rescisões deverão serem pagas em moeda corrente do país, mesmo em tempo hábil para saque de cheques.



## 5.5 - ORIENTAÇÃO AO TRABALHADOR / EQUIPAMENTOS / FERRAMENTAS / 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 XIII 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. Primeiro – **PRORROGAÇÃO/COMPENSAÇÃO** - A adoção de qualquer das alternativas acima previstas, bem como 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.

Par. Segundo - **SERVIÇOS IMPERIOSOS** - Havendo concordância dos empregados e considerando necessidade imperiosa de serviços face à sazonalidade do setor, fica facultado às empresas, para atender serviços inadiáveis, o aumento da jornada estabelecida no caput desta cláusula, na forma do artigo 7º, incisos XIII e XXVI da CF/88.



## 06 - COMPROMISSOS DAS EMPRESAS COM O SINDICATO

### 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 45 (quarenta e cinco) dias por ano exclusivamente ao presidente e de 30 (trinta) dias por ano ao secretário e tesoureiro, limitando-se a 10 (dez) dias contínuos e a 02 (dois) dirigentes por empresa.

### 6.3 - ACESSO DO REPRESENTANTE SINDICAL À 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. 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 Itajaí, quais sejam: Itajaí, Navegantes, Ilhota, Luís 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 seis vias de igual teor e forma.

Itajaí, 07 de Julho de 1998.

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

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DA PESCA DE ITAJAÍ**  
**FERNANDO LUIZ LEAL - PRESIDENTE**

ASSESSORES JURÍDICOS:

**MÁRIO CÉSAR DOS SANTOS**  
ADVOGADO - OAB/SC 3159  
PATRONAL

**SILVIO FRIGO ORSI**  
ADVOGADO - OAB/SC 12130  
PROFISSIONAL

MINISTÉRIO DO TRABALHO  
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM S.C.  
SERVIÇO DE RELAÇÕES DO TRABALHO  
CONVENÇÃO COLETIVA Nº. 8077 -  
Convenção Coletiva de Trabalho registrada nesta  
DRT/SC às fs. 49 do livro nº 20, com  
vigência de 01/05/98 à 30/04/99  
Florianópolis, 21/07/98.

**Carlos Artur Barboza**  
CHEFE SERVIÇO RELAÇÕES  
DO TRABALHO - DRT/SC