

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO



Pela presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, os Presidentes das Entidades signatárias, devidamente autorizados 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 na base territorial comum aos Sindicatos, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

01) VIGENCIA E AREA DE APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, terá seus efeitos e validades a contar do dia 10. de maio de 1994 e com término em 30 de abril de 1995, abrangendo todas as empresas da categoria na base territorial comum aos sindicatos convenentes, que compreende os municípios de Itajaí, Navegantes, Penha, Piçarras, Ilhota, Luís Alves, Balneário Camboriú, Camboriú, Itapema, Porto Belo e Bombinhas.

02) DATA BASE

A data base da categoria profissional fica fixada em 10. de maio de 1994.

03) REAJUSTES SALARIAIS E COMPENSAÇÕES

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados, a partir de 01.05.1994, pela aplicação do índice correspondente a 100% (cem por cento) do INPC, de 3.894,81% (três mil, oitocentos e noventa e quatro vírgula oitenta e um por cento), acumulado no período de 01.05.93 a 30.04.94, incidente sobre os salários de 01.05.93, convertidos em URV na data de 20.05.94, ou seja, divididos os valores obtidos em cruzeiros reais por 1.668,54.

Par. 1o.- COMPENSAÇÕES- 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. 2o.- ADMISSÕES NO PERIODO- Os empregados admitidos após 01.05.93, terão seus salários corrigidos à razão de 01/12 avos do INPC acumulado descrito no caput da cláusula por mês ou fração igual ou superior a 15 dias, o que significa a aplicação dos seguintes reajustes salariais:

PERCENTUAIS A SEREM APLICADOS:

Admissões até 16.05.93	-	3.894,81%
Admissões de 17.05.93 a 15.06.93-		3.050,75%
Admissões de 16.06.93 a 15.07.93-		2.316,78%
Admissões de 16.07.93 a 15.08.93-		1.744,73%
Admissões de 16.08.93 a 15.09.93-		1.283,48%
Admissões de 16.09.93 a 15.10.93-		920,04%
Admissões de 16.10.93 a 15.11.93-		660,55%
Admissões de 16.11.93 a 15.12.93-		459,23%
Admissões de 16.12.93 a 15.01.94-		306,04%
Admissões de 16.01.94 a 15.02.94-		187,32%
Admissões de 16.02.94 a 15.03.94-		104,40%
Admissões de 16.03.94 a 15.04.94-		42,86%



Par. 3o.- DIFERENÇAS SALARIAIS- As diferenças existentes nos salários dos integrantes da categoria no período de 01.05.94 a 30.08.94 deverão ser pagas juntamente com a folha de pagamento de Setembro/94, de forma destacada, sendo pagas como **abono** para todos os fins e efeitos legais, sem reflexos ou incidências.

Par. 4o.- DIFERENÇAS NAS RESCISÕES- Tendo em vista que as diferenças serão pagas em forma de abonos, em relação às rescisões ocorridas no período de 01.05.94 a 30.08.94, deverão ser observados os critérios abaixo, sem prejuízo das diferenças devidas mês a mês:

a) na rescisão que contenha aviso prévio indenizado, deverá ser pago um mês de abono referente ao aviso;

b) na rescisão que contenha o pagamento de mais de 6/12 avos de 13o. salário/94, deverá ser pago mais 50% de um mês de abono correspondente a esta fração de 13o.;

c) na rescisão que contenha o pagamento de férias integrais ou proporcionais com mais 06/12 avos/94, deverá ser pago mais 50% de um abono correspondente a esta verba;

04) SALARIO DE INGRESSO/ PISO DA CATEGORIA

Fica o Salário de Ingresso dos integrantes da categoria ajustados nos seguintes valores:

De Maio a Agosto/1994.....- R\$ 120,00 (cento e vinte reais)
A partir de Setembro/1994.....- R\$ 130,00 (cento e trinta reais)

Par. Único- As diferenças encontradas nos pisos salariais, bem como as rescisões ocorridas no período de 01.05.94 a 30.08.94, obedecerão os mesmos critérios estabelecidos nos parágrafos 3o. e 4o. da cláusula anterior.

05) PAGAMENTO DOS SALARIOS

O pagamento dos salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção, quando for efetivado em cheque, deverá ser até o 4o. (quarto) dia do prazo legal, se o quinto dia for 6a. feira ou véspera de feriado, ou se for pago no último dia do prazo, deverá ser efetivado com o mínimo de 50% (cinquenta por cento) do valor líquido de cada empregado em espécie.



06) FERIAS 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 quinze (15) dias.

07) AVISO PREVIO

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.

08) HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias prestadas pelos empregados serão remuneradas com um acréscimo de 65% (sessenta e cinco por cento) para os dias normais e de 100% (cem por cento) para os domingos, feriados e dias já compensados.

Par. Único- HORAS EXTRAS HABITUAIS- As horas extras habituais serão incluídas no cálculo do 13o. salário, férias, repouso remunerado, aviso prévio e respectivos depósitos do FGTS.

09) SALARIO DO EMPREGADO MAIS NOVO

Não poderá o empregado mais novo na empresa, perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, salvo na hipótese de Piso da Categoria.

10) 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.

11) ADICIONAL NOTURNO

O trabalho normal prestado no horário compreendido entre as 22:00 (vinte e duas) horas de um dia às 5:00 (cinco) horas do dia seguinte, será acrescida do adicional noturno de 30% (trinta por cento) sobre o salário da hora diurna.

12) REEMBOLSO CRECHE

As empresas fornecerão 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 de creche, ficando estabelecido 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.

13) GARANTIAS DE EMPREGO

Fica assegurada a estabilidade de emprego nos seguintes casos e condições:

a) **EMPREGADO ACIDENTADO**- Que em acidente de trabalho tiver redução de capacidade laborativa declarada pela previdência social, estabilidade esta de doze meses, nos termos do artigo 118 da Lei 8.213/91, contados após a volta às atividades, salvo dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes ou ainda se o empregado se recusar a retornar ao trabalho.

b) **EMPREGADO EM AUXILIO DOENÇA**- 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.

c) **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.

d) **EMPREGADO EM IDADE DE 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.

14) RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Ficam as empresas obrigadas a relacionar os nomes de seus empregados, bem como seus salários, enviando-os ao Sindicato, por ocasião da data do recolhimento da Taxa Assistencial/Confederativa ou Contribuição Sindical.

15) HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES

Serão homologadas pelo Sindicato Profissional, todas as rescisões de contrato de trabalho dos empregados, com 6 (seis) meses ou mais de serviço, a partir da assinatura do presente, na sua base territorial.

Par. 1o- TERMINO FORA DE DIA UTIL- Se o prazo terminar num sábado, domingo ou feriado, o pagamento se dará no primeiro dia útil subsequente;

Par. 2o- NÃO COMPARECIMENTO DO EMPREGADO- No caso de não comparecimento do empregado, a empresa receberá protocolo na comunicação ou anotação no verso da rescisão, dando ciência do fato para eximi-la e desobrigá-la posteriormente pela multa convencional ou legal.

16) ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLOGICOS

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.

17) LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas concederão, obrigatoriamente, licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais membros da Diretoria Executiva do Sindicato (Presidente, Tesoureiro e Secretário) quando estes participarem de encontros, Assembléias, Congressos, Conferências e Simpósios, representando o interesse da categoria profissional.

Par. único - A licença de que trata a presente cláusula deverá ser solicitada com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, e não será superior a 15 (quinze) dias por ano, limitando-se a 05 (cinco) dias contínuos e a dois (02) dirigentes por empresa.

18) QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão à disposição do Sindicato, quadro de avisos para a fixação de comunicados de interesse da categoria.

19) 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 realizem no horário da jornada de trabalho, limitando-se a um vestibular por semestre, devendo comprovar tal condição.

20) EPOCA DE CONCESSAO DE FERIAS

O início das férias coletivas dos empregados, deverá coincidir com os primeiros dias úteis da semana, isto é, segundas e/ou terças-feiras.

21) GRATIFICAÇÃO DE APOSENTADORIA

Fica assegurada uma gratificação salarial equivalente a 1 (um) salário nominal do empregado, quando este contar com mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e de 1,5 (um e meio) salário nominal quando este contar com 8 (oito) anos ou mais de tempo de serviço na mesma empresa, por ocasião da aposentadoria por tempo de serviço, idade ou especial.



22) AUSENCIA JUSTIFICADA

Sem prejuízo em seus salários, consideram-se ausências justificadas legalmente, mediante comprovação, os seguintes motivos a contar do evento:

- a) por casamento- sete (07) dias;
- b) por falecimento do cônjuge, filhos, pai, mãe, sogra, sogro e irmão- dois (02) dias;
- c) internamento de cônjuge, filhos, pai e mãe- um (01) dia;
- d) nascimento de filho- cinco (05) dias.

23) PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

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.

24) AÇÃO DE CUMPRIMENTO

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

25) MULTA

Pelo não cumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção, será cominada uma multa equivalente a 5% (cinco por cento) do piso da categoria, por infração, em favor do empregado ou das Entidades Convenientes, conforme o caso, acrescida de juros de mora e correção monetária.

26) DISPENSA DO AVISO PREVIO

Ao empregado demissionário que no curso do aviso prévio deseje 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.

27) EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO

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.

28) RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de ocorrer rescisão do contrato de trabalho por justa causa, fica a empresa obrigada a comunicar ao empregado por escrito, as infrações motivadoras da rescisão contratual, sob pena de não poder alegá-las em juízo.



29) ANOTAÇÕES NA CTPS

Serão anotadas nas Carteiras Profissionais do empregado, as funções e os respectivos salários.

30) COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão aos seus empregados, comprovantes de pagamentos, contendo pelo menos, o nome do empregado e da empresa, as importâncias pagas e os descontos efetuados.

31) COPIA DO CONTRATO DE EXPERIENCIA

As empresas fornecerão aos seus empregados, mediante recibo, cópia do contrato de experiência.

32) FORNECIMENTO DE FORMULARIOS DA PREVIDENCIA SOCIAL

As empresas são obrigadas a fornecer aos empregados demitidos ou demissionários, quando por estes solicitados, quaisquer formulários exigidos pela Previdência Social devidamente preenchidos.

33) TAXA ASSISTENCIAL

Aprovado em assembléia, o desconto em folha de pagamento de cada trabalhador abrangido pela presente Convenção em prol do sindicato profissional a título de taxa assistencial. Desta forma, ficam as empresas abrangidas pela presente Convenção, obrigadas a descontar de todos os seus empregados, pertencentes a esta categoria profissional, duas parcelas de 5% (cinco por cento) da remuneração dos mesmos, sendo 5% (cinco por cento) sobre os salários de maio/1994 e 5% sobre os salários de novembro/ 1994.

Par. 1o.- As importâncias acima deverão ser recolhidas à Entidade Sindical em guia própria por ela fornecida até o 5o. (quinto) dia útil do mês subsequente ao do desconto.

Par. 2o.- Dos empregados admitidos a partir de 01.06.94, será descontado 5% (cinco por cento) da remuneração do mês da admissão.

Par. 3o.- Em virtude do fechamento da Convenção somente no corrente mês de setembro/94, as empresas que não efetuaram o desconto da taxa assistencial em maio/94, deverão efetuar os respectivos descontos, nos percentuais acima citados, no mês de outubro/94, além do desconto do mês de novembro/94, já citado.

Par. 4o.- As importâncias não recolhidas no prazo acima previsto, serão acrescidas da multa de 20% (vinte por cento), além de juros de mora de 1% ao mês e correção monetária de lei.

34) CONCILIAÇÃO

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



35) CARTA DE APRESENTAÇÃO

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

36) MENSALIDADES DO SINDICATO

As empresas procederão o desconto em folha de pagamento das mensalidades dos associados e dos membros da categoria desde que por eles autorizados, fixada na assembléia geral dos empregados, com recolhimento até o 10o. (décimo) dia útil subsequente ao do desconto.

37) SINDICALIZAÇÃO

As empresas se comprometem a colaborar com o Sindicato na sindicalização de seus empregados.

38) ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE

As empresas garantirão o emprego ou indenização equivalente, na forma de sua remuneração mensal, para a mulher empregada gestante, desde a confirmação da gravidez por atestado médico, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

39) SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas, através do Sindicato Patronal, manterão e contratarão Seguro de Vida em Grupo e de Acidentes Pessoais, envolvendo morte natural, acidental e invalidez permanente, sendo o prêmio estabelecido pela seguradora, arcado 50% pela empresa e o saldo pelo empregado, mediante desconto em folha de pagamento.

Par. 1o.- SEGURO MINIMO- O valor mínimo do seguro, no caso de morte acidental, não poderá ser inferior ao piso da categoria de um ano.

Par. 2o.- ADMISSAO- O empregado admitido na empresa ingressará no plano mínimo de seguro em cada escala de funções.

Par. 3o.- AFASTAMENTO TEMPORARIO- O empregado, mesmo estando em auxílio doença, acidentado, ou afastado de suas funções por qualquer outro motivo, fará jus ao seguro.

Par. 4o.- COBERTURA MAIS FAVORAVEL- As empresas que já mantenham esta cobertura securitária, poderão mantê-la na forma existente, bastando observar a condição mínima do parágrafo primeiro.

Par. 5o.- RESPONSABILIDADE DA EMPRESA- Como a presente cláusula já figurava das Convenções Coletivas de Trabalho anteriores, deverão as empresas abrangidas pelo presente instrumento comprovar perante o Sindicato Profissional, que estejam cumprindo o convencionado, o que não ocorrendo implicará na responsabilidade da empresa pelo valor mínimo segurado, em caso de indenização.



40) APOSENTADORIA- OPÇÃO PELO FGTS

As empresas assegurarão ao empregado não optante que quiser sua aposentadoria pela Previdência Social, o direito a optar, retroativamente, pelo regime do FGTS, desde que os depósitos da conta vinculada do não optante possam ser transferidos ou levantados.

41) EXTRATO DO FGTS

As empresas ficam obrigadas a solicitar para fornecer aos seus empregados, o extrato do FGTS, desde que pelo empregado solicitados.

42) RENDIMENTO DO PIS

Fica estabelecido que a partir da assinatura da presente Convenção, a empresa deixará a critério dos trabalhadores o recebimento dos rendimentos do PIS, ressalvados os casos mais favoráveis.

43) DESCANSO ENTRE REFEIÇÕES

E facultado às empresas estabelecerem jornadas de trabalho com hora para descanso e refeições, quando possuírem refeitório em seu estabelecimento e houver solicitação da maioria dos empregados.

44) 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).

c) Funcionamento da semana com duração de 44 (quarenta e quatro) horas, sendo de segunda a sexta-feira 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 da 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.

44) TRANSPORTE GRATUITO

Ocorrendo sobrejornada que impossibilitem os empregados de se utilizarem dos meios de transporte coletivos ou caso não disponham de meios de transporte próprios, as empresas se obrigam a transportar gratuitamente os empregados até suas residências.

45) TAXA DE ADMINISTRAÇÃO



As empresas não associadas aos 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.

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 5 (cinco) vias de igual teor e forma, devendo ser encaminhado para Protocolo perante a DRT/SC.

Itajaí (SC), 30 de setembro de 1994.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA PESCA DE ITAJAI- JOTACY LEITE- PRESIDENTE

SINDICATO DA INDUSTRIA DA PESCA DE ITAJAI- ANTONIO CARLOS EMENDOERFER- PRESIDENTE

TESTEMUNHAS:

MARIO CESAR DOS SANTOS
ASSESSOR JURIDICO SIND. INDUSTRIA

ADEMAR DE OLIVEIRA JUNIOR
ASSESSOR JURIDICO SIND. TRABALHADORES

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM S.C.
SERVIÇO DE RELAÇÕES DO TRABALHO
CONVENÇÃO COLETIVA Nº 877 / 94
Convenção Coletiva de Trabalho registrada
nesta DRT/SC às fls. 153 do livro nº 16
com vigência 01 / 05 / 94 à
30 / 04 / 95
Florianópolis, 13 / 10 / 94

Maria Angélica Michalini, 6305
SERVIÇO DE RELAÇÕES DO TRABALHO
CHEFE SUBSTITUTA - DRT/SC