

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

SITIPI – SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND DA PESCA DE ITAJAI, CNPJ n. 76.704.279/0001-56, neste ato representado por seu Presidente, Sr. LEANDRO RONCHI E,

SINDIPI – SINDICATO DOS ARMADORES E DAS INDUSTRIAS DA PESCA DE ITAJAI E REGIAO, CNPJ n. 83.822.122/0001-90, neste ato representado por seu Presidente, Sr. JOSE JORGE NEVES FILHO;

1. A emergência da saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), declarada como pandemia pela Organização Mundial da Saúde;
2. O reconhecimento, pelo Congresso Nacional, do estado de calamidade pública por meio do Decreto Legislativo nº 06/2020;
3. A intenção das EMPRESAS de proteger a saúde de seus empregados;
4. A necessidade das EMPRESAS de manter o equilíbrio-econômico financeiro de seus negócios, bem como os postos de trabalho atualmente existentes;
5. O reconhecimento da pandemia do coronavírus como situação de força maior para fins trabalhistas, nos termos do artigo 1º, parágrafo único, da Medida Provisória 927/2020;
6. O disposto no artigo 8º, incisos III e VI, da Constituição Federal,

Celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a (s) categoria (s) **trabalhadores nas indústrias da pesca**, com abrangência territorial em **Itajaí/SC, Navegantes/SC e Penha/SC**.

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO/PISO DA CATEGORIA

Nenhum empregado, a partir de 01.03.2020, poderá perceber salário inferior a R\$1.215,00 (um mil duzentos quinze reais), mensais.

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os empregados **integrantes da categoria profissional** que recebam salários acima do piso da categoria não terão reajustes obrigatórios, em virtude dos efeitos econômicos da pandemia do COVID-19. Eventuais reajustes serão objeto de livre negociação entre trabalhador e empregador.

§ Primeiro - As partes ajustam que não se aplica a ultratividade ao disposto no *Caput* dessa cláusula, de modo que precisará ser negociada para que tenha vigência na próxima data base.

§ Segundo - A critério da empresa, os valores referentes à incidência retroativa do piso salarial poderão ser pagos em até 03 (três) parcelas mensais, sendo a primeira junto com a folha salarial de agosto.

### CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão a todos os seus empregados...

espécie, que poderá ser pago diretamente ao trabalhador ou depositada em conta salário.

## **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIOSUBSTITUIÇÃO**

Ao empregado que substituir outro, de função diferente, será garantido o recebimento do salário de maior valor, quando estiverem presentes, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) houver substituição provisória, superior a 60 dias corridos, considerando caráter não eventual de um outro empregado;
- b) exercer o substituto todas funções do substituído; e
- c) receber o substituto, usualmente, salário inferior ao do substituído.

§ Único: O valor do salário-substituição deve corresponder à diferença entre os salários do empregado substituto e do substituído, e deve ser pago em folha de pagamento sob rubrica específica, podendo ser retirado quando encerrada a substituição.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

O empregado transferido temporariamente para fora da base territorial por mais de 5 (cinco) dias, receberá, refeição e pernoite, aos transferidos temporariamente por mais de 30 (trinta) dias consecutivos ao limite de 6 meses um acréscimo de 15% (quinze por cento) do seu salário, enquanto perdurar a transferência.

## **CLÁUSULA OITAVA – PRÊMIO 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 salário e meio) 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.

§ Único: os prêmios previstos no caput não integram a remuneração do empregado para fins trabalhistas e previdenciários.

## **CLÁUSULA NONA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA**

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 dias destinados ao repouso semanal e feriados.

§ Primeiro: As horas extras habituais serão incluídas nos cálculos dos 13<sup>os</sup>. salários, férias mais 1/3, repousos remunerados, avisos prévios e respectivos depósitos do FGTS.

§ Segundo: Os locais insalubres de grau mínimo e grau médio, estão autorizados a prorrogar a jornada de trabalho no limite legal, 2 horas diárias até o limite da 10<sup>a</sup> hora, não sendo necessária licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas noturnas, compreendidas entre 22 e 5 horas, serão remuneradas com um acréscimo de 30% (trinta por cento) em relação ao valor da hora normal.

§ Único: As horas com adicional noturno habituais, serão incluídos nos cálculos dos 13<sup>os</sup>. salários, férias mais 1/3, repousos remunerados, avisos prévios e respectivos depósitos do FGTS.



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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

As empresas se comprometem a iniciar estudos visando a implementação da participação prevista na lei 10.101, de 19.12.2000.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL**

Fica assegurada aos empregados abrangidos pela presente Convenção, afastados pela previdência por motivo de acidente de trabalho, a complementação de seu salário-base do 16º ao 90º dia de afastamento.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 o benefício incluído em seguro de vida de seus empregados, cuja participação não exceda o limite de R\$ 10,00 (dez reais) mensais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO CRECHE**

A empresa fornecerá às empregadas, inclusive aos pais adotivos, desde o nascimento ou adoção 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, salvo se a empresa mantiver creche ou convênios com creches autorizadas nos termos da legislação em vigor.

§ Primeiro: Apresentado o comprovante de pagamento até o dia 20, o reembolso será pago junto com a folha salarial do respectivo mês.

§ Segundo: Os valores pagos a título de reembolso previstos no caput não integram a remuneração do empregado para fins trabalhistas e previdenciários.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIENCIA**

Fica estabelecido o limite de 90 (noventa) dias para os contratos de experiência, podendo, no entanto, dentro deste prazo máximo limite ser renovado uma única vez, pelo período de vigência que ajustarem.

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

§ Segundo - O trabalhador que for demitido e readmitido na mesma função pelo período de 02(dois) anos, ficará desobrigado de firmar contrato de experiência.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES E RESCISÕES POR JUSTA CAUSA**

Serão homologadas pelo Sindicato da Categoria, todas as rescisões de contrato de trabalho dos empregados que contenham 12 (doze) meses ou mais de serviços.

§ Primeiro: - 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.

- De segunda a sexta-feira, das 9 (nove) horas às 12 (doze) horas, e das 13 horas 30 minutos horas as 17 (dezessete) horas.

§ Terceiro: - O pagamento do TRCT deverá ser efetuado em moeda corrente do país e na presença do agente homologador. Terá validade o pagamento efetuado em conta bancária em nome do trabalhador, desde que no valor expresso no termo de quitação do TRCT.

§ Quarto - Ficam as empresas obrigadas a inserirem na notificação do aviso prévio para apresentarem ao Sindicato no ato da rescisão, o local e o horário previsto para homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), sob pena do não comparecimento do empregado no ato homologatório, não obter o visto do sindicato para liberação da multa do art. 477, Par. 8º da CLT.

§ Quinto - As homologações dos TRCTs deverão ser efetuadas nos mesmos prazos previstos no parágrafo 6º do artigo 477 da CLT, consoante a alteração contida na Lei 13.467/11.

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PEDIDO DE DEMISSÃO

O trabalhador alfabetizado que desejar solicitar sua demissão, deverá fazê-la manuscrita. Já os trabalhadores sem alfabetização ou semialfabetizados, estes deverão procurar a entidade sindical profissional representativa, acompanhado de pessoa alfabetizada e de sua confiança, para então formalizar seu pedido de demissão, antes de apresentá-lo ao empregador.

§ Primeiro - Os empregados portadores de necessidades especiais que assim desejarem, poderão procurar a entidade sindical profissional, podendo estar acompanhado de pessoa de sua confiança, para formalizar seu pedido de demissão, antes de apresentá-lo ao empregador.

§ Segundo - Nos casos de pedidos de demissão de empregados portadores de necessidades especiais, em que não haja cumprimento do aviso prévio, as empresas terão o prazo de 30 (trinta) dias para efetuar a substituição prevista no parágrafo 1, do artigo 93, da Lei 8.213/91.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

Às empresas, ao despedirem seus colaboradores, ou mesmo aqueles que venham a solicitar sua demissão, o aviso prévio deverá seguir a tabela abaixo:

Para demissão sem justa causa				
Tempo Serviço Prestado		Aviso Prévio		
De	Até	Básico	Acréscimo	Total
1 dia	11 meses 29 dias	30	-	30
1 ano	1 ano 11 meses 29 dias	30	3	33
2 anos	2 anos 11 meses 29 dias	30	6	36
3 anos	3 anos 11 meses 29 dias	30	9	39
4 anos	4 anos 11 meses 29 dias	30	12	42
5 anos	5 anos 11 meses 29 dias	30	15	45
6 anos	6 anos 11 meses 29 dias	30	18	48
7 anos	7 anos 11 meses 29 dias	30	21	51
8 anos	8 anos 11 meses 29 dias	30	24	54
9 anos	9 anos 11 meses 29 dias	30	27	57
10 anos	10 anos 11 meses 29 dias	30	30	60
11 anos	11 anos 11 meses 29 dias	30	33	63
12 anos	12 anos 11 meses 29 dias	30	36	66
13 anos	13 anos 11 meses 29 dias	30	39	69
14 anos	14 anos 11 meses 29 dias	30	42	72
15 anos	15 anos 11 meses 29 dias	30	45	75
16 anos	16 anos 11 meses 29 dias	30	48	78



19 anos	19 anos 11 meses 29 dias	30	57	87
20 anos	Ou mais	30	60	90

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PREVIO**

O empregado demitido ou que venha a solicitar sua demissão, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, mediante declaração de novo emprego, sendo lhe devido em tais casos, somente os dias efetivamente laborados.

Parágrafo único: Não se aplica esta cláusula aos trabalhadores que exerçam cargos de supervisão, encarregados, chefia ou ainda cargos de confiança, os quais deverão cumprir no mínimo 15 (quinze) dias do aviso.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO DO MENOR**

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam proibidas de efetuarem a contratação de menores para trabalharem em atividades insalubres.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE GESTANTE**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MÃE ADOTIVA**

Ao trabalhador (a) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos da Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Art. 392 e 392-A) e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Art. 71-A).

§ Único: Caso ambos os pais trabalhem na mesma empresa, apenas um deles terá direito ao benefício.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SERVIÇOS 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE ACIDENTE DE TRABALHO**

Fica garantido o emprego ao empregado que sofreu acidente de trabalho, nos termos do artigo 118 da Lei 8.213/91, contados após a cessação do auxílio doença acidentária, salvo dispensa por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes ou ainda se o empregado se recusar a retornar ao trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUXILIO DOENÇA**

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 02 (dois) anos de serviço prestado na empresa ou 12 meses de salário contribuição.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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, ressalvado o caso 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 à garantia.

§ Primeiro – A empresa poderá solicitar por escrito que o empregado comprove o tempo de serviço, por documento oficial expedido pela Previdência Social, que deverá ser apresentado no máximo até 60 (sessenta) dias após a solicitação, sob pena de negativa de vigência da cláusula.

§ Segundo – A presente cláusula não aplica aos empregados que tenham salários superiores a R\$ 9.999,00 nove mil e novecentos e noventa e nove reais.

§ Terceiro – A exclusão prevista no parágrafo segundo tem aplicabilidade após a entrada em vigência da presente convenção, não gerando efeitos aos empregados que com base nas convenções anteriores já estavam com estabilidade pré-aposentadoria em curso ainda que salários superiores a R\$ 9.999,00 nove mil novecentos e noventa e nove reais.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARDÁPIOS**

As empresas que fornecem alimentação aos trabalhadores devem elaborar um cardápio alimentar dentro de padrões mínimos de balanceamento alimentar, evitando repetições do cardápio dentro da semana.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 ajustadas com os empregados e comunicado o sindicato profissional, aplicáveis inclusive para locais insalubre:

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, inclusive em local insalubre.

§ 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.

§ Segundo - **SERVIÇOS IMPERIOSOS** - Havendo concordância dos empregados e considerando necessidade imperiosa de serviços em face de 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, XXVI da CF/88., devendo ser comunicado ao Sindicato por ofício ou via e-mail.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS**

Fica instituído o banco de horas nos termos da Lei nº 9601/98, Medida Provisória nº 2076/36 e Lei 13.467/11, sendo que as empresas que desejarem implantá-lo coletivamente somente poderão fazê-lo através de acordo coletivo com as entidades signatárias, ficando certo que somente poderão solicitar ao Sindicato dos Trabalhadores, por 03(três) oportunidades, obedecendo o intervalo mínimo de 30(trinta) dias para a reconvocação do Sindicato para nova tentativa de implantação. Salvo a inovação contida na Lei 13.467/11, que acrescentou o §5º no artigo 59 da CLT.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PONTO ELETRONICO**



desnecessária a negociação individual por empresa.

§ Primeiro: As empresas estão desobrigadas de coletar assinatura do empregado na folha ponto mensal, desde garantam a entrega da informação de forma eletrônica ou física.

§ Segundo: Será facultado ao sindicato laboral efetuar a denúncia do presente cláusula ao Ministério Público do Trabalho, caso seja constada a ocorrência de adulteração de registro de ponto pelas empresas representadas pela entidade Sindical patronal durante a vigência da presente Convenção.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FECHAMENTO CARTÃO PONTO**

Para fins de cumprimento da data limite para pagamento dos salários, ou seja, até o quinto dia útil do mês subsequente, as empresas ficam autorizadas a considerar como período de apuração de frequência as seguintes datas:

- Do dia 16 de um mês ao dia 15 do mês subsequente
- Do dia 21 de um mês ao dia 20 do mês subsequente
- Do dia 26 de um mês ao dia 25 do mês subsequente
- Do dia 25 de um mês ao dia 24 do mês subsequente

§ Único: Quaisquer horas extras, faltas e outras ocorrências extraordinárias ocorridas após o encerramento dos períodos de apuração previstos nesta cláusula, serão consideradas na folha de pagamento do mês subsequente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA AO ESTUDANTE**

a) O empregado terá a dispensa dos dias em que estiver comprovadamente realizado prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

b) No caso de o empregado prestar exames supletivos, desde que comunicado a empresa com antecedência de 07 (sete) dias e os exames se realizarem nos horários da jornada de trabalho, limitando-se a um exame por semestre, devendo comprovar tal condição.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

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

- a) - Casamento - 05 (cinco) dias;
- b) -Falecimento do: - cônjuge, filho, pai, mãe, avô (ó), sogro (a), irmãos ou outros dependentes declarados, - 05 (cinco) dias;
- c) - Internamento do: - cônjuge, filho, pai, mãe - 02 (dois) dias;
- d) - Nascimento de Filho: 05 (cinco) dias.
- e) - Acompanhamento à consulta médica, odontológica, vacinação ou exame do filho (a) menor de 17 anos, por um dos pais ou responsáveis, quando ambos trabalharem na mesma empresa, período a ser estipulado em declaração dada pelo profissional que atendeu o paciente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA JORNADA DE TRABALHO DE 12X36**

Com base no artigo 7º inciso XIII capítulo II da Constituição Federal, fica facultado a empresa e respectivos empregados estabelecerem acordo de prorrogação e compensação de horário de trabalho, possibilitando estabelecer jornada de trabalho de 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso. Desta forma fica certo e ajustado que a jornada de trabalho será de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

superior a (14) quatorze dias. (Convenção nº 132 da OIT – DOU de 06/10/1999) e Enunciado 261 do TST.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EPOCA E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

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

§ Primeiro: Os empregados contratados a menos de 12 meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo. (Art. 140 – CLT).

§ Segundo: A empregada em licença maternidade poderá gozar férias no dia seguinte ao termino da licença maternidade, sendo ela estendida ou não. Nesta hipótese, deverá fazer o exame médico de retorno no primeiro dia útil após as férias.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ELEIÇÕES NA CIPA**

Ficam as empresas obrigadas a fornecer atas de eleição da CIPA ao Sindicato da categoria Profissional.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES MEDICOS 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.

§ Primeiro: Considerando que as empresas da categoria terem obrigações com o SIFI, o exame médico é parte integrante da seleção e não gera expectativa de admissão.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Nas empresas que contarem com serviço médico próprio, terá validade prioritária os atestados médicos fornecidos por este serviço ou das entidades sindicais patronal ou laboral, em relação a outros atestados médicos.

§ Primeiro – Em caso do empregado vier a necessitar de atendimento médico fora do horário de expediente da empresa, ou mesmo a caminho do serviço, a empresa aceitará o atestado médico que estiver em poder do empregado, após validação pelos seus médicos próprios ou daqueles credenciados pelas entidades sindicais.

§ Segundo - Para fazer jus ao abono das faltas, os empregados afastados deverão apresentar os atestados à empresa no prazo máximo de 48 horas, com exceção dos casos de incapacidade de locomoção, sob pena de perda do direito.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 individuais, 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.



de acidentes de trabalho ocorridos na empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO E 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.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ACESSO DO REPRESENTANTE SINDICAL A EMPRESA**

O dirigente sindical (Presidente, vice ou dirigentes por eles indicados), no exercício de suas funções, terá garantido o acesso às dependências da empresa, obedecidas as normas da empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA A DIRIGENTES SINDICAIS**

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

§ 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 vice-presidente, secretário e tesoureiro, limitando-se a 10 (dez) dias contínuos e a 02 (dois) dirigentes por empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÕES DE EMPREGADOS**

Ficam as empresas obrigadas a relacionarem os nomes de seus empregados, discriminando suas funções e o total da folha, enviando-os ao Sindicato, por ocasião da data do recolhimento da Contribuição Sindical.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NOVA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – CONCILIAÇÃO**

Havendo divergências entre as partes convenientes, relativas à aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, comprometem-se as partes discuti-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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ÁREA DE APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO**

A área de aplicação da presente Convenção compreende os trabalhadores das empresas com base nos municípios de Itajaí, Navegantes, Ilhota, Luís Alves, Penha, Piçarras, Camboriú, Balneário Camboriú, Bombinhas, Porto Belo e Itapema.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – 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 mês e da multa prevista em Lei.

**DELO NÃO CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO** - Dele não cumprimento de quaisquer das cláusulas de

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 às cláusulas constantes do presente Acordo Coletivo de Trabalho.



**LEANDRO RONCHI**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND. DA PESCA DE ITAJAÍ E REGIÃO**



**JOSÉ JORGE NEVES FILHO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS ARMADORES E DAS INDÚSTRIAS DA PESCA DE ITAJAÍ E REGIÃO**