CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021042/2022

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS IND DA PESCA DE ITAJAI, CNPJ n. 76.704.279/0001-56, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS ARMADORES E DAS INDUSTRIAS DA PESCA DE ITAJAI E REGIAO, CNPJ n. 83.822.122/0001-90, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 a 28 de fevereiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores nas Indústrias de Pescas de Itajaí e Região**, com abrangência territorial em **Itajaí/SC, Navegantes/SC e Penha/SC**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO/PISO DA CATEGORIA

Nenhum empregado, a partir de 01.03.2022, poderá perceber salário inferior a **R$1.416,00**(Um mil quatrocentos e dezesseis reais), mensais.

§ ùnico - Não se inclui no piso salarial acima, os empregados denominados aprendizes.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os Salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados, a partir de 1º de março de 2022, pelo percentual ajustado de **10%** (dez por cento) sobre os salários praticados em 28.02.2022.

§ 1° - Fica estabelecido que o reajuste mencionado no caput desta cláusula abrange os empregados com faixa salarial até R$ 9.999,99 (nove mil novecentos e noventa e nove reais e noventa e nove centavos)

praticados em 28/02/2022. Os trabalhadores que perceberem salário nominal igual ou superior a R$ 10.000,00 (dez mil reais), que possuem a característica de negociar suas remunerações de forma bilateral com o empregador, terão seus salários reajustados na mesma data, no mínimo, no valor fixo de R$1.000,00 (Um mil reais). Reajuste superiores a estes serão negociados individualmente.

§ 2° - As partes ajustam que não se aplica a ultratividade ao disposto no parágrafo primeiro dessa cláusula, de modo que precisará ser negociada para que tenha vigência na próxima data base.

§ 3° - 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.

§ 4°- 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.

§ 5° - Em virtude das negociações que culminaram neste Acordo só terem sido concluídas nesta data, ficam as empresas autorizadas a repassarem as diferenças do reajuste previsto nesta cláusula, a serem inseridas na folha de pagamento do mês de maio/2022.

§ 6° - Para os empregados admitidos após o dia 1° de março de 2021, serão aplicados, sobre os salários, na razão de 1/12 para fração igual ou superior a 15 dias de trabalho, o índice negociado de forma proporcional, não cumulativa.

SEM VALOR LEGAL

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

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) do valor do salário mensal, ressalvada condições mais favoráveis, podendo 15% (quinze por cento) ser em vale/compras de aceitação em supermercados da cidade onde o empregado prestar serviço ou residir e a diferença em espécie, que poderá ser pago diretamente ao trabalhador ou depositada em conta salário. Os empregados que tiverem mais de 05(cinco) faltas injustificadas, no período de fechamento do cartão ponto, não farão jus a tal benefício.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO E DO EMPREGADO MAIS NOVO

Ao empregado promovido para exercer a função de outro, mesmo que temporariamente, 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, entendido o mais antigo como de tempo de serviço superior a 2 (dois) anos.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO 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, até o limite de 6 meses, receberão um acréscimo de 15%(quinze por cento) do seu salário.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

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.

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

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

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°s. salários, férias mais 1/3, repousos remunerados, avisos prévios e respectivos depósitos do FGTS.

§ Segundo: As empresas que realizem atividades em condições insalubres, de grau mínimo ou médio, estão autorizadas a prorrogar a jornada de trabalho até o limite legal de duas horas, não sendo necessaria a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. Salvo os casos das empregadas gestantes e lactantes, que deverá seguir as diretrizes da Lei.

ADICIONAL NOTURNO

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°s. salários, férias mais 1/3, repousos remunerados, avisos prévios e respectivos depósitos do FGTS.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

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

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

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.

AUXÍLIO TRANSPORTE

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 n° 7.418/85, Lei 7.619/87 e Decreto 95.247/87.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

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 do 16° ao 90° dia de afastamento.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

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 seguro de vida de seus empregados sem ônus para os mesmos.

AUXÍLIO CRECHE

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.

§ Primiero: 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 titulo de reembolso previstos no caput não integram a remuneração do empregado para fins trabalhistas e previdenciários.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

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.

§ 1°: - 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.

§ 2°: - As homologações, desde que devidamente agendas *com antecedência de 48 horas*, serão atendidas nos seguintes horário:

- De segunda a quinta-feira, das 8h00min às 12h00min, e das 13h00min às 17h00min. Na sexta-feira, das 08h00min às 12h00min.

§ 3°: - O pagamento do TRCT deverá ser efetuado em moeda corrente do país e na presença do agente homologador. Terá validade o pagamanto efetuado em conta bancaria em nome do trabalhador, desde que no valor expresso no termo de quitação do TRCT.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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 13.467/17.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PEDIDO DE DEMISSÃO

O trabalhador alfabetizado que desejar solicitar sua demissão, após o término do contrato de experiência, este deverá faze-la manuscrita. Ja aos trabalhadores sem alfabetização ou semi-alfabetizados, estes deverão procurar a entidade sindical profissional representantiva, acompanhado de pessoa alfabetizada e de sua confiança, para então formalizar seu pedido de demissão, antes de apresenta-lo ao empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

Às empresas, ao despedirem seus colaboradores, 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
17 anos	17 anos 11 meses 29 dias	30	51	81
18 anos	18 anos 11 meses 29 dias	30	54	84
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 clausula 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.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE GESTANTE

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA DA PESSOA 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 beneficio.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

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.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

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.

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

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 12 meses de salário contribuição na empresa.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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, 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 novecentos e noventa e nove reais);

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA SEMANAL

Para cumprimento do disposto no inciso XIII do Art. 7° 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, aplicaveis inclusives para locais insalubres, exceto para empregdas gestantes e lactantes, que obrigatóriamente se observará a legislação pertinente. .

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.

§ 1º – **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.

§ 2º - **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 7°, incisos XIII, XXVI da CF/88., devendo ser comunicado ao Sindicato por ofício ou via e-mail. O presente parágrafo, não se aplica as empregadas grávidas e gestantes, devendo seguir as diretrizes da Legislação em vigor.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PONTO E SISTEMA ALTERNATIVO DE PONTO ELETRÔNICO

As empresas que utilizam sistema de Registro Eletrônico de ponto regulamentado pela Lei 13.467/2017 passou a ser previsto no artigo 611-A - X, da CLT. poderão optar por sistema alternativo observando os criterios seguintes:

§1º - Na adoção de sistema alterbnativo ao REP para apontamento dos horários de trabalho, não será permitido

a) Restrições à marcação de ponto;

b) Marcação automática de ponto;

c) Exigência de autorização prévia para marcação o de sobre jornada; e;

d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado, diretamente no equipamento.

§2º - Para fins de fiscalização do MPT o sistema alternativo eletrônico deverá atender os seguintes requsitos :

a) Estar disponivel no local de trabalho;

b) Permitir a identificação do empregado e do empregador;

c) Possibilitar atravé da central de dados a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

§3º - Uma vez atendidos todos os critérios acima, ficam as empresas dispensadas na impressão dos comprovantes de marcaçõa de ponto. As empresas deverão disposinibilizar, um demonstrativo de todos os registros de ponto de forma e dar ciência e possibiltar eventuais correções que se fizerem necessárias.

§4º - As empresas ficam dispensdas de colher as assinaturas dos empregados no espelho ponto mensal.

§5º - Para fins de apuração de jornada de trabalho, as empresas poderão se utilizar da pré-assinatura do horário de intervalo, em substituição ao registro eletrônico deste período.

§6º - Será facultado ao sindicato laboral efetuar a denuncia da presente clausula ao Ministerio Publico do Trabalho, caso seja constada a ocorrencia de adulteração de registro de ponto pelas empresas representadas pela entidade Sindical patronal durante a vigencia 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 ecerramento dos períodos de apuração previstos nesta cláusula, serão consideradas na folha de pagamento do mês subsequente.

FALTAS

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 do 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(ãs) 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.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA JORNADA DE TRABALHO DE 12X36

Com base no artigo 7º inciso XIII capitulo 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.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Será devido o pagamento das férias proporcionais indenizadas na rescisão de contrato de trabalho ao empregado que solicitar sua demissão, desde que cumprido um período mínimo de serviço ou fração 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 só poderão iniciar dois dias que antecede a feriado e repouso semanal remunerado.

§ 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 término da licença maternidade, sendo ela estendida ou não. Nesta hipotese, deverá fazer o exame médico de retorno no primeiro dia util após as férias.

§ Terceiro: As empresas poderão dispor dos meios eletronicos para comunicar os trabalhadores, a época da concessão das férias. Exceto, para os empregados que não detém meios e capacidade de entendimento.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ELEIÇÕES NA CIPA

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

EXAMES MÉDICOS

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 oas empresas da categoria terem obrigações com o SIFI, o exame médico é parte integrante da seleção e não gera expetativa 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

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.

§ 1º – 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.

§ 2º - 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.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

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.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTATISTICAS 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.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

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 Assembléia Geral dos empregados, até o quinto dia útil subseqüente ao mês do desconto, desde que por eles autorizados.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

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.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

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.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA 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 NONA - AUTORIZAÇÃO PARA COMPARTILHAMENTO DE DADOS - LGPD

Fica a empresa autorizada a compartilhar os dados pessoais dos Trabalhadores representados na presente CCT, limitando-se aos dados que forem estritamente necessários, com operadores de saúde e odontológico, operadores de seguro de vida, órgãos público do Governo Federal, Estadual, Distrito Federal, Municipal e com a Entidade Sindical subscritora da presente CCT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE ASSINATURA ELETRÔNICA

As empresas estão autorizadas a ultilizar assinatura eletrônica nos moldes da Lei 14.063 de 23 de setembro de 2020 para documentos de relações trabalhistas entre empresa e empregados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - CONCILIAÇÃO

Havendo divergências entre as partes convenentes, 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS
DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

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 infração, em favor do empregado ou do sindicato.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 ITAJAI

JOSE JORGE NEVES FILHO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS ARMADORES E DAS INDUSTRIAS DA PESCA DE ITAJAI E REGIAO

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)