

CONVENÇÃO COLETIVA DE CANELINHA 2012/2013

O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE BRUSQUE, aqui representado por seu Presidente Senhor IZAÍAS OTAVIANO e do outro lado e SINDICATO DAS INDÚSTRIAS E OLARIA PARA CONSTRUÇÃO DOS VALES DO ITAJAÍ TIJUCAS, representado pelo seu Presidente ALOIR ALEXIO DIAS, pelo qual firmam entre si a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, regida pelas cláusulas abaixo:

1 — VIGÊNCIA:

A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses contados de 01 de Maio de 2012 à 30 de abril de 2013. Podendo, no entanto, caso as partes concordarem mutuamente haver renegociações.

2 — DATA BASE:

As partes convenientes, de comum acordo estabelecem o 1º de Maio como data base para esta e as futuras negociações.

3 — REAJUSTE SALARIAL:

No mês de Maio/2012, todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de trabalho, receberão um aumento salarial de 7% (sete por cento) sobre o salário recebido em abril de 2011.

Parágrafo I - Após o pagamento e cumprimento da presente cláusula recebe as empresas da categoria econômica plena e geral quitação de toda e qualquer perda salarial verificada no período de 01-05-2011 a 30-04-2012.

Parágrafo II - Fica segurado a todos os trabalhadores desta categoria que efetuarem rescisão de contrato de trabalho, na vigência desta Convenção, o percentual da inflação proporcional aos meses trabalhados.

4 — PISO SALARIAL:

Fica estabelecido, para todo o PROFISSIONAL, o piso de R\$ 1.028,00 (hum mil e vinte e oito reais), ou R\$ 4,68 (quatro reais e sessenta e oito centavos) por hora.

Fica estabelecido, para todo o SERVENTE, piso de R\$ 759,00 (setecentos e cinquenta e nove reais, ou R\$ 3,45 (três reais e quarenta e cinco centavos) por hora.

A-) Aos demitidos fica assegurado o reajuste do período, após a correção dos salários conforme índice acima negociado.

Parágrafo I - Considera-se dentro das Indústrias de Cerâmica e Olaria como profissional, o empregado qualificado como queimador, operadores de marombas, operadores de máquina de tração (retro-escavadeiras e pá-carregadeira), eletricitista, mecânico de manutenção e motoristas.

Parágrafo II - Será considerado enformador profissional, aquele que trabalha exclusivamente nesta função.

Parágrafo III - Toda cerâmica deverá ter no mínimo, dois queimadores no seu quadro de

funcionários, com exceção para as pequenas olarias que produzem telhão, tijolos maciços que deverão ter no mínimo um queimador .

Parágrafo IV - Ficou convencionado piso diferenciado para os artesões, profissionais e auxiliares que trabalham nas cerâmicas de Artefatos Artístico (aquelas que confeccionam vaso, bichinhos e artigos de jardim de argila), sendo ao Artesão profissional o piso no valor de R\$ 937,75 (novecentos e trinta e sete reais e setenta e cinco centavos) mensais ou 4,27 (quatro reais e vinte e sete centavos) por hora. Ao Artesão auxiliar - o piso de R\$ 710,27 (setecentos e dez reais e vinte e sete centavos) mensais ou R\$ 3.23 (três reais e vinte e três centavos) a hora.

5 — PERICULOSIDADE E INSALUBRIDADE:

Os adicionais de periculosidade e insalubridade serão devidos aos empregados com base no grau médio até que a empresa apresente Laudo Ambiental e sua incidência.

Parágrafo I - Serão devidas o adicional de insalubridade a todos os trabalhadores em cerâmicas e olarias até que a empresa apresente Laudo Ambiental. Com exceção dos que percebem adicional de periculosidade.

Parágrafo II - As empresas que, por liberalidade já estejam concedendo estes adicionais somente poderão optar por sua eliminação com base no laudo mencionado no caput desta cláusula.

Parágrafo III - Os adicionais de insalubridade de grau máximo serão devidos aos operadores de forno, queimadores enforadores, até a que a Empresa apresente Laudo ambiental e sua incidência.

*Parágrafo IV - Os adicionais de insalubridade devidos aos empregados, deverão ser calculados sobre o piso da categoria;(classificação profissional) respeitados os graus de insalubridade.

6- SEGURO DE VIDA

As empresas contrataram, até 1º de julho de 2012, um seguro de vida no valor mínimo de R\$ 12.000,00 (doze mil reais), para todos os empregados integrantes da categoria.

Parágrafo primeiro – O custo deste seguro deverá ser pago pela empresa.

Parágrafo segundo – As empresas que descumprirem com esta cláusula, será responsabilizada pela indenização do funcionário acidentado, cobrindo o valor mínimo do seguro.

7- NORMAS DE PROTEÇÃO

Ficam as empresas na obrigatoriedade de atendimento NR18 (entrega de EPI – entrega de sapatão, capacete, luvas) e vestimenta conforme disposto na NR 18. 37. 3 .

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados 2 conjuntos de vestimentas calça camisa/camiseta necessários e adequados ao desempenho de suas funções no local de trabalho.

Parágrafo Único - o fornecimento se dará mediante recibo de entrega, cabendo ao empregado usar, zelar por sua guarda limpeza e conservação.

8 - ADICIONAL NOTURNO:

Fica assegurado ao empregado que prestar serviço em horário noturno, compreendido

entre as 22:00 (vinte e duas) horas e às 5:00 (cinco) horas, um adicional de 30% (trinta por cento), do salário percebido.

9 — HORAS EXTRAS:

As horas extraordinárias prestadas em dias úteis serão remuneradas com adicional de 55% (cinquenta e cinco por centos nas duas primeiras horas e 60% (sessenta por cento) acima de duas horas. E as prestadas aos domingos e feriados terão acréscimo de 110% (cento e dez por cento) sobre a hora normal.

10— PRÊMIO ASSIDUIDADE:

As empresas concederão mensalmente aos empregados que não tenham tido atrasos ou faltas, exceto as de lei, a título de prêmio ASSIDUIDADE no valor de \$ 76,00 (setenta e seis reais). Podendo o trabalhador compensar as horas não trabalhadas, durante o mês, ate completar as 220 normais.

11 — COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO:

As empresas integrantes da categoria econômica poderão prorrogar a jornada de trabalho diária em até duas horas, de Segunda às quinta-feiras e reduzir a jornada de trabalho nas sexta feiras, totalizando 44 horas semanais como forma de compensar o Sábado atendendo o disposto nos artigos 59 parágrafo 2º e 413 da CLT, sem que o excedente diário seja considerado como hora extraordinária.

12 — AUXÍLIO FUNERAL:

As empresas que por ocasião do falecimento do empregado, ficará obrigada a pagar juntamente com o saldo de salários e outras verbas rescisórias, a quantia de 1 (um) salário normativo da categoria vigente, a título de auxílio funeral.

A-) O pagamento previsto nesta cláusula poderá ser efetuado diretamente pela empresa, para a viúva ou viúvo, e ainda responsável pela família, ressalvando que se for filho(a) solteiro(a) o pai ou mãe, e ou ainda o responsável receberá, com reconhecimento pelo Sindicato Profissional.

13 — DIÁRIAS E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EXTERNO:

No caso de prestação de serviço externo que resultem ao empregado despesas superiores às habituais no que se refere a transporte, estadia alimentação e desde que tais despesas não sejam anteriormente contratadas ou regulamentadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada pelo empregado.

14 — SALÁRIO TRANSFERÊNCIA:

O empregado transferido, provisoriamente, para fora da base territorial do Sindicato dos Trabalhadores, receberá as refeições e o pernoite, caso necessitar permanecer fora de seu domicílio, enquanto estiver cumprido provisoriamente o serviço.

15 — SALÁRIO SUBSTITUTO:

Em caso de substituição superior a 15 (quinze) dias consecutivos, assegura-se ao empregado substituto, enquanto durar a situação, o direito de receber salário igual ao do substituído. No retorno a função original anteriormente ocupada, o salário voltará a ser da função de origem.

16 — GARANTIA ESPECIAL DE EMPREGO:

Fica garantido o emprego ao funcionário, a partir do momento do alistamento militar obrigatório, e incorporação através do exame de capacidade física e mental, até seu retorno às atividades profissionais, conforme lei nº 4.375 (quatro mil, trezentos e setenta e cinco), de 17 (dezesete) de agosto de 1964 (um mil, novecentos e sessenta e quatro).

Parágrafo único — O disposto nesta cláusula não se aplica aos casos de rescisão por justa causa.

17 — ALUGUEL:

As empresas a partir de 01 de Maio de 2012, só poderão cobrar no máximo 20% (vinte e cinco por cento) do salário mínimo a título de aluguel de habitação, permitido pelo anexo do decreto nº 94.062 (noventa e quatro mil e sessenta e dois) de 24 (vinte e quatro) de fevereiro de 1987 (um mil, novecentos e oitenta e sete), referente a habitação (art. 82 da CLT).

18 — ABONO POR APOSENTADORIA:

Aos empregados que estiverem para e se aposentarem, exceto as provisórias, será paga a gratificação única no valor equivalente a 1 (um) salário percebido na empresa.

Parágrafo I - Fica vedada a despedida imotivada do empregado que contar com mais de (cinco anos) de trabalho na empresa, e que estiver no máximo 24 (vinte e quatro meses) de adquirir o direito a aposentadoria.

Parágrafo II - O empregado que contar com dois anos para aposentadoria deverá informar a empresa da sua situação ao receber o aviso.

19 — FÉRIAS PROPORCIONAIS:

Parágrafo I - A todo empregado que vier pedir demissão, e estiver terminado o contrato de experiência, será assegurado o direito de receber férias proporcionais referente ao período trabalhado, com as vantagens da lei.

Parágrafo II - As férias coletivas ou individuais serão acrescidas de 1/3 (um terço) e começarão em dia útil, ressalvando que as férias coletivas não poderão ser menos de 10 (dez) dias.

Parágrafo III - Nas férias coletivas de final de ano, os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses, gozarão férias proporcionais na oportunidade, iniciando-se então um novo período aquisitivo.

Parágrafo IV - Só será contado como período de férias, quando for concedido com 02 (dois) dias úteis que antecedam ao descanso remunerado, feriado ou sábado já

compensado, contando como férias o 1º (primeiro) dia útil após.

Paragrafo V - O artigo 130 determina as condições de férias dos trabalhadores, verifique na tabela abaixo o número de faltas injustificadas no período aquisitivo de um ano.
Nº de faltas injustificadas no Período aquisitivo Período de gozo de férias.

Até 5 30 dias corridos

De 06 a 14 24 dias corridos

De 15 a 23 18 dias corridos

De 24 a 32 12 dias corridos

Empregados menores de 18 anos (estudante) e maiores de 50 anos de idade, tem direitos especiais, dependendo do caso deve usufruir de férias de uma vez só Conforme parágrafo 2º do artigo 134 da DRT.

Paragrafo VI - ABONO DE FALTAS: Os empregados tem direito a se ausentarem no trabalho, sem prejuízo do salário nas seguintes condições:

- a) Até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- b) Até 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, acidentados I
- c) 5 (cinco) dias em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) 1 (um dia) em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) Até 2 (dois dias) consecutivos ou não para fim de se alistar eleitor ou regularizar situação eleitoral;
- f) Os empregados abonarão 02 (duas faltas por mês, por empregado, para acompanhamento de consulta ou tratamento médico de filho comprovadamente inválido ou deficiente devendo a falta ser justificada em até 72 (setenta e duas) horas.

20 — AVISO PRÉVIO:

O empregado dispensado sem justa causa e que no curso do aviso prévio desejar afastar-se do emprego, fica dispensado do cumprimento do mesmo, desde que comprove, no ato da solicitação do afastamento, por escrito, a obtenção de novo emprego, recebendo tão somente o salário relativo aos dias trabalhados aplicando-se o mesmo ao empregado que pedir demissão.

Parágrafo Único: Quando o aviso prévio for dado pelo empregador de forma trabalhada, não poderá ser superior a 30 dias. O empregado demitido que conte com mais de dois anos na mesma empresa, deverá receber o aviso prévio proporcional de 30 dias com acréscimo de 3 dias para cada ano trabalhado, porém só deverá laborar por 23 dias ou 30 dias com redução de duas horas diárias no segundo caso. Fica vedado ao empregador exigir do trabalhador, no caso de pedido de demissão, o cumprimento de aviso prévio superior a 30 dias ou que proceda com descontos em suas verbas rescisórias de valores superiores a 30 dias de trabalho.

21 — PRAZO DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS E VERBAS RESCISÓRIAS:

A-) DOS SALÁRIOS: Os salários deverão ser pagos no 5º (quinto) dia útil de cada mês.

B-) DAS VERBAS RESCISÓRIAS: As verbas rescisórias deverão ser pagas nos seguintes prazos:

Parágrafo I - Aviso indenizado pela empresa o prazo de pagamento das verbas rescisória, até no 10º (décimo) dia após a comunicação da dispensa.

Parágrafo II - Aviso indenizado pelo empregado o prazo de pagamento das verbas rescisórias, será até o 10º (décimo) dia após o comunicado do empregado.

Parágrafo III - Para avisos prévios trabalhados, tanto por iniciativa da empresa como do empregado, as verbas rescisórias deverão ser pagas no primeiro dia útil após o término do aviso.

Parágrafo IV - Obriga-se o Sindicato Profissional a fornecer à empresa, declaração, caso o empregado não comparecer para receber as verbas rescisória, no dia destinado.

22 — RESCISÃO POR JUSTA CAUSA:

No caso de rescisão contratual por justa causa, a empresa comunicará ao empregado e ao Sindicato Profissional por escrito, os motivos desta ocorrência.

23 — HOMOLOGAÇÕES:

Serão homologadas pelo Sindicato dos Trabalhadores, as rescisões de contrato de trabalho dos empregados abrangidos por esta convenção após o contrato de experiência, salvos e o empregado requisitar, esta deverá ser feita com qualquer tempo de serviço.

24 — CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

O contrato de experiência será de 30 (trinta) dias, podendo ser renovado por igual período.

Parágrafo I - A quebra de Contrato de Experiência por parte da empresa, garantirá ao empregado demitido o recebimento integral.

Parágrafo II - Fica suspenso o Contrato de Experiência quando for interrompido por motivos de doença. Complementando os dias restantes após a alta médica.

Parágrafo III - O empregado que se encontrar no contrato de experiência e sofrer acidente de trabalho, ficará imediatamente sujeito as regras do contrato indeterminado.

25 — AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO:

As empresas ficam autorizadas a descontar na folha de pagamento dos empregados, o valor correspondente à mensalidade sindical, sendo que dependem da anuência por escrito do empregado.

26 — DA SINDICALIZAÇÃO:

Toda empresa a partir desta data, ao contratar um novo funcionário, apresentará ao

mesmo proposta de sindicalização, fornecida pelo Sindicato Profissional, para que o mesmo opte pela sindicalização, ou não. Esta proposta deverá ser enviada ao Sindicato Profissional no mês da contratação, independente da opção.

27 – MENSALIDADE

Toda empresa descontará de seus funcionários mediante autorização do mesmo uma mensalidade de associado, inclusive no 13 (décimo terceiro) salário, em favor do Sindicato Profissional, conforme aprovação em assembléia da Categoria, no valor de R\$ 10,00 (dez reais) por associado corrigidos conforme aumento da categoria.

Parágrafo Único: Guia Recolhimento de Mensalidade e outras Contribuições Sindicais: Fica convencionado que o vencimento das guias de recolhimento de mensalidade associado, subvenção patronal, taxa confederativa e outras contribuições sindicais serão pagas até o 10º (décimo) dia de cada mês do vencimento, e no 13 (décimo terceiro) salário até o 20º (vigésimo) dia do mês de dezembro.

28 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA (CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL)

Conforme deliberação na assembléia geral extraordinária dos trabalhadores da categoria profissional realizada em 11.03.2012 na Sede do Sindicato de Canelinha, os trabalhadores regularmente convocados, cfe Edital Publicado n 4594- entenderam aprovar e manter o desconto em 3 (três) vezes por ano, aprovando o desconto de todos os empregados, associados ou não a título de contribuição confederativa no percentual correspondente a 10% (dez por cento) do piso de cada categoria, descontado por três vezes, sendo 4% (quatro por cento) no mês de maio de 2012, 3% (três por cento) no mês de setembro de 2012 e 3% (três por cento) no mês de dezembro de 2012, objetivando o custeio do sistema confederativo, e despesas realizadas nas negociações da CCT, conforme o que trata o item IV, do artigo 8º da Constituição Federal e artigo 513, “e”, da CLT.

Parágrafo I - As Quantias descontadas deverão ser recolhidas até 10º (décimo) dia após o efetivo desconto em qualquer agência bancária credenciada, através de guias próprias, que serão encaminhadas pelo Sindicato Profissional às empresas. Sendo que do total arrecadado 99% (noventa e nove por cento) para o Sindicato dos Trabalhadores e 0,8% (zero vírgula oito por cento) será repassado a Federação dos Trabalhadores (FETICOM), e 0,2% (zero vírgula dois) sendo repassado a Confederação dos Trabalhadores CNTI.

Parágrafo II - fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto da referida taxa, a qual deverá ser apresentada individualmente pelo empregado, diretamente ao sindicato profissional no prazo de 10 dias anteriores ao desconto em carta escrita de próprio punho.

29 — RELACIONAMENTO SINDICATO EMPRESA:

Fica liberado, em conjunto aos Representantes Patronal e Profissional, nas empresas com objetivo de orientação e vistoria das Empresas.

30 — QUADRO DE AVISOS:

As empresas colocarão a disposição do Sindicato Profissional um local para fixação de

avisos e editais de interesse dos trabalhadores, devendo a matéria ser previamente submetida ao exame da empresa.

Parágrafo Único — Não tendo a empresa um local próprio para a fixação dos avisos e editais, na sua sede ou canteiro de obras, fica garantido o acesso do dirigente sindical mediante autorização, acompanhado do empregador ou seu preposto.

31 — COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO:

As empresas comunicarão ao Sindicato Profissional os acidentes de trabalho de qualquer natureza ocorridos com seus empregados, independentemente do aviso ao órgão previdenciário.

32 — DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (Lei Nº 9.958, de 12.01.00):

Com objetivo de promover a conciliação extra judicial de questões de natureza trabalhista, eventualmente surgida da relação entre empregados e empregadores da categoria, os Sindicatos convenientes manterão uma comissão, que será composta e organizada com as seguintes atribuições:

A-) Sempre que houver controvérsia resultantes das relações de trabalho qualquer das partes nela inserida poderá acionar o sindicato representativo, para que este como assistente reduza a termo a reclamação e encaminhe à entidade contrária, a qual se responsabilizará pela notificação da presença da outra parte, e, num prazo máximo designará data, local e horário para realização da reunião sindical perante a comissão.

B-) A Comissão de Conciliação será composta por 2 (dois) representantes de cada sindicato, sendo 1 (um) titular e 1 (um) suplente, indicados cada qual pelas suas entidades.

C-) As partes envolvidas poderão fazer-se acompanhar por quem lhes interessar.

D-) Do resultado das reuniões será lavrado uma ata, com força de título executivo, na qual constará a solução ou não da conciliação.

E-) Para manutenção da Comissão, cada partes assistida, pagará a seu sindicato a importância de 5% (cinco por cento) do valor do acordo, revertendo o valor destinado a entidade patronal.

F-) As demais questões de natureza funcional e administrativa da comissão, serão regulamentadas em documentos aditivo, se necessário, de conformidade com o que determina a Lei Nº 9.958 DE 12.01.00.

G-) As partes terão 30 (trinta) dias, após a assinatura desta Convenção, para formar a Comissão de Conciliação Prévia e indicar seus representantes.

33 — DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS:

No mês de maio e setembro de 2012 e janeiro de 2013 ou quando solicitada pelo Sindicato Profissional, as empresas fornecerão a Relação de seus empregados, contendo a discriminação de suas respectivas funções, salários e datas de admissão.

34 — COMITÊ PERMANENTE REGIONAL — CPR:

Convencionam as partes desde já a implantação do Comitê Permanente Regional sobre condições e meio ambiente de trabalho na indústria da cerâmicas, olarias e da construção, nos respectivos municípios abrangentes pela base territorial, das partes convenientes.

35 — PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS:

Todos os trabalhadores terão uma participação Anual nos lucros das Empresas, desvinculado da remuneração percebida pelo empregado, conforme inciso XI(onze) do art. 7º (sétimo) da CONSTITUIÇÃO FEDERAL, lei nº 10.101 (dez mil cento e um), de 19/12/2000, pagos anualmente através de negociação entre empregados e empregadores.

36 - EMPREGADO SEM REGISTRO:

Toda empresa que for flagrada com funcionário sem registro pagará uma multa de um PISO SALARIAL PROFISSIONAL, sendo repassado para o Sindicato Profissional, independente de ser ou não autuada pelo órgão fiscalizador competente.

37 — MULTA CONTRATUAL:

Pelo não cumprimento de qualquer cláusula da presente, a parte infratora pagará a parte prejudicada a multa correspondente a 0,5% (meio por cento) do valor percebido pelo empregado, pelo descumprimento de obrigações a fazer, decorrentes a Convenção, por infração e por empregado atingido.

Parágrafo Único - A multa só será devido 20 (vinte) dias após o recebimento de notificação escrita, encaminhada pela parte que se julga prejudicada à infratora exigindo o cumprimento da cláusula violada.

38 — FORO:

As partes elegem a Justiça do Trabalho de Brusque para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

As partes convenientes comprometem a executar esta convenção com lealdade e boa fé assinando este documento em 05 (cinco) vias, devendo a original ser apresentada à Delegacia Regional do Trabalho, para fins de registro e arquivo, na forma da Lei.

Canelinha, SC, 02 de maio de 2012.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE BRUSQUE, GUABIRUBA, BOTUVERA, VIDAL RAMOS, CANELINHA E SÃO JOÃO BATISTA.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE OLARIA E CERÂMICAS PARA CONSTRUÇÃO DOS VALES DO ITAJAÍ E TIJUCAS.