

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2012/2013

Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, FIAÇÃO, TECELAGEM E ARTEFATOS DE COURO DE JARAGUÁ DO SUL E REGIÃO**, com sede na Rua Francisco Fischer, 60, em Jaraguá do Sul, Estado de Santa Catarina, representado por seu Presidente Sr. Gildo Antônio Alves, e de outro lado o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, FIAÇÃO E TECELAGEM DE JARAGUÁ DO SUL**, com sede na Rua Octaviano Lombardi, 100, em Jaraguá do Sul, Estado de Santa Catarina, representado pelo seu Presidente Sr. Neocir Dal-Ri e **FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA – FIESC**, com sede à Rodovia Admar Gonzaga, 2765, 3º andar, Itacorubi, Florianópolis(SC), por seu representante legal firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, mediante as seguintes cláusulas:

### 1ª DO REAJUSTE SALARIAL

Como resultado das negociações coletivas envolvendo a data-base 01.05.2012 a 30.04.2013, as partes convencionam o seguinte:

1.1. As empresas representadas pelo Sindicato Patronal reajustarão os salários dos seus empregados, a partir de 1º de maio de 2012, pelo percentual de 6,30% (seis vírgula trinta por cento), incidente sobre os salários vigentes em 30.04.2012.

1.2. Ficam as empresas autorizadas a compensar eventuais antecipações concedidas no período de 01.05.2011 a 30.04.2012, desde que tenham procedido na forma da cláusula 51 da CCT 2011/2012.

1.3. O reajuste salarial previsto nesta cláusula não se aplica aos empregados admitidos a partir de 01.05.2012.

### 2ª DA QUITAÇÃO

Com a aplicação do disposto nesta cláusula as partes se declaram satisfeitas e plenamente quitadas em relação à data-base 01.05.2011 a 30.04.2012, decorrente da livre negociação entre as partes.

### 3ª DO SALÁRIO ADISSIONAL/NORMATIVO

Convencionam as partes a fixação do salário admissional e normativo, a partir de 01.05.2012, para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos valores e forma a seguir especificados:

Salário Admissional de R\$ 725,00 (setecentos e vinte e cinco reais);

Salário Normativo de R\$ 830,00 (oitocentos e trinta reais), pagável a todos os empregados da categoria profissional com mais de 90 dias trabalhados ininterruptamente na mesma empresa.

Parágrafo único. Ficam excluídos da presente cláusula os empregados menores aprendizes na forma da Lei.

#### 4ª DAS HORAS EXTRAS

As horas extras prestadas pelos empregados terão um acréscimo sobre a hora normal nas seguintes bases:

- a. Horas extras normais - acréscimo de 50%;
- b. Horas extras prestadas aos sábados compensados por Acordos Coletivos - acréscimo de 70%;
- c. Horas extras prestadas aos domingos e feriados - acréscimo de 120%.

#### 5ª DO ADICIONAL NOTURNO

Aos empregados que trabalham ou venham a trabalhar em horário noturno, fica assegurado um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário/hora normal.

§ 1º. A jornada prorrogada após as 5 (cinco) horas, será considerada como noturna para os efeitos legais, conforme dispõe o artigo 73 da CLT, em seu § 5º.

§ 2º. Se houver alteração na legislação pertinente à matéria, as partes reverão o disposto nesta cláusula.

#### 6ª DA ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA

As empresas se comprometem a pagar 30% (trinta por cento) das despesas decorrentes de gastos com remédios, devidamente receitados, de seus empregados sindicalizados.

§ 1º O mesmo benefício previsto no *caput* desta cláusula será destinado aos dependentes do empregado sindicalizado até a idade de 14 anos, desde que constem na carteira de associado do sindicato signatário.

§ 2º O Sindicato Profissional pagará 15% (quinze por cento) aos empregados sindicalizados e respectivos dependentes com idade até 14 anos que constem na carteira de associado do sindicato cabendo ao empregado sindicalizado o pagamento de 55% (cinquenta e cinco por cento) das respectivas despesas.

§ 3º As receitas serão previamente vistas pelas empresas, a qual pertence o empregado.

§ 4º A compra de remédios deverá ser realizada somente em farmácias conveniadas.

§ 5º Fica autorizado o desconto em folha de pagamento, do vale farmácia.

§ 6º Fica facultado às empresas estender o benefício de que trata o *caput* desta cláusula aos demais empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente de sindicalização.

#### 7ª DA ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

As empresas ou unidades com mais de 40 (quarenta) empregados, se comprometem através de serviço médico próprio e/ou conveniado, fornecer aos seus empregados gratuitamente, consultas médicas e serviço odontológico (extrações e restaurações).

Parágrafo único. Os serviços médicos e odontológicos serão prestados na empresa ou em outro local determinado por esta. Não sendo os serviços prestados na própria empresa, esta comunicará ao Sindicato Profissional o nome do profissional e/ou convênio em que o mesmo estiver vinculado.

## 8ª DO AVISO PRÉVIO

Para os empregados que contam com mais de 10 (dez) anos ininterruptos de serviço na mesma empresa e 45 (quarenta e cinco) anos de idade, o AVISO PRÉVIO em caso de dispensa será de 60 (sessenta) dias.

## 9ª DA GRATIFICAÇÃO APOSENTADORIA

O empregado com mais de 15 (quinze) anos de trabalho ininterrupto na mesma empresa, fará jus, quando da aposentadoria e de seu efetivo desligamento desta empresa, a uma gratificação equivalente a um mês do seu salário, numa única parcela.

## 10. DA GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

10.1. Aos empregados que comprovadamente estiverem dentro do prazo de 12(doze) meses que antecedem a aquisição do direito à aposentadoria, nas condições estabelecidas pela Emenda Constitucional nº. 20 de 15.12.98, e desde que contem com um mínimo de 10 (dez) anos de trabalho ininterruptos na mesma empresa, fica assegurado o emprego e/ou salário durante o período que faltar para adquirir o direito à aposentadoria, salvo nos casos de rescisão por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes.

10.2. A comprovação do tempo de serviço para fins do "caput" desta cláusula será encargo do empregado, devendo a comprovação ser efetuada mediante declaração expressa do correspondente órgão da Previdência Social.

10.3. Uma vez preenchidos os requisitos para a aposentadoria, com base no artigo 201 da Constituição Federal, com a nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 20/98, e caso o empregado optar pelo prosseguimento do contrato de trabalho, a garantia prevista nesta cláusula deixará de existir.

## 11. DA GRATIFICAÇÃO 20 ANOS DE EMPRESA

Aos empregados que completarem 20(vinte) anos de trabalho ininterrupto na mesma empresa, será pago a título de gratificação especial 1 (um) salário nominal numa única parcela, no mês em que completar os 20(vinte) anos, ficando ressalvadas as condições mais favoráveis existentes.

## 12. DOS PARADÍGMAS

Não serão considerados para efeito do disposto nos artigos 460 e 461 e seus parágrafos da CLT, as diferenças salariais resultantes de:

- a) Aumentos de mérito de até 40% (quarenta por cento) anuais;
- b) Casos de perda da capacidade laboral;
- c) Transferências internas de empregados motivadas por razões de ordem técnica, econômica e administrativa, desde que previamente acordadas entre as partes e assistidas pelo Sindicato Profissional.

### 13. DOS EXAMES MÉDICOS LABORATORIAIS

Os exames médicos e laboratoriais exigidos para admissão do empregado, bem como os demais exigidos por lei, inclusive aqueles realizados quando da demissão, serão pagos pelo empregador e em estabelecimentos designados por este.

### 14. DA LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o inciso XIX do artigo 7º da Constituição Federal, combinado com o §1º do Artigo 10 do Ato das Disposições Transitórias, a Licença Paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no Inciso III do Artigo 473 da CLT.

### 15. DAS AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

15.1. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário até 1 (um) dia em caso de falecimento de sogro ou sogra, desde que coincidente com as jornadas de trabalho, devendo apresentar atestado de óbito.

15.2. No caso de falecimento do cônjuge e/ou companheiro, e/ou filhos, o empregado poderá ausentar-se do trabalho por 3(três) dias consecutivos, sem prejuízo de salário e repouso remunerado, mediante apresentação do atestado de óbito.

15.3. Na hipótese do Inciso II do Artigo 473 da CLT (casamento), fica definido que serão concedidos 3 (três) dias úteis consecutivos.

15.4. No caso de internação e/ou consultas médicas de filhos até 14 anos ou inválidos, quando houver impossibilidade do esposo (a) efetuar-lo, a ausência do funcionário (a) não será considerada para efeito de desconto do Descanso Semanal Remunerado, feriado, férias e 13º salário, desde que coincidentes com a jornada de trabalho e devidamente comprovados pelo órgão competente (médico ou hospital).

### 16. DOS UNIFORMES DE TRABALHO

As empresas que exigem o uso de uniformes para o trabalho deverão fornecê-los a seus empregados, sem qualquer ônus para os mesmos.

### 17. DO PAGAMENTO DO PIS

As empresas se comprometem a gestionar junto aos Bancos respectivos, para que o pagamento do PIS seja efetuado em suas próprias dependências.

### 18. DO COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão mensalmente, a todos os seus empregados, comprovantes de pagamento, que discriminem a remuneração paga, descontos efetuados e contribuições ao FGTS e INSS.

Parágrafo Único – tendo em vista o contido no artigo 464 e seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas que depositarem o pagamento do salário em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, ficam dispensadas do fornecimento do comprovante de pagamento, desde que mantenham à disposição do empregado, sempre que este solicitar, consulta à sua folha de pagamento.



*N. N.*  
4

## 19. DA DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa da empresa, sem justa causa, a dispensa do empregado será imediata, sendo o aviso prévio indenizado e o pagamento das verbas rescisórias será efetuado no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contados da data da comunicação da dispensa.

Parágrafo único. Nos casos de pedido de demissão, em que o empregado apresente declaração de empresa de já possuir outro emprego, desde que da mesma categoria econômica e o empregado tiver exercido suas atividades por período superior a um ano nesta empresa, será dispensado do cumprimento do aviso prévio, sendo o pagamento das verbas rescisórias no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da data do pedido de demissão.

## 20. DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

O empregado demitido por justa causa será notificado por escrito, e contra recibo, e no caso de recusa, assinatura de duas testemunhas dos motivos determinados da demissão.

## 21. DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

21.1. As rescisões de contrato de trabalho dos empregados com mais de 06 (seis) meses de tempo de serviço na empresa, serão feitas sempre perante o Sindicato Profissional.

21.2. A quitação das verbas rescisórias, no caso de dispensa imediata, com ou sem justa causa, pedido de demissão com dispensa do cumprimento do aviso prévio será feita em até 10 (dez) dias corridos, contados da data da dispensa do Aviso Prévio, sob pena de a partir deste prazo, a empresa pagar a multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário nominal, sem prejuízo ao disposto nos parágrafos 6º e 8º do artigo 477, da CLT. Esta penalidade não será aplicada à empresa quando houver a recusa do empregado em receber as verbas rescisórias e/ou quando o mesmo deixar de comparecer na empresa ou Sindicato Profissional na data previamente designada para recebimento das verbas rescisórias.

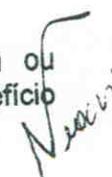
21.3. Nos casos de pedido de demissão, com cumprimento do aviso prévio, as verbas rescisórias deverão ser quitadas no primeiro dia útil após o término do aviso prévio, sob pena de incorrer na multa prevista no item 21.2 da cláusula 21 da presente CCT.

21.4. No ato da rescisão do contrato de trabalho será obrigatória a apresentação pelas partes, da CTPS, do Extrato atualizado do FGTS, bem como do comprovante do depósito de 40% (quarenta por cento) nos termos da Lei 9.491/97, além da comunicação do Aviso Prévio ou dispensa do mesmo, dos comprovantes de descontos efetuados, exceto os de lei ou previamente autorizados, da Autorização de Movimento da conta vinculada do FGTS, contendo o código específico e o formulário para solicitação de seguro desemprego.

## 22. DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

22.1. O Contrato de Experiência a ser estipulado pelo empregador, não poderá exceder a 90 (noventa) dias e deverá ser anotado, sob pena de nulidade na Carteira de Trabalho do empregado.

22.2. O Contrato de Experiência fica suspenso durante o auxílio-doença comum ou acidentário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício previdenciário.



22.3. Não haverá Contrato de Experiência para o empregado readmitido na mesma empresa e na mesma função, no prazo de até 12 (doze) meses após a sua demissão.

### 23. DOS DOCUMENTOS CONTRATUAIS

As empresas fornecerão ao empregado, a segunda via do Contrato de Experiência e do Termo de Opção pelo FGTS até no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a data da assinatura do contrato de trabalho e opção.

### 24. DA JORNADA DE TRABALHO

Para cumprimento do disposto no inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, as partes reconhecem como válida a adoção pelas empresas representadas pelo Sindicato Patronal de qualquer das alternativas de horários de trabalho abaixo:

24.1. Funcionamento durante uma semana com duração de 40 (quarenta) horas (05 dias de 08 horas) e na semana seguinte uma jornada de 48 (quarenta e oito) horas (06 dias de 08 horas) -

24.2. Funcionamento da semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, de segunda a sexta-feira 08 (oito) horas e aos sábados 04 (quatro) horas de trabalho.

24.3. Funcionamento da semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, de segunda a sexta-feira, sem expediente aos sábados, compensando-se as horas de sábado durante os demais dias da semana.

24.4. Funcionamento da semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, sendo no domingo das 22:30 horas às 05:00 horas e de 2ª a 6ª feira das 22:00 horas às 05:00 horas.

24.5. Funcionamento da semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, de segunda a quinta-feira das 22:00 horas às 05:00 horas, na sexta-feira uma semana das 22:00 horas às 05:00 horas e noutra semana das 22:00 horas às 8:00 horas de sábado, e nos domingos, folgando numa semana e trabalhando na outra das 21:00 horas às 05:00 horas.

24.6. Funcionamento da semana de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, de segunda a sexta-feira, sem expediente aos sábados, compensando-se as horas de sábado durante os demais dias da semana, sendo nos seguintes horários:

1º Turno: 05:00 às 14:18 horas, de 2ª a 6ª. feira

2º Turno: 14:18 às 23:24 horas, de 2ª a 6ª. feira

3º Turno: 23:24 às 05:00 horas, com 15 minutos de intervalo, de 2ª a 5ª e na 6ª das 23:24 horas as 08:00 horas com 30 minutos de intervalo observado o que dispõe o art. 73, §5º. da CLT; aos domingos das 21:00 as 05:00 horas com 30 minutos de intervalo ou; 3º Turno: 23:24 às 05:00 horas, com 15 minutos de intervalo, de 2ª a 6ª, ou das 22:30 às 05:00 horas, com 30 minutos de intervalo aos domingos, ou 3º Turno: 22:00 horas de domingo às 05:00 horas de sábado, com trinta minutos de intervalo. Nesse caso, quando no mês houver quatro domingos, um deles será de folga; quando no mês houver cinco domingos, haverá dois domingos de folga.

Horário Normal: 07:30 às 17:18 horas, de 2ª a 6ª feira ou,

Horário normal: 07:27 às 17:15 horas, de 2ª a 6ª feira

Horário Normal: 06:12 às 16:00 horas de 2ª a 6ª feira

Horário Normal: 07:12 às 17:00 horas de 2ª a 6ª feira



Horário Normal: 08:12 às 18:00 horas de 2ª a 6ª feira  
Horário Normal: 07:00 às 12:00 e das 13:15 às 17:03, de 2ª a 6ª feira.

24.7. Funcionamento de 4º turno caso em que as empresas, condicionadas a acordo firmado com o Sindicato Profissional adotarão jornada de trabalho denominada de 6x2, ou seja, seis dias seguidos de trabalho com dois dias seguidos de descanso, não se observando para este fim os domingos e feriados, os quais passam a ser dias normais.

24.8. Funcionamento de 5º turno, com trabalho aos sábados e/ou domingos e/ou feriados com jornadas de trabalho de até 12 (doze) horas, neste caso com acordo prévio entre a empresa e o Sindicato Profissional;

24.9. Exclusivamente para as atividades relacionadas à segurança e/ou vigilância patrimonial, poderão as empresas adotar jornada de trabalho denominada de 6x2, ou seja, seis dias seguidos de trabalho com dois dias seguidos de descanso, não se observando para este fim os domingos e feriados, os quais passam a ser dias normais.

24.10. Alternativamente, as empresas que não adotarem nenhuma das alternativas acima, farão acordo com seus empregados para fixarem a jornada a ser adotada mediante assistência do Sindicato Profissional.

24.11. Com exceção do previsto nos itens 24.7, 24.8 e 24.9 desta cláusula, a adoção das demais alternativas aqui previstas não implicará na necessidade de existência de Acordos de Compensação de Horário de Trabalho com os empregados, valendo o presente, para todos os efeitos legais, especialmente para o disposto no § 2º. do artigo 59 e no artigo 60 da CLT.

24.12. As empresas poderão adotar as jornadas de trabalho mencionadas nesta cláusula para todo o parque fabril ou apenas para setores específicos, a seu critério.

24.13. Considerando o princípio da livre negociação e a prevalência dos Acordos Coletivos e Convenções Coletivas previsto constitucionalmente no artigo 7º, inciso XXVI;

Considerando que o horário de almoço de 30 minutos vem sendo praticado pelas **EMPRESAS** há anos;

Considerando o interesse dos **EMPREGADOS** em manter o horário de almoço de trinta minutos, bem como a jornada de trabalho prevista na cláusula 24 da Convenção Coletiva de Trabalho vigente.

Fica estabelecido que, em atendimento ao interesse das **PARTES**, sendo os empregados representados pelo **SINDICATO**, ficam as **EMPRESAS** autorizadas a reduzir para 30 minutos o intervalo para repouso ou alimentação de que trata o artigo 71 da CLT, nos termos da Portaria nº 1.095, de 19 de maio de 2010, do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que possuam refeitórios organizados de acordo com a NR-24, sirvam aos seus empregados alimentação balanceada e sob supervisão de nutricionista e tenham aderido ao PAT, e ainda tenham requerido autorização para redução do intervalo intra jornada junto ao MTE, respeitando ainda as demais disposições legais concernentes à matéria.

24.14. Em consonância ao disposto na Portaria nº 373, de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, é facultado às empresas adotarem sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, ainda que impliquem em dispensa da entrega de comprovante ou recibo de registro da jornada de trabalho efetivada.



24.15. Em consonância ao disposto na Portaria nº 373, de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, o comprovante da jornada de trabalho (ponto) será entregue ao empregado juntamente com sua folha de pagamento, não havendo mais a necessidade da impressão diária destes.

## 25. DO CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

Mediante a adoção de uma das jornadas de trabalho previstas nas letras da cláusula 24 acima, pode a empresa dispensar seus empregados do registro da jornada de trabalho, de acordo com a Portaria Ministerial nº 1.510, de 21/08/2009 e Portaria nº 373, de 25/02/2011, ambas do Ministério do Trabalho, valendo o presente acordo coletivo para todos os efeitos legais, especialmente, mas não exclusivamente, para o disposto no artigo 74 da CLT. O não registro da jornada de trabalho implica na presunção de cumprimento da jornada de trabalho contratada, sendo que as exceções (horas extras, faltas, atrasos, etc...), deverão ser registradas.

§ 1º Para as empresas que optarem pelo registro, o empregado deverá registrar a sua jornada de trabalho no período de até 05 (cinco) minutos antes e 05 (cinco) minutos após a sua jornada de trabalho. Fica facultado ao empregado, porém, o direito de registrar a sua jornada de trabalho no período de até 10 (dez) minutos antes e 10 (dez) minutos após a sua jornada de trabalho, sendo que este período não será considerado, em hipótese alguma, como tempo à disposição do empregador, para quaisquer fins de direito, especialmente para fins de horas extras.

§ 2º Os empregados ficam dispensados da marcação de cartão-ponto ou livro-ponto para lanche, refeição ou descanso.

§ 3º Fica instituído o controle do horário de trabalho para as empresas com menos de 10 (dez) empregados, através de livro-ponto ou cartão-ponto.

§ 4º Outros sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho poderão ser adotados pelas empresas, desde que implementados em comum acordo com o Sindicato dos Trabalhadores.

## 26. DA PRORROGAÇÃO DO TRABALHO DE MULHERES E MENORES

É facultado às empresas celebrarem Acordo de Prorrogação de Jornada de Trabalho de Mulheres e Menores, para fins de compensação dos sábados, mediante entendimentos diretos, desde que observada a legislação pertinente, e assistida pelo Sindicato Profissional.

## 27. DA ESCALA DE REVEZAMENTO

Tendo em vista a característica especial do trabalho de guarda e segurança, ficam as empresas autorizadas a promover escala de revezamento de serviço, nos termos do artigo 67, Parágrafo Único da CLT.

## 28. DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Nas empresas que contem com serviço médico/odontológico próprio e/ou conveniado, terão validade prioritária os atestados médicos e odontológicos fornecidos por estes serviços em relação a outros atestados, salvo se no dia em que o empregado necessitar, este serviço médico/odontológico próprio e/ou conveniado não estiver à disposição. Mencionados atestados deverão ser entregues à empresa no 1º dia do retorno ao trabalho.

## 29. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas concederão licença remunerada, por prazo não superior a 15 (quinze) dias ao ano contratual, ao empregado dirigente sindical efetivo, quando este tiver que representar o Sindicato Profissional em simpósios, reuniões, congressos e conferências, devendo a licença ser solicitada pelo Sindicato com antecedência de 05 (cinco) dias.

## 30. FÉRIAS - COMUNICAÇÃO DE INÍCIO

As férias coletivas, se concedidas entre os meses de dezembro e janeiro não poderão contemplar período inferior a 10 (dez) dias ininterruptos.

Parágrafo único. O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sextas feiras, sábados, domingos, feriados, dias já compensados e os dias 24 e 31 de dezembro e deverá ser notificada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

## 31. FÉRIAS PROPORCIONAIS

Fará jus à percepção de férias proporcionais o empregado que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho, desde que conte com no mínimo 09 (nove) meses trabalhados ininterruptamente na mesma empresa, contados da data da admissão, excluído o período do Aviso Prévio.

## 32. DA TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO DO MESMO GRUPO ECONÔMICO

As empresas poderão transferir seus empregados para outra empresa do mesmo grupo, desde que haja concordância entre as partes. Neste caso, tendo em vista a imediata admissão em outra empresa do grupo, não será devido o aviso prévio de que trata o art. 487 da CLT, mesmo que a transferência seja efetuada mediante rescisão contratual.

## 33. DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO

33.1. As empresas adotarão medidas de proteção em relação às condições de trabalho e segurança dos empregados.

33.2. Havendo presunção de existência de insalubridade ou periculosidade em determinados setores da empresa, por reclamação de empregados ao Sindicato, este oficiará por escrito à empresa sobre o objeto das reclamações antes de entrar em juízo, para que a empresa elimine o foco insalubre ou perigoso e não podendo eliminá-lo providencie o pagamento do respectivo adicional, dando-se o prazo de 90 (noventa) dias para sanar o problema.

33.3. Atendendo disposição legal, as empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados os EPIs, e orientarão os mesmos sobre o seu correto uso, comprometendo-se os empregados a usá-los corretamente sob pena de a empresa aplicar as penalidades previstas em Lei. A inutilização, estrago ou perda do EPI por culpa, imperícia, negligência e imprudência do empregado, devidamente comprovado, será indenizado pelo mesmo mediante o desconto em folha de pagamento.

## 34. TRANSPORTE GRATUITO E/OU SUBSIDIADO

No caso de haver transporte gratuito e/ou subsidiado aos empregados, o tempo gasto no transporte não será considerado como jornada "in itinere", nos termos previsto na Súmula nº 90 do TST.



### **35. DESCANSO PARA REFEIÇÕES**

Para fins de aprovação de Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT junto às autoridades competentes é facultada às empresas estabelecerem jornada de trabalho com meia hora para descanso e refeição, quando possuírem refeitório em seus estabelecimentos, ficando suprida nova autorização dos empregados e/ou Sindicato Profissional.

### **36. ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS**

Abono de faltas ao serviço, sem prejuízo do salário, praticadas pelo estudante quando o mesmo tiver que prestar exames escolares, dentro do horário de trabalho, com prévia autorização e posterior apresentação de documento comprobatório, fornecido pelo estabelecimento de ensino oficial.

Parágrafo único. Igual direito será concedido em relação ao empregado que prestar exames vestibulares, no Estado de Santa Catarina, limitado a 2 (dois) vestibulares na vigência desta Convenção.

### **37. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS**

As empresas se obrigam a não descontar o repouso semanal e feriado da semana respectiva, nos casos de ausência do empregado, para obtenção dos seguintes documentos pessoais: Carteira de Identidade, CPF, Título de Eleitor, Carteira Nacional de Habilitação, CTPS, desde que as horas despendidas sejam coincidentes com a jornada de trabalho, mediante a apresentação do comprovante de comparecimento no órgão competente.

### **38. CARTA DE REFERÊNCIA**

Desde que solicitada pelo ex-empregado, será fornecida Carta de Referência da empresa ao mesmo, caso sua saída não tenha sido por justa causa.

### **39. RELAÇÃO DE EMPREGADOS ASSOCIADOS**

As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional, mensalmente, relação de seus empregados associados, contendo nome, data de admissão e demissão, bem como, o valor total dos descontos efetuados em favor do Sindicato Profissional, até o 20º. (vigésimo) dia do mês subsequente ao desconto.

### **40. DO NÚMERO DE ADMITIDOS E DEDITIDOS**

As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional, o número de empregados admitidos e demitidos, de cada mês, até o 20º. (vigésimo) dia do mês subsequente.

### **41. DA COMUNICAÇÃO DO SINDICATO - QUADRO DE AVISOS**

As empresas se comprometem a colocar no quadro de avisos, os editais, comunicados e avisos oficiais timbrados e assinados pelo representante legal do Sindicato no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas, após o respectivo recebimento.

### **42. DA ÁGUA POTÁVEL**

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida semestralmente à análise bacteriológica. Essa obrigação não atinge as empresas que são servidas pela SAMAE, CASAN, ou outro serviço público de distribuição de água.

#### **43. DOS TESTES ADMISSORIAIS**

A realização de testes admissionais não poderá ultrapassar a um dia de trabalho e nem gerará vínculo empregatício.

#### **44. DA AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

É facultado ao Sindicato, independentemente de outorga de poderes dos integrantes da respectiva categoria profissional, apresentar reclamações na qualidade de substituto processual de seus associados, com o objetivo de assegurar a percepção dos valores salariais corrigidos na forma do artigo 2º da Lei 7.238/84 ou desta Convenção.

#### **45. DA TRANSFERÊNCIA DE TURNO**

É facultado às empresas celebrarem acordos com os empregados, devidamente homologado pelo Sindicato Profissional, visando à transferência dos mesmos de horário de trabalho noturno (22:00 às 05:00 horas) para diurno, com a conseqüente eliminação do adicional previsto em Lei.

#### **46. DA PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO**

É permitida a prorrogação de jornada de trabalho, servindo a presente Convenção para os fins previstos no "caput" do artigo 59 da CLT.

#### **47. DA SINDICALIZAÇÃO**

As empresas se comprometem a colaborar com o Sindicato, na sindicalização de seus empregados, pelos meios ao seu alcance, especialmente nas admissões.

#### **48. DAS VERBAS DEVIDAS A ENTIDADE SINDICAL**

Ficam as empresas autorizadas a descontar do salário de seus empregados, desde que por eles autorizadas, a mensalidade sindical.

Parágrafo único. O recolhimento ao órgão profissional deverá ser efetuado, impreterivelmente, no prazo de 05(cinco) dias úteis no mês subsequente (considerando o sábado como dia útil).

#### **49. DA MULTA - OBRIGAÇÃO DE FAZER**

Os empregadores pagarão multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 1% (um por cento) do salário normativo, em favor do empregado prejudicado.

Não será considerado atraso de pagamento salarial para efeito de aplicação da multa acima quando ocorrer os seguintes casos:

a) Quando, no período de pagamento, houver greve ou intervenção nos Bancos responsáveis pelo pagamento, ou ainda, greve nas empresas encarregadas da confecção das folhas de pagamento, devidamente comprovado.

b) Quando houver problema, falha técnica, ou de pessoal, nos serviços de processamento das folhas de pagamento devidamente comprovados.



c) Aplica-se o disposto nas letras "a" e "b" acima, quanto ao pagamento das Férias e 13º salário, se for o caso.

## **50. DO AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado que perceba até 08 (oito) salários mínimos, excluídos quaisquer adicionais e vantagens, a empresa pagará a título de Auxílio-Funeral, juntamente com as verbas rescisórias, a importância correspondente a 08 (oito) salários mínimos, em caso de morte natural ou acidental, ao respectivo beneficiário legal, mediante a apresentação do atestado de óbito.

## **51. DAS ANTECIPAÇÕES SALARIAIS ESPONTÂNEAS**

Somente serão compensadas na Convenção Coletiva de Trabalho, data-base maio/2013, as antecipações espontâneas de correção salarial concedidas a partir de 1º de maio de 2012, desde que as empresas comuniquem tais antecipações por escrito aos Sindicatos Profissional e Patronal, até o 5º dia útil do mês subsequente.

## **52. DA JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS/FERIADOS**

As empresas que compensarem o trabalho aos sábados, em determinados setores ou em toda a fábrica, parcial ou integralmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não considerarão como horas extraordinárias esta prorrogação, se algum feriado cair no sábado, assim como não exigirão que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, se cair algum feriado de segunda a sexta-feira, considerando-se as partes, empresas e empregados, devidamente quitados.

## **53. DOS CURSOS DE FORMAÇÃO E TREINAMENTO**

Não serão pagas nem como horas normais e nem como horas extras, aquelas que os empregados dispenderem fora do horário normal de trabalho para participar de cursos de formação e treinamento, quando estes forem colocados à disposição dos empregados para sua adesão.

## **54. DO DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Ficam as empresas autorizadas a efetuar descontos em folha de pagamento de seus empregados, relativos à assistência médica e odontológica, seguro de vida em grupo, seguro saúde, previdência privada, contribuições em prol das associações recreativas e culturais, auxílio educacional, compras e quotas de cooperativas e lojas ou similares, mensalidades e taxas assistenciais do sindicato profissional. Quanto às taxas assistenciais destinadas ao sindicato profissional, assegura-se ao empregado o direito de oposição ao desconto, quando efetuada de forma expressa, pessoalmente e na sede do sindicato supracitado.

Parágrafo Único – O desconto da refeição do trabalhador fica limitado a 20% (vinte por cento) do custo direto da refeição.

## **55. DO BANCO DE HORAS**

A empresa que desejar promover a implantação do BANCO DE HORAS deverá formular por escrito, seu pedido ao Sindicato Profissional, para que este num prazo máximo de até 05(cinco) dias agende a realização de Assembléia Geral com os empregados na sede da empresa requerente, para aprovação ou não, por maioria simples, do Acordo Coletivo a ser firmado entre ambos.

## 56. DA VIGÊNCIA

A presente convenção terá vigência de 12(doze) meses a iniciar-se em 1º de maio de 2012 e a terminar em 30.04.2013, e abrangerá todas as empresas e trabalhadores das categorias profissional e patronal, representadas pelas partes convenente.

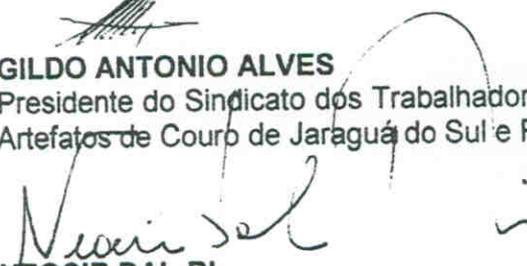
E, por estarem justas e convencionadas, e para que produza seus jurídicos efeitos, assinam as partes convenentes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias, comprometendo-se a promover o depósito de uma via da mesma, para fins de registro e arquivo na Superintendência Regional do Trabalho do Estado de Santa Catarina.

Jaraguá do Sul(SC), 24 de maio de 2012.



**GILDO ANTONIO ALVES**

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário, Fiação, Tecelagem e Artefatos de Couro de Jaraguá do Sul e Região



**NEOCIR DAL-RI**

Presidente do Sindicato das Indústrias do Vestuário, Fiação e Tecelagem de Jaraguá do Sul

**GLAUCO JOSÉ CÔRTE**

Presidente da Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina – FIESC