CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, BORDADOS, COURO, CALÇADOS E SIMILARES DE BRUSQUE E GUABIRUBA de um lado, e de outro lado o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE BRUSQUE E GUABIRUBA**, devidamente representados por seus Diretores, na forma do decidido em suas Assembléias Gerais, celebram entre si a presente Convenção Coletiva de Trabalho cujas disposições são as seguintes:

I - DATA BASE

As partes convenentes, registrando que este é o 30º (trigésimo) pacto do gênero, deliberam de comum acordo manter a data-base em 1º de setembro.

II - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados no mês de setembro de 2014, no percentual equivalente a 7,35% (sete vírgula trinta e cinco por cento), podendo ser compensadas as antecipações legais ou espontâneas, concedidas de 1º de outubro de 2013 até 31 de agosto de 2014, exceto aqueles decorrentes de promoção e término de contrato de experiência.

III - PISO SALARIAL

Convencionam as partes os seguintes pisos salariais, a serem praticados a partir do dia 1º.09.2014:

R$ 927,00 (novecentos e vinte e sete reais) nos primeiros 3 (três) meses da contratualidade;

R$ 992,00 (novecentos e noventa e dois reais), após os 3 (três) meses da contratualidade.

IV - AUXÍLIO CRECHE

As empresas pagarão as empregadas ativas, mensalmente na folha de pagamento, a título de auxílio creche, independente de faltas, a importância de **R$ 54,00** (cinquenta e quatro reais), por filho com idade inferior a 5 (cinco) anos, e, independente também de estarem matriculados em creche.

Parágrafo Primeiro: O auxílio creche, objeto desta cláusula, não integrará para nenhum efeito o salário das empregadas.

Parágrafo Segundo: As empresas que possuírem creche própria ficam desobrigadas deste pagamento.

Parágrafo Terceiro: O pagamento do auxílio creche será calculado proporcionalmente, no mês da admissão e no mês da rescisão de contrato de trabalho, quando os dias trabalhados forem inferiores a 15 (quinze) dias.

V - ADICIONAL NOTURNO

As empresas remunerarão seus empregados que prestem ou que venham prestar serviços no horário noturno (das 22h de um dia até 5h do outro dia), com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) como adicional noturno, sobre o valor do salário normal.

VI - DESCONTOS SOBRE OS MEDICAMENTOS

As empresas reembolsarão 50% (cinquenta por cento) dos medicamentos, adquiridos mediante receita, pelos seus empregados ativos, preferencialmente na Farmácia dos Trabalhadores, limitado a R$ 148,00 (cento e quarenta e oito reais) por mês e por empregado.

VII - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição, que não seja eventual, deverá ser assegurado ao substituto o mesmo salário que recebe o substituído.

VIII - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos comprovantes de pagamentos aos empregados, com identificação da empresa e discriminação da remuneração, dos descontos efetuados e da contribuição do FGTS.

IX - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA

Serão anotados corretamente nas Carteiras Profissionais dos empregados as funções e salários respectivos.

X - FALTAS LEGAIS

Será concedida licença e garantido o salário aos empregados no período desta Convenção Coletiva de Trabalho nas seguintes hipóteses:

a) Por motivo de casamento, 3 (três) dias úteis;
b) Por motivo de internação de filhos(as) com idade até 10 (dez) anos, 5 (cinco) dias úteis por ano.
c) Por motivo de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro(a) ou pessoa que viva sob sua dependência econômica, 2 (dois) dias úteis.

XI - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES

Todas as rescisões de contrato de trabalho de empregados(as), a partir do mês subseqüente ao término do contrato de experiência, serão efetuadas perante a entidade sindical, independentemente do motivo da saída do(a) empregado(a).

XII - SINDICALIZAÇÃO

As empresas comprometem-se a colaborar com a sindicalização de seus empregados(as), inclusive quando de sua admissão, não se furtando ao desconto da mensalidade em favor do Sindicato Profissional.

Parágrafo Único: As empresas repassarão ao Sindicato Profissional, a relação mensal dos trabalhadores(as) associados(as) ao sindicato, até o dia 05 (cinco) do mês subseqüente ao desconto da mensalidade.

XIII - LICENÇA REMUNERADA

Os dirigentes sindicais da Entidade Profissional terão a licença remunerada para comparecimento a eventuais encontros, congressos e representações, no total de 10 (dez) dias ao ano por dirigente, limitado ao número de dirigentes do Sindicato na data da celebração desta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que solicitem tais licenças com 3 (três) dias de antecedência.

XIV - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização de controle de horário de trabalho, mecânico ou não, para as empresas com 10 a 30 empregados. Para as empresas com mais de 30 empregados é obrigatório a utilização de cartão ponto ou relógio eletrônico ou similar para o registro da jornada de trabalho.

XV - COMPENSAÇÃO DE DIAS DE TRABALHO

Os acordos para compensação e permuta de dias de trabalho, poderão ser efetuados pelas empresas, mediante anuência do Sindicato dos Trabalhadores.

Parágrafo Único – Esta cláusula não tem relação com o que está previsto na cláusula XXX, desta convenção.

XVI - ESPAÇOS PARA FIXAÇÃO DE EDITAIS

As empresas colocarão à disposição do Sindicato Profissional locais para fixação de avisos e editais de interesse dos trabalhadores, sendo que tais locais deverão ser de fácil leitura, acesso e circulação dos empregados.

XVII - EMPREGADO EM IDADE DE APOSENTADORIA

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador que contar mais de 5 (cinco) anos de serviço prestados à empresa, nos 24 (vinte e quatro) meses que antecederem a data em que se adquire o direito à aposentadoria voluntária, ressalvando motivo disciplinar ou o não uso do direito.

XVIII - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, o empregado demitido sem justa causa ou que vier a pedir sua demissão, garantindo, porém, sua permanência no serviço por 05 (cinco) dias, se assim o exigir a empresa. Quando a dispensa for de iniciativa da empresa, sem justa causa, será garantido o pagamento dos dias remanescentes do aviso prévio. Quando a iniciativa couber ao empregado, será assegurado tão somente o pagamento dos dias trabalhados no aviso prévio.

XIX - DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará o fato por escrito ao empregado.

XX - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência ficará suspenso por motivo de acidente de trabalho e por motivo de afastamento por auxílio doença, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício acidentário ou previdenciário.

XXI - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que rescindir espontaneamente o seu contrato de trabalho após ter completado 06 (seis) meses de serviço na empresa, serão pagas férias proporcionais.

XXII - INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com dias de repouso remunerado e dias já compensados, e deverá ser notificada por escrito ao empregado.

XXIII - EXAMES MÉDICOS E HOSPITALARES

As despesas com os exames médicos e laboratoriais exigidos para a admissão, demissão e periodicidade, serão reembolsadas em 100% (cem por cento) pelas empresas, mediante a apresentação dos gastos efetuados, conforme artigo 168 da CLT, caso venha o empregado a ser efetivado no serviço ou tenha prorrogado seu contrato de experiência. Cópias dos resultados desses exames deverão ser entregues ao empregado, por ocasião da demissão.

XXIV - VERBAS DEVIDAS A ENTIDADE SINDICAL

Ficam as empresas obrigadas a descontar do salário de seus empregados, a mensalidade sindical.

Parágrafo Único - O recolhimento ao órgão sindical profissional deverá ser efetuado, impreterivelmente, no prazo máximo de 10 (dez) dias após o desconto.

XXV - DESCONTO DA MENSALIDADE SINDICAL SOBRE O 13º SALÁRIO

As empresas efetuarão o desconto da mensalidade sindical do 13º (décimo terceiro) salário dos associados, no valor de R$ 25,00 (vinte e cinco reais), em favor do sindicato profissional, independente do tempo de trabalho.

XXVI - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical, no exercício de suas funções terá acesso aos locais de trabalho da empresa, especialmente nos horários de intervalos intrajornada, desde que solicitem tal acesso com antecedência.

XXVII - CONDIÇÕES DE TRABALHO

As empresas, juntamente com o sindicato patronal, se comprometem, na vigência desta convenção coletiva, a adotar medidas preventivas que visem a melhoria dos locais de trabalho no que se refere à saúde, segurança e qualidade de vida da classe trabalhadora, priorizando os temas abaixo relacionados:

a) ambiente de trabalho – iluminação, ventilação e ergonomia (cadeiras com encosto, mesas adequadas, etc);

b) higiene – bebedouros com copos descartáveis, banheiros e refeitórios adequados;

c) conscientização e orientação acerca dos temas das letras “a” e “b”, através de palestras, seminários e outras atividades.

Parágrafo Único – O trabalho de orientação e conscientização será realizado em parceria com o sindicato dos trabalhadores.

XXVIII – INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

O intervalo para repouso e alimentação previsto no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, fica reduzido para 30 minutos por jornada, na base territorial dos Sindicatos signatários, desde que as empresas cumpram na íntegra, os dispositivos previstos na Portaria MTE n°1.095, de 19.05.2010, enquanto vigente a referida portaria. Na hipótese de alteração ou revogação da portaria suso mencionada deverá ser observado a norma legal que a suceder, devendo-se obedecer o seguinte:

Parágrafo primeiro: A empresa deverá manter o refeitório organizado de acordo com a NR 24, aprovada pela Portaria Ministerial nº 3.124, de 08 de junho de 1978, e em funcionamento adequado quanto a sua localização e capacidade de rotatividade.

Parágrafo segundo: A empresa deverá continuar adotando o sistema de fornecimento de alimentação previsto no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, inclusive quanto à participação do funcionário no custo da refeição, observados os limites do referido programa, observado o disposto na Portaria nº 66, de 25.08.2006, do Ministério do Trabalho.

Parágrafo terceiro: Não sendo possível à empresa cumprir com o estabelecido nos parágrafos anteriores, deverá, então, remunerar o intervalo não usufruído de acordo com o parágrafo 4° do artigo 71 da CLT.

XXIX – JORNADA DE TRABALHO – ALTERNATIVAS

Além das jornadas de trabalho já implantadas nas empresas e para cumprimento do disposto no inciso XIII do artigo 7° da Constituição Federal, as partes reconhecem como válida a adoção, pelas empresas abrangidas por esta CCT, de qualquer das seguintes alternativas:

a) jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas (cinco dias de 8 horas) numa semana e, na semana seguinte, jornada de 48 (quarenta e oito) horas (seis dias de 8 horas) – semana espanhola;

b) jornada de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho - de segunda à sexta feira, 8 horas diárias e aos sábados 4 (quatro) horas de trabalho;

c) jornada de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho para o terceiro turno, sendo no domingo das 22h30min às 5h e de segunda à sexta feira das 22h às 5h;

d) jornada de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, de segunda à sexta feira, compensando-se as horas do sábado durante os demais dias da semana em que o antecedem, da seguinte forma:

- 02 (duas) horas a mais em dois dias da semana;
- 01 (uma) hora a mais de segunda a quinta feira;
- 48 (quarenta e oito) minutos a mais de segunda a sexta feira.

Parágrafo único: Se, por ventura, houver empresa que utilize ou venha a necessitar de outra modalidade de jornada de trabalho não exposta nos itens anteriores, poderá, por meio de acordo coletivo com o sindicato profissional e seus empregados, estabelecer outra forma de cumprimento da jornada de trabalho.

XXX - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - COMPENSAÇÃO DE HORAS

As empresas poderão adotar programa de compensação de horas com seus empregados(as), visando amenizar fatores decorrentes de sazonalidade, de acordo com as seguintes regras:

a) O período de apuração do presente acordo será de 120 (cento e vinte) dias, iniciando-se em novembro de 2014, com vencimento nos meses de fevereiro, junho e outubro. As horas de crédito que os(as) empregados(as) tiverem ao final de cada período serão pagas como horas extras, com o acréscimo de 50%, até o quinto dia útil do mês subseqüente, juntamente com o pagamento;

b) farão parte do acordo de compensação, as horas que excederem às 44 (quarenta e quatro) horas até o limite de 54 (cinqüenta e quatro) horas semanais e 2 (duas) horas diárias;

c) deverá ser respeitado o horário de aula, o horário de creche onde o próprio trabalhador é incumbido de buscar seus filhos ou dependentes, o horário de médico de seus filhos e de si mesmo, inclusive para tratamento dentário; e outros compromissos devidamente comprovados, que impeçam de participar do programa de compensação;

d) as horas trabalhadas nos repousos semanais remunerados, nos feriados e as que excederem ao limites de 54 (cinqüenta e quatro) horas semanais, 2 (duas) horas diárias e 160 (cento e sessenta) horas quadrimestrais, não farão parte do Acordo de Compensação e deverão ser remuneradas como horas extras;

e) em caso de rescisão contratual, independente do motivo da saída, as horas de crédito serão pagas como extraordinárias no ato da homologação, juntamente com as demais verbas rescisórias;

f) as horas de débito não poderão ser descontadas dos empregados(as), nas seguintes situações:

f.1) demissão do empregado(a) por iniciativa da empresa;

f.2) por motivo de acidente de trabalho.

Parágrafo único: No fechamento de cada período, em caso de doença ou auxilio doença que impossibilitou o empregado(a) de compensar as horas de débito, as mesmas serão automaticamente transferidas para o período seguinte.

g) as empresas informarão mensalmente aos seus empregados o saldo das horas de crédito ou débito, de forma individual e por escrito juntamente com a folha de pagamento;

h) os empregados serão informados individual ou coletivamente, das folgas ou compensações das horas;

i) as horas compensadas deverão constar no cartão ponto, na coluna horas extras, não sendo permitido o uso de outro cartão;

j) a empresa deverá manter o transporte em todos os horários e alimentação para todos os trabalhadores incluídos no acordo de compensação, desde que se faça no mínimo 1 (uma) hora extra diária;

k) as faltas, atrasos e saídas antecipadas, desde que ajustadas previamente com a empresa, serão debitadas das horas de crédito;

l) as horas de crédito poderão ser usufruídas da seguinte forma:

l.1) folgas adicionais, seguidas ao período de férias individuais ou coletivas;

l.2) folgas individuais negociadas de comum acordo entre empregado(a) e a empresa;

l.3) folgas adicionais seguidas de feriados, de forma individual ou coletiva;

a) para a empresa poder adotar a compensação de horas deverá estar em dia com a mensalidade sindical e estar cumprindo integralmente a Convenção Coletiva de Trabalho formalizada entre as partes;

b) as empresas que adotarem ou que estiverem adotando o programa, deverão encaminhar correspondência ao Sindicato dos Trabalhadores informando a data de início da implantação em sua empresa.

XXXI - ALTERAÇÃO DA POLÍTICA SALARIAL E/OU ECONÔMICA

Fica estabelecido que, caso a legislação vigente que regula a política salarial e/ou econômica venha a ser alterada com a introdução, nesta última, de qualquer modalidade de prefixação de preços, as partes convenentes, no prazo de 30 (trinta) dias, promoverão reunião com o intuito de rever as disposições fixadas no presente Acordo, no que tange as cláusulas econômicas.

XXXII - PENALIDADES

Pela violação do presente instrumento normativo, a empresa pagará multa equivalente a 8% (oito por cento) sobre o piso salarial vigente, por infração e por empregado prejudicado, em favor deste. Na hipótese de infração de cláusula que favorece o órgão profissional, a multa será de 15% (quinze por cento) do piso salarial da categoria e juros de 1% (um por cento) ao mês e reverterá em favor deste, por infração e por empregado, desde que a empresa, após notificação escrita, ainda que não judicial, no prazo de 30 (trinta) dias, deixe de sanar a violação notificada.

XXXIII - VIGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho vigorará por um ano, a partir de 1º de setembro de 2014, sendo facultado às partes, na forma do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho, no prazo de 60 (sessenta) dias anteriores ao seu término, promover extrajudicialmente sua revisão e prorrogação.
As partes convenentes se comprometem a executar esta Convenção com lealdade e boa fé, assinando este documento em 3 (três) vias, para um só efeito.

Brusque (SC), 30 de setembro de 2014.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO, BORDADOS, COURO, CALÇADOS E SIMILARES DE BRUSQUE E GUABIRUBA.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE BRUSQUE E GUABIRUBA