

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017.

Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICA BRANCA E VERMELHA, CONSTRUÇÃO CIVIL E DO MOBILIÁRIO DE RIO DO SUL E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob nº 79.354.718/0001-36 com base territorial em Taió, Rio do Sul, Ituporanga, Lontras, Aurora, Petrolândia, Agrolândia, Trombudo Central, Agronômica, Pouso Redondo, Braço do Trombudo, Mirim Doce, Laurentino, Atalanta e Rio do Oeste, aqui representado pelo seu Presidente, **Senhor Paulo Dolzan** inscrito no CPF sob nº 166.565.559-34, e de outro lado, o **SINDICATO DE INDÚSTRIA CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO DO VALE DO ITAJAÍ, CENTRO, NORTE E PLANALTO CATARINENSE**, inscrito no CNPJ sob Nº 79.240.974/0001-00 aqui representado pelo seu presidente, **Senhor Doli Lorenzetti**, inscrito no CPF sob Nº 219.472.369-20, celebram e estabelecem a presente Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos que seguem:

01 – VIGÊNCIA

A) Cláusulas Econômicas:

A presente Convenção terá vigência de 12 (doze) meses contados de 01 de novembro de 2016 a 31 de outubro de 2017. Podendo, no entanto, caso as partes concordarem mutuamente haverem renegociações.

B) Cláusulas Sociais:

A presente Convenção mantém a vigência de 24 (vinte e quatro) meses contados de 01 de novembro de 2016 a 31 de outubro de 2018. Podendo, no entanto, caso as partes concordarem mutuamente haverem renegociações.

02 – CORREÇÃO SALARIAL

A categoria profissional abrangida por esta Convenção será concedido o reajuste salarial na proporção de 8,50% (oito vírgula cinquenta por cento), a ser aplicado sobre o salário de mês de novembro de 2015, ficando assim desta forma repassado as perdas salariais compreendidas entre 01 novembro de 2015 à 31 de outubro de 2016.

Parágrafo Único: Podem ser compensados os aumentos já dados, tanto os espontâneos, como os provenientes de Leis ou outros porventura dados ao empregado durante o período declinado.

03 – SALÁRIO NORMATIVO PARA OS SERVENTES

Fica assegurado a todos os serventes um salário normativo de R\$ 1.188,00 (Hum Mil, Cento e Oitenta e Oito Reais).

04 – SALÁRIO ADMISSSIONAL PARA OS PROFISSIONAIS

Fica assegurado a todos os serventes um salário normativo de 1.188,00 (Hum Mil, Cento e Oitenta e Oito Reais).

05 – **SALÁRIO EFETIVO APÓS 60 DIAS PARA OS PROFISSIONAIS**

Fica assegurado a todos os profissionais um salário efetivo não inferior a R\$ 1.480,60 (Hum Mil Quatrocentos e Oitenta Reais e Sessenta Centavos).

Parágrafo Único: Considera-se profissional os Foguistas ou Queimadores, Prensistas, Marombeiros, Motoristas, Operadores de Retroescavadeira, Pá-Carregadeira e Empilhadeira.

O modo para aferição dos Profissionais seguirá a seguinte orientação:

A – O Profissional Classificado como Queimador (foguista) nas Indústrias de Olaria e Cerâmica tem como atribuições, e é considerado como tal:

NO PROCESSO DE QUEIMA INTERMITENTE: Definir a curva de queima móvel (preaquecimento, aquecimento, queima e resfriamento) e compatibiliza-la com tipo de produto enfiado. Dar o ponto de queima final do produto, estágio este onde é interrompido o abastecimento de combustível para o forno.

NO PROCESSO DE QUEIMA CONTÍNUO: Definir a curva de queima fixa, preaquecimento, aquecimento, queima e resfriamento. Deslocar a curva, aumentar o patamar da zona de queima, controlar o abastecimento do secador, com calor oriundo do forno contínuo ou fonte de calor auxiliar.

B – O Profissional Classificado como Auxiliar de Queimador (foguista) nas Indústrias de Olaria e Cerâmica tem como atribuições, e é considerado como tal:

NO PROCESSO DE QUEIMA INTERMITENTE: Fechar porta dos fornos após o carregamento, abastecer as fornalhas com combustível, interromper o abastecimento de calor, abrir e fechar registro de chaminés, abrir porta dos fornos após a queima o ambiente de trabalho limpo e sob a orientação do queimador profissional (foguista), executar outras tarefas inerentes ao setor.

NO PROCESSO DE QUEIMA CONTÍNUO: Sob orientação do queimador profissional (foguista), abastecer as fornalhas com combustível, registrar a temperatura em fichas de controle. Alimentar e descarregar o forno obedecendo escalas periódicas, manter o ambiente de trabalho limpo e executar outras tarefas inerentes ao setor.

Os empregados que já tenham a função de queimador devidamente registradas em sua CTPS, permanecem na função.

06 – **ADICIONAL NOTURNO**

Fica assegurado ao empregado que prestar serviço em horário noturno, compreendido entre 22h (Vinte e duas Horas) e 5H (Cinco Horas), um adicional de 20% (Vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

07 – **HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias prestadas em dias úteis serão remuneradas com adicional de 50% (Cinquenta por cento), e as prestadas aos domingos e feriados, terão em acréscimo de 100% (Cem por cento), sem prejuízo do pagamento do repouso semanal remunerado.

08 - **PRÊMIO DE ASSIDUIDADE**

Será concedido um prêmio de assiduidade no valor de 05% (cinco por cento) calculado sobre o salário normativo, a serem pagos aos empregados que durante o mês não tenham tido atrasos ou faltas, justificadas ou não e será pago juntamente com os salários do mês de competência.

Parágrafo Único: A obrigação proveniente desta cláusula, não é exigida para as empresas que fornecem o sacolão, devendo, no entanto, as empresa terem o comprovante deste fornecimento assinado pelo empregado, a falta importa na perda do direito.

09 - **AUXILIO FUNERAL**

A empresa, que por ocasião do falecimento do empregado, desde que este possua 60(sessenta) ou mais meses de trabalho na mesma empresa, ficará obrigada a pagar juntamente com saldo de salários e outras verbas rescisórias a quantia de 1 (um) salário normativo vigente, a título de auxílio funeral.

Parágrafo Único: O pagamento previsto nesta cláusula poderá ser efetuado diretamente pela empresa, para a viúva ou viúvo, ou ainda responsável pela família, ressalvando que se for filho (a) solteiro(a), o pai ou mãe, ou ainda o responsável receberá.

10 - **DIÁRIAS E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EXTERNO**

No caso de prestação de serviços externos que resultem ao empregado, despesas não 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.

11 - **SALÁRIO SUBSTITUTO**

Em caso de substituição superior a 30 (trinta) dias consecutivos, assegurar-se-á ao empregado substituto, enquanto durar a situação, o direito de receber salário igual ao substituído. No retorno à função original anteriormente ocupada, o salário voltará a ser da função de origem.

12 - **FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES E LANCHES AOS EMPREGADOS**

As empresas se obrigam a fornecer gratuitamente lanche, aos seus empregados para prestação de serviços extraordinários, além da jornada normal de trabalho, desde que, a prestação ocorra por período igual ou superior a 2h (duas horas).

13 - **SEGURO EM GRUPO**

As empresas, desde já ficam autorizadas a descontar em folha de pagamento o prêmio respectivo, colaborarão na aproximação de empresa seguradora com seus empregados a fim de viabilizar a celebração de contrato de seguro de vida em grupo, ou modalidade mais ampla a critério dos empregados, ficando a cargo destes as obrigações contratuais decorrentes.

14 – **ABONO APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem há 10 (dez) ou mais anos consecutivos, sem interrupção na empresa e se aposentarem por qualquer motivo, haverá gratificação única no valor equivalente a 1 (um) salário efetivo percebido na empresa.

15 – **RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS**

As empresas são obrigadas a fornecer aos empregados, recibo pela entrega de documentos.

16 – **AVISO PRÉVIO**

As demissões com indenização do aviso prévio, os dias correspondentes integrar-se-ão para todos efeitos, legais independentemente de quem indeniza, tanto a empresa como o empregado, exceto para prazo prescricional. 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 o salário relativo aos dias trabalhados, o mesmo aplica-se ao empregado que pedir demissão, no entanto a empresa poderá pagar verbas conforme Art. 477, inciso 6.º da CLT.

Parágrafo Único. Quando o aviso prévio for dado pelo empregador de forma trabalhada, não poderá ser superior a 30 (trinta) dias (o excedente deverá ser indenizado). O empregado demitido que conte com mais de um ano na mesma empresa, deverá receber o aviso prévio proporcional de 30 (trinta) dias, com acréscimo de três (três) dias para cada ano trabalhado, porém só deverá laborar por 23 (vinte três) dias ou 30 (trinta) dias com redução de 2 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 (trinta) dias.

17 – **RESCISÃO POR JUSTA CAUSA**

No caso de rescisão contratual por justa causa a empresa dará conhecimento ao empregado qual o dispositivo do art. 482 da CLT que foi descumprido.

18 – **ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado pelo empregado dispensado, e que conste em seus registros, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, que forem promovidos por ela, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

19 – **HOMOLOGAÇÕES**

Serão homologadas pelo Sindicato dos Trabalhadores as rescisões de Contrato de trabalho dos empregados a partir dos 180 (cento e oitenta) dias nos seguintes dias e horários:

- Em RIO DO SUL, na Segunda, Terça, Quarta e Quinta-feira no horário das 08h00min às 12h00min e das 13h00min às 16h00min; (**sexta-feira não haverá homologações em Rio do Sul**).
- Em POUSO REDONDO, na Quarta e Sextas-feiras, no horário das 08h00min às 12h00min e das 13h00min às 16h00min;
- Os municípios de Taió e Mirim Doce terão que fazer as homologações em Pouso Redondo.
- Em AGROLANDIA, todas as Quintas-feiras, no horário das 08h00minhs às 11h30min;
- Os Municípios de Aurora, Agronômica, Lontras, Laurentino e Rio do Oeste terão que fazer as homologações em Rio do Sul.
- As Empresas do Município de Trombudo Central deverão fazer as homologações em Agrolândia, Pouso Redondo ou Rio do Sul, nos dias e horários acima citados.

Parágrafo Primeiro: O Sindicato receberá no ato da homologação 1 (uma) via extra da rescisão para ser arquivada no Sindicato, podendo ser fotocópia.

Parágrafo Segundo: Os Municípios que pertencem à Base territorial deste sindicato e que não possuem sub-sedes, as homologações poderão ser feitas perante as autoridades competentes indicadas na legislação em vigor, exceto perante o Juiz de Paz. Neste caso as empresas terão que remeter uma cópia extra da rescisão contratual dos empregados que tiverem 180 (cento e oitenta) dias ou mais, à sede do sindicato em Rio do Sul para controle interno.

20 – **ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas abrangidas por esta convenção reconhecerão e darão validade aos atestados médicos e/ou odontológicos, passados por profissionais deste e de outros Municípios.

Parágrafo Único: As empresas que tiverem médico e/ou dentista para atender seus empregados, só aceitarão atestados visados por este profissional, ou então por profissional indicado pelo médico e/ou dentista da empresa, no caso de especialista quando houver necessidade.

21 – **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O Contrato de Experiência será de 30 (Trinta) dias, podendo ser renovado por até mais 30 (Trinta) dias.

Parágrafo Primeiro: Para o empregado que for contratado para trabalhar na mesma empresa, na mesma função, mesmo maquinário, e não tendo sido modificado o modo de trabalho e equipamentos, num período não superior a 4 (quatro) meses, não será aplicado nenhum tipo de contrato de experiência.

22 – **GARANTIA ESPECIAL DE EMPREGO**

Será garantido emprego ou salários nas seguintes condições:

- A) Ao empregado que estiver ou vier a estar em gozo de auxílio doença previdenciário, desde que o afastamento seja superior a 30 (trinta) dias ininterruptos, até 60 (sessenta) dias após a alta previdenciária;
- B) Fica vedada a dispensa arbitrária da empregada Gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, ressalvadas a hipóteses de falta grave e término de contrato a prazo;
- C) Aos Empregados integrantes da CIPA, titulares e suplentes, desde o registro da candidatura, até um ano do término do mandato;
- D) A empregada que sofre aborto não criminoso, por um prazo de 90 (noventa) Dias após o retorno ao trabalho.

23 - **GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

O empregado que possuir 07 (sete) ou mais anos ininterruptos de serviço na mesma empresa, e que estiver a 02 (dois) anos para completar o tempo de serviço, não poderá ser dispensado do trabalho antes da aposentadoria, ressalvando-se, no entanto os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão do empregado, ou acordo entre as partes, devidamente homologado pelo sindicato profissional.

24 - **UNIFORME AOS EMPREGADOS**

A empresa que exigir uso do uniforme terá que fornecê-lo gratuitamente, até 02 (dois) por ano.
Excepcionalmente, em funções especiais será elevado este número.

Parágrafo Único: Neste caso o uso será obrigatório, ficando o empregado responsabilizado:

- A) Estragos e danos dolosos, que neste caso a reposição será por conta do empregado;
- B) Pela perfeita manutenção do uniforme em condições de higiene e apresentação, ficando responsável pela devolução quando da extinção do contrato de trabalho.

25 - **FERRAMENTAS DE TRABALHO**

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados as ferramentas de trabalho necessárias ao exercício profissional sem qualquer ônus para seus empregados.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de rompimento contratual, em qualquer das suas modalidades, o empregado terá que devolver as ferramentas de trabalho que lhes foram fornecidas pelo empregador, sob pena da empresa poder descontar o valor das mesmas no termo de rescisão contratual.

Parágrafo Segundo: Evidenciado estrago pelo uso ou conservação das mesmas, pela inépcia profissional ou relaxamento, bem como o sucateamento ou dolosa, destas ferramentas. A empresa providenciará a substituição das mesmas, ficando o ônus do pagamento por conta do empregado.

Parágrafo Terceiro: Providenciarão as empresas armários individuais com chave para que os empregados possam guardar seus pertences pessoais, bem como suas ferramentas individuais de trabalho e equipamentos de proteção individual, excetuando-se os motoristas que deixarão as chaves dos veículos em local próprio que cada empresa estabelecer.

26 – **AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas ficam autorizadas a descontar na folha de pagamento dos empregados, vales, adiantamentos, seguros, e mensalidade sindical, desde que, com anuência do empregado por escrito quando se tratar de seguro e mensalidade sindical. As Empresas repassarão ao Sindicato os descontos provenientes de mensalidade do sindicato até o 10.º (décimo) dia do mês subsequente do desconto. Os planos de saúde não se constituem renda de salário, o vale transporte gratuito no período entre a empresa e a casa do empregado não constituem “in-itinere”.

Parágrafo Único: Na rescisão de contrato de trabalho só poderá ser descontado a título de empréstimo bancário consignado, a parcela vincenda do mês.

27 – **COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão a seus empregados, comprovantes de pagamento, onde constarão no mínimo, o nome da empresa, do empregado, importâncias reais pagas e os descontos efetuados, bem como que conste da folha de pagamento o valor do depósito do FGTS.

28 – **SALÁRIO TRANSFERÊNCIA**

O empregado transferido, provisoriamente, para fora da base territorial do Sindicato dos Trabalhadores, receberá além das refeições e pernoite, sendo que seu salário terá um acréscimo não inferior a 25% (vinte por cento), enquanto estiver cumprindo provisoriamente o serviço.

29 – **COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS DE TRABALHO SEMANAL**

As empresas ficam autorizadas e efetuarem jornadas de trabalho em regime de compensação de horário e a redução da jornada de trabalho, mediante acordo individual ou coletivo de forma que seja preservada a jornada de 44,00 horas semanais, não podendo ser consideradas extraordinárias as horas acrescidas à jornada diária em virtude de compensações.

Parágrafo Primeiro: Ficam autorizadas as empresas a adotarem regime de jornada de trabalho nos sistema 8x24, (Oito Horas de Trabalho com Vinte e Quatro Horas de Descanso).

Parágrafo Segundo: As empresas e seus empregados poderão ajustar outras formas de compensações de horário de trabalho, com a finalidade de prolongar folgas semanais, em caso de feriados concedidos com sábados ou dia útil, desde que observando o “caput” desta cláusula.

Parágrafo Terceiro: Coincidindo que o dia a ser compensado seja feriado, poderão as empresas a seu critério reduzirem às horas de trabalho correspondentes à compensação praticada na mesma, ou remunerá-las com extras.

Parágrafo Quarto: Poderão as empresas adotarem escalas de trabalho, utilizando-se outros dias da semana como repouso semanal remunerado que seja em domingos.

Parágrafo Quinto: Poderão as empresas, que tiverem jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, através de acordos coletivos com seus empregados, adotarem jornadas de trabalho diferenciadas das seis horas, conforme dispõe o art. 7º inciso XIV da Constituição Federal.

Parágrafo Sexto: Poderão as empresas firmarem acordos de compensação ou prorrogação de horas, em qualquer tipo de atividade que for desenvolvida pelos empregados, desde que obedecidos as limitações impostas pela legislação.

30 - **CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO**

As empresas com 05 (cinco) ou mais empregados adotarão relógio ponto mecânico, eletrônico ou livro ponto, para controle de horário de trabalho, sendo que ambos deverão ser assinados pelo empregado.

Parágrafo Único: As empresas que possuem refeitório em suas dependências e fornecem refeições (almoço e jantar) aos seus empregados, ficam os mesmos dispensados de anotar o cartão ponto nos intervalos das refeições principais, não ficando neste período à disposição da empresa.

31 - **ÁGUA POTÁVEL**

A água fornecida pela empresa aos seus empregados deve ser potável, ou pelo menos Ter um lugar adequado para o empregado beber água.

32 - **FALTA JUSTIFICADA**

Em caso de ausência justificada legalmente, além das previstas na CLT, o empregado terá direito a ausentar-se da empresa pelos seguintes motivos e pelos dias a seguir indicados:

- A) Casamento – 4 (quatro) dias consecutivos;
- B) Falecimento do cônjuge, filho, pais, irmãos, sogro ou sogra, ou pessoa que, declara em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica – 2 (dois) dias Consecutivos;
- C) Internamento de cônjuge, filho (a), pais – 1 (um) dia consecutivo;
- D) Falecimento do genro ou nora, 1 (um) dia.

33 - **QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão à disposição do Sindicato profissional, quadro de avisos para a fixação de comunicações de interesse da categoria, desde que não venha contra as normas legais e convencionais.

34 - **SINDICALIZAÇÃO**

As empresas abrangidas pela presente convenção, não farão objeção pela sindicalização de seus empregados, podendo o sindicato efetuar as filiações da forma que lhes convier, desde que não interfiram no bom andamento do serviço e seja fora de horário de trabalho. Havendo necessidade de adentrar aos recintos da empresa esta só viabilizará com a presença de algum responsável por esta.

35 – **RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESA**

As empresas se obrigam a receber os diretores do sindicato da categoria profissional e seus assessores, desde que acompanhados pelo Diretor ou Pessoa indicada pela Empresa.

36 – **FALTA DOS DIRETORES DO SINDICATO**

As empresas concederão licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais quando estes participarem de encontros, conferências e simpósios que representam os interesses da categoria profissional. A licença solicitada com antecedência de no mínimo 03 (três) dias úteis, não será superior a 15 (quinze) dias por ano e será concedida de forma não consecutiva, sempre que solicitado pela empresa o Sindicato Laboral, atestará o comparecimento às reuniões e outras atividades que necessitem de seu comparecimento.

37 – **COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao sindicato profissional, cópia da comunicação de acidente de trabalho (CAT), encaminhada à Previdência Social. No caso de acidente de trabalho, que resulte em internação hospitalar do empregado, fica obrigada a dar imediata ciência à família no endereço que consta na sua ficha de registro. As empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito imediatamente após a ocorrência do acidente de trabalho com o empregado até a localidade de efetivação do atendimento médico.

Parágrafo Primeiro: Por ocasião da alta hospitalar se a situação, clínica do empregado impedir sua normal locomoção, a empresa se obriga a transportá-lo sem ônus nenhum até sua residência.

Parágrafo Segundo: Para os fins do parágrafo anterior, caberá ao empregado fazer a devida comunicação à empresa.

38 – **AJUDA ALIMENTAÇÃO**

As empresas que de qualquer forma, concederam a seus empregados ajuda-alimentação através de fornecimento de sacolões, refeições subsidiadas ou não, de qualquer espécie, terá à mesma caráter indenizatório, não produzindo reflexos nas verbas trabalhistas, por convencionarem que tal ajuda não integrará o salário para quaisquer fins.

39 – **ALEITAMENTO/ATESTADOS MÉDICOS E PEDIÁTRICOS**

Para amamentar o próprio filho, até que complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo Primeiro: A licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos, iniciado a partir do nascimento do filho(a).

Parágrafo Segundo: Recomenda-se às empresas que, por ocasião dos exames periódicos de saúde incluam exames e testes de prevenção ao câncer ginecológico e câncer de mama.

Parágrafo Terceiro: Todas as empresas que utilizam mão-de-obra feminina deverão manter em suas dependências remédios, analgésicos e absorventes higiênicos para atendimento de urgência.

40 – **PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS OU TRABALHO**

As empresas se obrigam a cientificar previamente, os trabalhadores contratados ou transferidos internamente para áreas insalubres ou perigosas, sobre a saúde dos eventuais agentes agressivos desse posto de trabalho, orientando adequadamente sobre as proteções que devem ser tomadas.

Parágrafo Primeiro: Os equipamentos de proteção individual (EPI) necessários não poderão ser cobrados, e deverão conter o certificado de aprovação.

Parágrafo Segundo: As empresas deverão tornar obrigatório o uso dos EPIs, bem como substituí-los quando danificados.

41 – **MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

Fica estipulada uma multa correspondente a 2% (dois por cento) de um salário mínimo legal, por infração a cada cláusula desta convenção, para o empregado, executando-se àquelas com penalidades definidas em lei ou nesta Convenção.

42 – **AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

O sindicato profissional poderá propor ação de cumprimento pelo não cumprimento das cláusulas constantes desta convenção coletiva de trabalho, reconhecendo desde já a entidade patronal, o sindicato dos trabalhadores como legítimo substituto processual.

43 – **ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

As empresas abonarão as faltas de seus empregados estudantes, quando prestarem provas em horários coincidentes com a jornada de trabalho, em se tratando de estabelecimento de ensino oficial ou assim reconhecidos pelas autoridades competentes, bem como para prestar exames, vestibulares e supletivos, desde que com os devidos comprovantes.

44 – **EMPREGADO SEM REGISTRO**

Todo o empregado que trabalha ou vier trabalhar sem carteira assinada nas respectivas empresas pertencentes a esta Convenção de Trabalho, terá direito ao pagamento das verbas rescisórias em triplo, inclusive o Aviso Prévio e os 40% da multa do FGTS, independentemente se o empregado pedir demissão ou se for por iniciativa da empresa.

Parágrafo Primeiro: Observando-se que estas verbas rescisórias deverão ser homologadas no Sindicato, sob o risco de não terem validade.

Parágrafo Segundo: O parágrafo anterior serve para todos os municípios pertencentes a Base territorial deste sindicato, sendo que os municípios que não possuem uma sub-sede desde sindicato, terão que se deslocar até a sub-sede mais próxima da cidade-sede da empresa.

Parágrafo Terceiro: As empresas terão que pagar a este Sindicato uma taxa de assistência de 5% (cinco por cento) do valor das verbas rescisórias, no ato da homologação, sem ônus ao empregado, só para empregado sem registro.

45 – **REVERSÃO PATRONAL**

Fica estabelecido, de conformidade com a deliberação da Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato de Indústria Cerâmica para Construção do Vale do Itajaí, Centro, Norte e Planalto Catarinense. **A TAXA DE REVERSÃO PATRONAL**, na seguinte forma:

Empresas com produção de até 500 mil peças/mês.....	R\$ 800,00
Empresas com produção de 501 mil peças/mês a Um Milhão de peças/mês.....	R\$ 1.560,00
Empresas com produção acima de Um milhão de peças/mês.....	R\$ 2.600,00

Pagáveis na entrega da cópia da presente Convenção, devidamente Registrada, a serem obrigatoriamente a favor do referido **Sindicato Patronal**, pagável em qualquer agência bancária do referido estabelecimento em guia própria, expedida pelo Sindicato. Os valores acima poderão ser pagos em duas parcelas, devendo ser a primeira até o dia 15 de novembro de 2016, e a Segunda até o dia 15 de abril de 2017.

Parágrafo Primeiro: A empresa que deixar de recolher a taxa da **REVERSÃO PATRONAL** no respectivo vencimento, ficará sujeita a multa de 2% (dois por cento) sobre o valor fixado, devidamente atualizado pela variação da moeda, desde o dia do vencimento até o dia do respectivo pagamento.

Parágrafo Segundo: As empresas que vierem a se constituir durante a vigência desta convenção coletiva, ficaram da mesma forma, sujeitas ao pagamento da taxa de reversão mencionado no “caput” desta cláusula tendo por vencimento a data de sua constituição.

Parágrafo Terceiro: Para as empresas Associadas ao Sindicato e que estejam em dia com suas mensalidades e que efetuarem o pagamento até o vencimento, terão um desconto de 50% sobre o valor correspondente. Para as empresas Não Associadas ao Sindicato, que efetuarem o pagamento até o vencimento, terão um desconto de 10% sobre o valor correspondente.

46 – **INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

Terá Direito a uma Indenização Adicional de 30 (trinta) dias, todo o empregado despedido sem justa causa no mês que antecede a Data-Base.

47 - **MORA SALARIAL**

Será devido ao empregado a mora salarial correspondente a 1% (um por cento) ao dia, por dia de atraso, após ao décimo dia, respeitando-se ainda o que rege a lei sobre o assunto, pelo não cumprimento da obrigação salarial.

48 - **FÉRIAS**

- A) - Proporcional:** Fica assegurado ao empregado que pedir demissão após 15 (quinze) dias de trabalho e que tenha menos de um ano de serviço, o direito de receber um doze avos de férias proporcional, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, acrescidos de 1/3 (Um terço);
- B) Início de Gozo:** As férias coletivas ou individuais terão início em dia útil, exceto Sexta, Sábado e Vésperas de Feriados.
- C)** A remuneração das férias deverá ser acrescida de 1/3 (um terço), inclusive as indenizadas.
- D)** Em havendo concessão de férias coletivas, os empregados, inclusive aqueles contratados há menos de 12 (doze) meses, gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, podendo converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver de direito em abono pecuniário, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

49 - **RETENÇÃO DA CTPS (INDENIZAÇÃO)**

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 01(um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua CTPS após o prazo de 48H (quarenta e oito horas) ou 02 (dois) dias úteis.

50 - **ABONO DE FALTA AO TRABALHADOR**

Será abonada a falta ao serviço nas seguintes condições:

- A)** Da empregada mãe de filho até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido para acompanhá-lo a consulta médica em horário coincidente com o de trabalho, mediante comprovação.

51 - **RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS**

As empresas remeterão ao Sindicato Profissional, a relação de funcionários, referentes aos meses de março, Junho e Novembro, descrevendo nome, função e salário.

52 - **ASSISTENCIA MEDICA, HOSPITALAR, ODONTOLOGICA E FARMACEUTICA**

Será de inteira responsabilidade da empresa o pagamento das despesas medica hospitalares, odontológicas e farmacêuticas, inclusive, as despesas com transportes para deslocamento de seus empregados, quando estas decorrem de acidente de trabalho.

53 - **EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS**

Os exames médicos e laboratoriais exigidos pelo empregador e efetuados nos locais por ele determinado, serão por eles pagos.

54 - **INTERVALO INTRAJORNADA**

O Sindicato dos Trabalhadores compromete-se a avaliar individualmente, as Empresas interessadas em reduzir para menos de uma hora o intervalo entre jornadas, desde que sejam obedecidas as NR's 18 e 24 em conformidade com a portaria Nº. 1095 de 19.05.2010, fiscalizadas e aprovadas pelos Auditores Fiscais do Ministério do Trabalho e, Sindicato da Categoria.

55 - **USO DO CELULAR**

Durante o horário de trabalho o Empregado não poderá utilizar o telefone celular. Devendo utilizar em caso de urgência, não necessariamente médica, o telefone do estabelecimento. O encarregado do estabelecimento, diante de qualquer chamada de urgência para o trabalhador, se compromete a comunicar-lhe imediatamente.

56 - **FORO**

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

E, por estarem justos e convenionados, os representantes legais das entidades convenentes firmam a presente **Convenção Coletiva de Trabalho**, em quatro vias de igual teor e forma, ficando a primeira via depositada na Delegacia Regional do Trabalho de Santa Catarina, para cumprimento do dispositivo no art. 614 da CLT.

Rio do Sul – SC, 16 de Novembro de 2016.

DOLI LORENZETTI
Presidente
Sindicato Patronal

PAULO DOLZAN
Presidente
Sindicato Profissional