

## CONVENÇÃO 2010/2011 SINDIPEDRAS/FETIESC

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2011  
NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC001844/2010  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/08/2010  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024361/2010  
NÚMERO DO PROCESSO: 46220.003867/2010-11  
DATA DO PROTOCOLO: 13/08/2010

Confira a autenticidade no endereço <http://www.mte.gov.br/mediador>.

FED TRABALHADORES INDUSTRIAS EST STA CATARINA, CNPJ n. 83.931.451/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IDEMAR ANTONIO MARTINI;

E

SINDICATO DA IND DA EXTR DE PEDREIRAS NO EST.S CATARINA, CNPJ n. 80.671.837/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCO AURELIO EICHSTAEDT;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2011 e a data-base da categoria em 1º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) trabalhadores nas empresas de extração de pedreiras, com abrangência territorial em SC.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL

Fica estabelecido PISO SALARIAL para todos os integrantes da categoria profissional, a partir de 1º de maio de 2010, no valor equivalente a R\$ 733,00 (setecentos e trinta e três reais) por mês.

Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos integrantes da categoria profissional, independente de faixa salarial, serão devidamente reajustados a partir de 1º de maio de 2010, em percentual equivalente a 7% (sete por cento), aplicados sobre o salário de 30/04/2010.

Parágrafo 1º – Poderão ser compensados os reajustes legais ou espontâneos concedidos no período compreendido entre 1º de maio de 2009 até 30 de abril de 2010, à exceção daqueles decorrentes de término de contrato de aprendizagem, promoção por merecimento ou antigüidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

### CLÁUSULA QUINTA – REAJUSTE AUTOMÁTICO DE SALÁRIOS

Os salários dos integrantes da categoria profissional, na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, serão reajustados em 50% (cinquenta por cento) da inflação, sempre que a acumulação da mesma ultrapassar o percentual de 10% (dez por cento), conforme cálculos do INPC/IBGE, com zeramento do resíduo inflacionário a cada trimestre.

Parágrafo 1º – A regra ora estabelecida não será aplicada na hipótese de legislação que venha determinar o congelamento de preços, hipótese em que as partes reunir-se-ão, no prazo de 30 dias, para deliberar sobre a nova sistemática de reajuste.

Parágrafo 2º – Na hipótese de extinção do INPC/IBGE, adotar-se-á o indexador que vier a substituí-lo na representatividade do índice inflacionário oficial.

#### CLÁUSULA SEXTA – ADIANTAMENTO SALARIAL QUINZENAL

Os salários dos empregados serão adiantados no percentual de 40% (quarenta por cento) sobre o salário do mês, até o 15º (décimo quinto) dia, antes da época própria para pagamentos.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA SÉTIMA – MORA SALARIAL E VERBAS RESCISÓRIAS

O atraso no pagamento dos salários e das verbas rescisória, observados os prazos estabelecidos pela Lei 7.855/89, de 24 de outubro de 1989, que alterou o artigo 477 da CLT, implicarão na correção dos valores devidos pelo índice da variação da inflação diária medida pelo órgão oficial, sujeitando-se ainda a empresa às multas estabelecidas pela Lei citada, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

#### CLÁUSULA OITAVA – HORÁRIO DE PAGAMENTO E CONCESSÃO DE VALES

Ficam as empresas obrigadas a efetuar o pagamento de salários a seus empregados, bem como a concessão de vales ou adiantamentos salariais, durante o expediente normal de trabalho.

#### CLÁUSULA NONA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Serão fornecidos comprovantes de pagamento aos empregados, com identificação da empresa e discriminação da remuneração, descontos efetuados e o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

#### CLÁUSULA DÉCIMA – CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA

No caso de convocação do empregado para prestação de serviço excepcional, durante seus períodos de folga, repouso, feriados e dias já compensados, a remuneração mínima devida será de (02) duas horas, se a duração do trabalho for inferior a esse lapso de tempo, ou, se superior, de acordo com as horas trabalhadas.

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – 13º SALÁRIO NO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas pagarão 13º salário aos empregados que permanecerem por tempo igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias em benefício previdenciário.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

Em cumprimento à Norma Constitucional (art. 7º, inciso XI) e a Lei nº 10.101/2000, as empresas representadas pelo Sindicato Patronal conveniente, envidarão seus esforços no sentido de dar efetividade às normas legais sobre participação dos empregados nos lucros ou resultados.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão por justa causa, fica a empresa obrigada a fazer comunicação, por escrito, ao empregado tão logo seja suspenso do seu trabalho, dando os motivos da falta em que o mesmo incorreu, sob pena de não poder alegá-la em juízo.

Aviso Prévio

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AVISO PRÉVIO

Havendo dispensa imotivada do empregado, o aviso prévio será concedido nas seguintes bases, proporcional ao tempo de serviço na empresa:

- a) até 2 (dois) anos – 30 dias;
- b) de 2 (dois) até 5 (cinco) anos – 45 dias;
- c) após 5 (cinco) anos – 60 dias.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado que for demitido e que no curso do aviso prévio deseje afastar-se do emprego, fica dispensado do cumprimento do mesmo, recebendo salário referente

aos dias trabalhados.

O mesmo se aplica ao empregado que pedir demissão, desde que garanta 15 (quinze) dias de trabalho, no período do aviso prévio, se o empregado assim desejar.

Estágio/Aprendizagem

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – ESTÁGIO EM NOVA FUNÇÃO

O estágio em nova função não poderá exceder a 60 (sessenta) dias, após o que o empregado deverá ser efetivado na nova função.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – FUNÇÕES VAGAS

Ao empregado admitido ou promovido para a função de outro empregado dispensado, será assegurado o mesmo salário do empregado demitido, excluídas as vantagens de caráter pessoal.

Parágrafo único: Respeitar-se á as faixas previstas nos planos de cargos e salários das empresas integrantes da categoria econômica, desde que devidamente aprovado junto à superintendência regional do trabalho e emprego.

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência a ser estipulado pelo empregador, não poderá exceder de 60 (sessenta) dias e deverá ser anotado, sob pena de nulidade, na Carteira de Trabalho do empregado. Além, disso, ficará suspenso durante o afastamento do empregado por acidente de trabalho ou auxílio-doença previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do benefício.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA – RESCISÕES E HOMOLOGAÇÕES

A liquidação de direitos trabalhistas resultantes da rescisão de contrato de trabalho deverá ser efetuada até a data de vencimento do aviso prévio trabalhado ou até o 10º (décimo) dia após a data do aviso prévio, quando este for indenizado.

Parágrafo primeiro – O empregador deverá dar ciência ao empregado por escrito, indicando dia, hora e local onde será feita a liquidação das verbas rescisórias, respeitada a legislação vigente.

Parágrafo segundo – A liquidação das verbas rescisórias dos empregados analfabetos, menores ou deficientes, com qualquer tempo de serviço, só será válida quando feita com assistência da FETIESC, em locais onde haja pessoas credenciadas pela mesma, ou, nos locais em que esta não tenha sede, no órgão competente.

Parágrafo terceiro – preposto das empresas, no ato de homologação da rescisão de funcionário deve apresentar os seguintes documentos, de acordo com a Portaria/MTb n.º. 08 de 08.05.96:

- 1) Termo de Rescisão de Contrato em 5 (cinco) vias;
- 2) CTPS, com as anotações devidamente atualizadas;
- 3) Registro de empregado em livro, ficha ou cópias dos dados necessários quando se tratar de registro informatizado;
- 4) Comprovante do aviso-prévio ou pedido de demissão quando for o caso;
- 5) Seis últimas guias de recolhimento de F.G.T.S. ou extrato atualizado da conta-vinculada;
- 6) Requerimento do seguro-desemprego;
- 7) Atestado médico demissional. 😊 Cálculo da média de horas extras;
- 9) Cópia dos 12 últimos recibos de pagamento e,
- 10) PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário.

Parágrafo quarto – As empresas se obrigam a efetuar rescisão complementar, quando houver a constatação de diferenças no valor referente ao FGTS existente à época da rescisão, mediante comunicação do empregado. Na rescisão complementar será paga a diferença relativa ao que se refere o item I, do art. 10, das Disposições Transitórias da Constituição Federal, tendo o empregador o prazo de 10 (dez) dias para quitar a diferença, desde que o comunicado ocorra no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a rescisão.

Parágrafo quinto – No caso de demissão de empregados recrutados fora do local da obra e nesta alojados, as despesas necessárias com o deslocamento do local de

recrutamento ao local da rescisão, na data designada de acordo com o parágrafo 1º da presente cláusula, serão ressarcidas pelo empregador.

Parágrafo sexto – Quando solicitada, previamente, o representante da empresa deverá fornecer, no ato da homologação, carta de apresentação do empregado demitido.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades  
Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – INSTRUMENTO DE TRABALHO

Os instrumentos de trabalho, o uniforme e os equipamentos de proteção individual serão fornecidos pelo empregador, gratuitamente, na medida em que se fizerem necessários ao desenvolvimento do trabalho.

Parágrafo Único – Os danos em máquinas, equipamentos ou ferramentas, ocorridos acidentalmente, em decorrência de desgastes pelo uso prolongado, não poderão ser cobrados do empregado.

Outras estabilidades

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO

Fica assegurado o emprego e o salário nas seguintes condições:

- a) à empregada gestante, desde a concepção até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, independentemente do conhecimento do estado gravídico pela empresa;
- b) ao empregado que estiver em gozo de auxílio previdenciário, desde que o afastamento seja superior há 25 (vinte e cinco) dias ininterruptos, até 90 (noventa) dias após a alta médica previdenciária, salvo se se tratar de acidente de trabalho ou doença profissional, hipótese em que observar-se-á a previsão legal;
- c) durante os 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por idade ou por tempo de serviço, aos empregados que tenham mais de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa. Adquirindo o direito, extingue-se a garantia;
- d) ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde a data de alistamento até 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade militar em que serviu, ou da dispensa do engajamento, desde que tenha se apresentado ao trabalho até 90 (noventa) dias após o desligamento ou dispensa;
- e) ao empregado que retornar ao trabalho após o gozo de férias, por um período de 30 (trinta) dias.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – JORNADA NOTURNA

Fica assegurado ao empregado que prestar serviços no horário noturno, compreendido entre às 22h00 e 05h00, um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora normal.

Controle da Jornada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização de livro-ponto ou cartão mecanizado, pelas empresas com menos de 10 (dez) empregados. No caso de empresas com mais de 10 (dez) empregados, será obrigatória a utilização de cartão mecanizado.

Faltas

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Mediante o aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, será abonada a falta do empregado estudante, de todos os níveis escolares no dia de prova obrigatória, prática ou teórica, desde que coincidente com o horário de trabalho e comprovada sua realização.

Serão também abonadas as faltas dos empregados nos dias de provas vestibulares, mediante aviso prévio de 72 (setenta e duas) horas e comprovada sua realização.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Serão consideradas justificadas ao serviço, sem prejuízo remuneratório, as ausências dos empregados nas seguintes condições:

- a) por casamento: 05 dias úteis

b) por falecimento do cônjuge, filhos, pai, mãe e neto: 03 dias úteis;

c) por falecimento do sogro(a), genro e nora: 01 dia.

Outras disposições sobre jornada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – JORNADA DE TRABALHO

Em atenção a orientação do CODIN – Coordenação de Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos do Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região. Fica estabelecido que a jornada de trabalho para os empregados será de 220 horas por mês ou 44 horas semanais.

§ 1º – A jornada diária será de 08h00min., podendo ser acrescidas horas-extras até o limite de 02h00min., conforme o disposto no art. 59, da CLT., remuneradas com adicional de 70% (setenta por cento).

§ 2º – Os trabalhos poderão estender-se eventualmente além de duas horas extras diárias, por limite de 12h00min., diárias. Neste caso, ocorrendo excesso de jornada, deverá haver a comunicação à Delegacia Regional do Trabalho ou a FETIESC, no prazo de 10 dias, conforme disposto no Art. 61, da CLT.

§ 3º – Fica garantido o intervalo mínimo entre jornadas de 11h00min., bem como o descanso semanal remunerado de 24h00min. As horas extras trabalhadas nos feriados e repouso semanal serão remunerados com adicional de 120% (cento e vinte por cento).

§ 4º – Fica garantido o intervalo para repouso e alimentação conforme previsto no art. 71, da CLT.

§ 5º – Serão assegurados dois intervalos de 15 (quinze) minutos diários, em cada jornada de 04 (quatro) horas, para repouso e lanche, não podendo ser compensados.

§ 6º - As empresas integrantes da categoria econômica poderão, através de acordo coletivo de trabalho, prorrogar a jornada de trabalho diária, totalizando 44 horas semanais, como forma de compensar o sábado, atendendo o disposto nos artigos 59, parágrafo segundo e 413, da CLT, sem que o excedente diário seja considerado como hora extra.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

As férias gozadas ou indenizadas, obedecerão os seguintes critérios e procedimentos:

a) o início das férias, individuais ou coletivas, não poderão coincidir com sábados, domingos ou feriados ou dias já compensados e deverá ser notificada por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

b) É facultado ao empregado manifestar a sua opção pela conversão de um terço das férias em abono pecuniário, até o dia que receber o aviso das férias.

Outras disposições sobre férias e licenças

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que rescindir o seu contrato antes de completar 01 (um) ano de serviço, porém, com de 06 (seis) meses de trabalho na mesma empresa, serão pagas as férias proporcionais, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês completo na empresa ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA – ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO NAS FÉRIAS

Será antecipado automaticamente, 50% (cinquenta por cento) do 13º salário por ocasião da concessão das férias.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos ou odontológicos fornecidos por profissional da entidade sindical profissional ou da Previdência Social, serão aceitos pelas empresas para todos os efeitos legais, desde que abonados pelo médico da empresa, caso exista.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Tendo a Federação Profissional, através de sua Assembléia Geral, regularmente convocada, aprovado os valores e rateio da Contribuição Negocial, prevista no art. 513 "e" da CLT e art. 8º da CRFB/1988, conforme documentos em poder do Sindicato da categoria econômica, ficam as empresas obrigadas a descontar de todos os seus trabalhadores, o valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário dos empregados, divididos em duas parcelas de 5% (cinco por cento) cada, nos meses de janeiro e junho de cada ano.

Parágrafo 1º – Com a manutenção do Imposto Sindical, a importância paga será deduzida da parcela a ser descontada no mês de junho/2010, de forma que o total dos descontos não ultrapasse 10% (dez por cento) do salário do empregado, em cada ano.

Parágrafo 2º – O desconto é de inteira responsabilidade da entidade profissional, sendo as empresas meras repassadoras das importâncias descontadas, devendo as divergências quanto ao referido desconto, serem resolvidas diretamente entre o empregado e a FETIESC.

Parágrafo 3º – As quantias a serem descontadas nos meses de junho/2010 e janeiro/2011, deverão ser recolhidas até 5 (cinco) dias após o efetivo desconto, junto ao HSBC, através de guias próprias, que serão encaminhadas pela FETIESC.

Parágrafo 4º – As empresas ficam obrigadas a remeter a FETIESC (Rua 321, n.º 79, Meia Praia, Itapema – SC, CEP: 88.220-000, Cx. Postal 151), a relação dos seus empregados, discriminando nome, função, salário e o valor do desconto individual, juntamente com a Guia de Recolhimento da Contribuição Confederativa, permitindo verificar documentalmente junto às empresas a correção ou não do recolhimento efetivado.

Parágrafo 5º – Será garantido direito de oposição ao referido desconto para todo e qualquer trabalhador, mediante manifestação individual, por escrito, na sede da FETIESC, no prazo de 10 (dez) dias antes da efetivação do desconto. Para tanto, será dada ampla divulgação aos trabalhadores, no âmbito da Empresa, do teor desta Convenção Coletiva de Trabalho.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Ficam as empresas obrigadas a descontar de seus empregados na forma do art. 578 e seguintes, da CLT, da folha de pagamento do mês de março, a contribuição sindical no valor de 1 (um) dia de salário de seus empregados, qualquer que seja a forma de sua remuneração, recolhendo-a, na forma da lei, através de guias próprias, em nome da FETIESC.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – QUADRO DE AVISOS

A empresa colocará à disposição da Entidade Sindical Profissional um quadro de avisos para a fixação de comunicados de interesse da categoria profissional.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – RESPONSABILIDADE

As contribuições feitas pelos empregados em favor da FETIESC, conforme cláusulas aqui convencionadas são de inteira responsabilidade da mesma, sendo as empresas meras repassadoras das importâncias descontadas.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – PENALIDADES

Fica estabelecida uma multa no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do salário mínimo, por infração e por empregado prejudicado, no caso de descumprimento da presente Convenção. O descumprimento da cláusula terceira do presente Termo

implica no pagamento da penalidade aqui fixada, em favor da FETIESC, a ser calculada com base no número de empregados existentes na empresa.

IDEMAR ANTONIO MARTINI

Presidente

FED TRABALHADORES INDUSTRIAS EST STA CATARINA

MARCO AURELIO EICHSTAEDT

Presidente

SINDICATO DA IND DA EXTR DE PEDREIRAS NO EST.S CATARINA