

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC  
CURSO DE DIREITO**

**ROGER DE OLIVEIRA ROCHA**

**Reais ganhos dos trabalhadores das minas de carvão da região carbonífera de  
Criciúma/SC (2009-2015).**

**CRICIÚMA  
2016**

**ROGER DE OLIVEIRA ROCHA**

**Reais ganhos dos trabalhadores das minas de carvão da região carbonífera de Criciúma/SC (2009-2015).**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

**Orientadora:** Professora Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto

**CRICIÚMA**

**2016**

**ROGER DE OLIVEIRA ROCHA**

**Reais ganhos dos trabalhadores das minas de carvão da região carbonífera de Criciúma/SC (2009-2015).**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Direito do Trabalho

Criciúma, 01 de dezembro de 2016

**BANCA EXAMINADORA**

Professora Mestre Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto

Professora Mestre Raquel de Souza Felício

Professor Especialista Arlindo Roberto Voltolini Filho

Quero *agradecer*, em primeiro lugar, a Deus, pela força e coragem durante toda esta longa caminhada, também a Moramei (minha querida esposa), pessoa com quem amo partilhar a vida. Com você tenho me sentido mais vivo de verdade. Obrigado pelo carinho, a paciência e por sua capacidade de me trazer paz na correria de cada semestre.

## **AGRADECIMENTOS**

Importante agradecer ao Sindicato dos Mineiros de Criciúma que, prontamente, disponibilizou dados importantes para que esta pesquisa fosse realizada; à professora orientadora deste trabalho, Prof<sup>a</sup> Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto, que não mediu esforços para correção, orientação e incentivo para que esta pesquisa fosse concluída a contento; e ainda, de forma geral, àqueles que - direta ou indiretamente - contribuíram para a produção deste trabalho de conclusão de curso.

“Não é a consciência do homem que lhe determina o ser, mas, ao contrário, o seu ser social que lhe determina a consciência.”

KARL MARX

## RESUMO

A indústria do carvão fora, durante muito tempo na região de Criciúma, o principal fator de desenvolvimento econômico. Concomitante a esta indústria surgiam no subterrâneo as minas, as vilas operárias e os órgãos de classe. O presente trabalho é resultado de uma pesquisa bibliográfica que objetivou fazer uma análise, através de pesquisa bibliográfica, para constatar os reais ganhos dos trabalhadores sindicalizados ao sindicato dos mineiros de Criciúma nos anos entre 2009 e 2015. Para tornar possíveis o estudo e a análise deste tema, diversas fontes foram utilizadas, livros, documentos originados em convenções, trabalhos monográficos de assuntos afins. Também foram realizados resgates teóricos e históricos acerca dos conceitos de sindicalismo para subsidiar a análise de cunho qualitativo. Assim, tornando possível evidenciar as aspirações dos mineiros sindicalizados, compromissos firmados e resultados obtidos. O foco principal recaiu sobre os reais ganhos dos mineiros sindicalizados. Após a minuciosa análise fora possível concluir que estes foram bastante reduzidos. O resultado da pesquisa suscitou novos temas a ser pesquisados pelos profissionais da área de Direito Trabalhista.

**Palavras-chave: Direitos trabalhistas; sindicalismo; convenções; ganhos.**

## LISTA DE ABREVIATURAS

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas .

ABCD paulista (compostas pelas cidades de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul e Diadema

CUT - Central Única dos Trabalhadores

CGT - Central Geral dos Trabalhadores

CBCA - Companhia Brasileira Carbonífera Araranguá

EFDTC - Estrada de Ferro Dona Tereza Cristina

OIT - Organização Internacional do Trabalho

CF – Constituição Federal

MTb – Ministério do Trabalho



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Sindicatos participantes no período contemplado pela pesquisa: .....	36
Tabela 2. Cidades abrangidas pelas Convenções no Período Comtemplado pela Pesquisa:.....	38
Tabela 3 Salários e Reajustes Salariais no Período Contemplado pela Pesquisa: .....	40
Tabela 4. Do Fornecimento de Lanches .....	42
Tabela 5. Vale Alimentação.....	43
Tabela 6. Seguro de Vida.....	43
Tabela 7. Auxílio Morte/Funeral .....	44
Tabela 8. Garantias Especiais de Emprego .....	45
Tabela 9. Jornada de Trabalho .....	46
Tabela 10. Normas de Proteção ao Trabalhador Acidentado ou Doente .....	49

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>1. HISTÓRIA DO SINDICALISMO PELO MUNDO .....</b>	<b>13</b>
1.1. SINDICALISMO NO BRASIL .....	16
<b>2.BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO SINDICATO DOS MINEIROS DE CRICIÚMA.....</b>	<b>21</b>
<b>2.1 DAS ATIVIDADES SINDICAIS E SUAS FUNÇÕES.....</b>	<b>28</b>
<b>2.2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA.....</b>	<b>30</b>
2.2.1 Acordo Coletivo do trabalho .....	32
2.2.2 Convenção Coletiva do Trabalho.....	32
<b>3. EXPOSIÇÃO E ANÁLISE DOS GANHOS REAIS OBTIDOS NAS CONVENÇÕES ENTRE OS ANOS DE 2009 A 2015. ....</b>	<b>36</b>
<b>4.CONCLUSÃO .....</b>	<b>51</b>
<b>5. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>53</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>55</b>

## INTRODUÇÃO

Este trabalho de conclusão de curso objetiva fazer uma análise dos resultados obtidos com as convenções dos sindicatos dos mineiros entre os anos de 2009 a 2015, para constatar os reais ganhos dos mineiros sindicalizados na cidade de Criciúma no período.

Para obtenção do objetivo da pesquisa, realizou-se um estudo do tipo bibliográfico para caracterização do sindicalismo no Brasil e no mundo, bem como dos sindicatos dos mineiros de Criciúma. Trata-se desta forma, de uma pesquisa bibliográfica, com análise qualitativa das convenções dos mineiros sindicalizados ao sindicato de Criciúma/SC nas convenções coletivas entre 2009 e 2015.

O problema que norteou a pesquisa fora um questionamento acerca dos reais ganhos obtidos pela classe dos mineiros, por meio das convenções coletivas dos referidos anos.

O trabalho dispõe de um referencial teórico que aborda, no primeiro capítulo, a história do sindicalismo pelo mundo e pelo Brasil, permitindo visualizar uma “linha” evolutiva do conceito de sindicalismo e suas funções.

No segundo capítulo, intitulado “Breve Contextualização Histórica do Sindicato dos Mineiros de Criciúma”, passando para atividades sindicais e suas funções na atualidade; e incluindo - ainda no segundo capítulo - as negociações coletivas, como acordo e a convenção trabalhista. Estes capítulos tornam possível conhecer o atual significado de sindicalismo com base em uma sucinta compilação de autores.

Em seguida, no terceiro capítulo, encontram-se a exposição e a análise dos dados. Importante destacar que os dados apresentados, neste capítulo, foram selecionados com base apenas naquelas convenções que resultaram em algum tipo de ganho para os trabalhadores. A análise tratou de identificar se foram ganhos reais ou apenas exercício de direitos dos trabalhadores já garantidos por lei. Desta forma, estão expostas 10 (dez) tabelas, referentes apenas aos aspectos que resultaram em conquistas dos trabalhadores. Destas que obtiveram algum resultado positivo para a luta desta categoria, todas foram analisadas e discutidas.

Nas considerações finais, procurou-se discorrer um pouco além dos dados analisados relativos ao objetivo desta pesquisa, incluindo sugestões de novos temas a ser pesquisados a partir do resultado desta pesquisa bibliográfica.

Almeja-se, no final do trabalho, possibilitar aos leitores uma reflexão acerca dos reais ganhos obtidos pelos mineiros através das lutas sindicais nos anos 2009 até 2015.

## 1. HISTÓRIA DO SINDICALISMO PELO MUNDO

Este primeiro capítulo da fundamentação teórica aborda o significado da palavra sindicalismo e sua importância no desenvolvimento dos direitos adquiridos pela parte trabalhadora ao longo do tempo.

No dicionário Michaelis, a palavra sindicalismo traz o seguinte significado:

**sm (sindical+ismo)** - Movimento social que preconiza a organização das classes profissionais em sindicatos, convenientemente agrupados em federações e confederações. (Michaelis, Verbete, 2015)

No entanto, o que o sindicalismo trouxe para a classe trabalhadora não poderá ser resumido apenas ao conceito citado acima. O sindicalismo é um direito adquirido com lutas contra a maneira com que os proprietários das empresas conduziam a relação de trabalho para com os trabalhadores da época. Então, quando falamos em sindicalismo (ANTUNES, 1985, p. 13), podemos nos remeter ao conjunto de pessoas da mesma classe ou categoria que, juntas, têm mais força para poder requerer direitos de melhores condições de trabalho para a categoria oprimida.

O sindicalismo não é uma forma de luta dos trabalhadores deste século ou de um passado próximo. Para poder recuperar um pouco sobre a origem do sindicalismo, tem-se que abordar um pouco da história da indústria que, em meados do século XVIII, com a consolidação da forma capitalista de subsistir e o maquinismo se desenvolvendo de forma prodigiosa para aquela época, substituindo assim a produção artesanal e manufatureira. Surgiu então uma divisão de duas classes fundamentais e antagônicas para o que chamamos hoje em dia: a) a classe capitalista, que detinha as fábricas, as máquinas e os meios de produção e, do outro lado, b) a classe dos proletariados que dispunham apenas de sua força de trabalho (ANTUNES, 1985, p. 15).

Dispunha-se de grande número de trabalhadores para poucas vagas disponíveis pois, com o maquinário que os proprietários tinham, não necessitavam de tantos trabalhadores para produzir e ter lucros altos. Então, como a quantidade de vagas disponíveis era menor que a quantidade de oferta de força de trabalho - e levando em consideração que naquele tempo não havia leis que regulamentassem as relações de trabalho - os proprietários exploravam os trabalhadores com baixos salários, jornadas de trabalho exaustivas, “horas extras” ao extremo, além de ter em certas ocasiões a família toda - incluindo esposas, filhos em idades precoces - trabalhando de forma desumana.

Com essa opressão por parte dos proprietários das fábricas, os proletariados encontraram uma forma de se articular e se organizar para encontrar um meio eficaz de resistência contra essa pressão constante de trabalhos desumanos. Surge então o que hoje entendemos como sindicato, uma classe unida para combater primeiramente os baixos salários, fazendo com a classe operária não obtivesse o mínimo para sua subsistência, ou pode-se dizer sobrevivência sua e de sua família (ANTUNES,1985),

Nesse sentido Antunes (1985, P. 10) cita sobre o surgimento do sindicalismo:

Os sindicatos representaram nos primeiros tempos do desenvolvimento do capitalismo, um progresso gigantesco da classe operária, pois propiciaram a passagem da dispersão e da impotência dos operários aos rudimentos da união da classe.

Então, pode-se dizer que o sindicalismo surgiu com o avanço industrial na Inglaterra em meados do século XVIII, consequência da classe proletarizada descontente com os baixos salários, más condições de trabalho e altas cargas horárias, as quais entenderam que poderiam se unir para que esses problemas trabalhistas poderiam ser debatidos de uma forma conjunta e não mais unitária como havia sendo feito até então. Como não havia normas para tais relações empregatícias, os proprietários negociavam com cada um dos operários.

Com a organização da classe operária em forma de sindicato, lutando contra a pressão dos proprietários por melhores salários, carga horária menor do que havia fazendo. Essa classe organizada – denominada, agora, sindicato - estava representando os assalariados que ainda não tinham conseguido lutar por melhorias, pois estavam fazendo isso de forma unitária.

Isso resultou um processo de lutas, motivando e mobilizando os operários a reunirem-se em busca de direitos e, dessa forma, fortificando a união entre eles para que juntos tivessem maior representatividade, na medida em que muitos operários eram pressionados por seus patrões a não se aliar aos movimentos de reivindicações de melhores condições de trabalho.

Neste sentido Antunes (1985, p. 15) cita que:

Se a história das organizações sindicais inglesas teve momentos de derrotas e vitórias, é inegável que elas constituíram a primeira tentativa efetiva dos trabalhadores de organizarem-se na luta contra os capitalistas. Ao conseguirem abater a concorrência existente entre os operários unindo-os e tornando-os solidários em sua luta, ao se utilizarem das greves como principal arma contra os capitalistas, os operários conseguiram dar os primeiros passos na luta pela emancipação de toda a classe operária.

Um das primeiras revoltas da classe operária fora contra o avanço das máquinas no setor de produção, onde os primeiros inventores foram de certa forma perseguidos, e suas invenções ou até suas máquinas arruinadas pelos operários, mas como este tipo de revolta era de forma remota e não tinha tanta força para mudar o curso das invenções, perdeu logo sua força e foi vencida rapidamente pelos capitalistas. Essa classe foi contra uma sociedade que os repudiaram pelos seus atos considerados desmedidos (ANTUNES,1985).

Durante anos a classe operária não tinha seus direitos como organização sindical formalizada, o direito à livre associação era, até então, direito exclusivo dos capitalistas. Tiveram êxito na formalização do direito de associação em 1824, onde o Parlamento inglês votou uma lei permitindo a livre associação para o proletariado. Chamaram esta união sindical de “*trade-unions*”(ANTUNES,1985).

Essas “*trade-unions*” tinham como objetivo o fortalecimento da classe operária contra a exploração dos capitalistas. Essa união sindical também passou a regulamentar os salários, nivelando os mesmos com toda a categoria.

Outra mudança significativa foi fazer a fusão de várias categorias de uma região numa federação, formando assim a “Associação Nacional para a Proteção do Trabalho”. Esta associação reunia operários da linha têxtil, mecânicos, ferreiros, fundidores, mineiros, etc.

Quando um salário estipulado pela associação era desrespeitado, as “*trade-unions*” enviavam uma delegação para exigir junto ao patrão a aceitação do salário estipulado anteriormente. Caso isso ainda não fosse respeitado, a associação organizava greves de um setor da fábrica ou da produção de forma generalizada para que suas exigências fossem atendidas. Estes eram os meios legais utilizados pela associação (ANTUNES,1985).

Com a associação criando forças, os patrões começaram a pressionar e em algumas vezes obrigar os operários a renunciarem de forma formal a participação no sindicato. Levando assim a alguns sindicatos menores à extinção, demonstrando o quão forte era o setor patronal e o quão árdua era a luta dos operários para a organização sindical.

A história do sindicalismo pelo mundo teve seu começo na Inglaterra; lograram vitórias e derrotas; e é inegável que constituíram efetivamente a primeira tentativa de organização sindical na luta contra a classe patronal.

## 1.1. SINDICALISMO NO BRASIL

O regime trabalhista no Brasil começou com a mão de obra escrava, escravos estes advindos principalmente dos países da África, sobre este início Arion Sayão Romita(1976, p. 35) em seu livro “Direito Sindical Brasileiro” expõe que:

Inicialmente, vigorou no Brasil o regime de trabalho escravagista. O sistema corporativo de produção e trabalho não poderia vicejar, por pressupor o trabalho *livre*, embora subordinado a normas estatutárias.

Com o desaparecimento da escravatura no final do século XIX, decorrente da aprovação da Lei do Ventre Livre, em 1871 e da Lei Áurea em 1888, houve de forma literária a abolição da escravatura. Mas, somente em 1891 com a promulgação da primeira Constituição da República do Brasil em seu artigo 72, § 8, que cita:

**Art.72** - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos concernentes á liberdade, á segurança individual e á propriedade, nos termos seguintes:  
§ 8º A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas, não podendo intervir a policia senão para manter a ordem publica.

Tem-se a partir deste momento o começo do sindicalismo no Brasil; nos últimos anos do século XIX, vinculado ao processo de transformação da economia brasileira com o avanço do café, substituindo o trabalho escravo pelo trabalho assalariado e transferindo o lucro agrário pelo industrial; estabelecendo assim uma contratualidade entre os detentores de um poder econômico e aqueles que por sua subsistência ficavam obrigados a aceitar algumas regras impostas pelos poderosos, constituindo assim uma dominação do poder sobre os operários.

As primeiras formas de organização entre os trabalhadores no início do sindicalismo foi o socorro e a ajuda mútua; e a segunda foi a união operária que, com o desenvolvimento da indústria, passou a se organizar por ramo de atividade, dando assim origem aos sindicatos (ROMITA, 1976)

Registros históricos indicam a existência de confrarias para fins religiosos, as quais surgiram nas principais cidades do país, como São Paulo, Rio de Janeiro e Olinda no início do século XIX aqui no Brasil. Deve-se levar em consideração nesta história a Constituição Imperial de 1824, que proclamou a liberdade de trabalho, facultando o direito do trabalhador de associar-se, tema que será abordado com mais ênfase no próximo capítulo.

Pode-se dizer que o desenvolvimento da indústria no Brasil imperial não fora tão expressivo ao ponto de propiciar um movimento sindical. Houve duas entidades que



se destacaram, a Liga Operária (1870) e a União Operária (1880), (RUSSOMANO, 2000).

No início do século XX alguns trabalhadores se organizavam em forma de associações de classes, surgiram então a União dos Operários Estivadores em meados de 1903, a Sociedade União dos Foguistas (1903). Embora essas entidades não demonstrassem características sindicais, demonstravam claramente o interesse dos operários pelo sindicalismo e a importância de uma organização sindical (BRITO FILHO, p. 70).

Com o começo da discussão sobre o fenômeno do sindicalismo e a criação de algumas associações de classes, surgem então as duas primeiras confederações operárias; a primeira delas é a Confederação Geral dos Trabalhadores no ano de 1920 (dissolvida por um ato governamental pouco tempo depois), e a segunda foi a Confederação Nacional do Trabalho. Cabe destacar que, com o surgimento desses movimentos, muitos líderes foram perseguidos pelos seus empregadores e também pelo governo da época e é neste momento que surge uma famosa frase atribuída a Washington Luís: “no Brasil, a questão social é questão de polícia” (RUSSOMANO, 2000)

Como estava virando caso de polícia, em 19 de março 1931 é promulgado o Decreto nº 19.770, para retirar o sindicato do poder privado para considerá-lo como um direito público. Esse decreto traz a unicidade sindical e a neutralidade dos sindicatos, ou seja, proíbe os sindicatos que surgirem de se preocuparem com questões religiosas ou ideologias políticas, restringindo-se apenas à defesa dos interesses profissionais; além da proibição da filiação dos sindicatos a entidades internacionais sem a prévia autorização do governo. Esse Decreto é considerado por alguns autores a primeira lei sindical estabelecida no Brasil (BRITO FILHO, p. 72).

Referido Decreto trazia a unicidade sindical que fora anulada pela Constituição de 1934, adotando a pluralidade sindical. Todavia, a próxima Constituição, de 1937, de cunho muito mais corporativista e não mais liberal - como fora a anterior - traz novamente a questão da unicidade sindical e institui a contribuição sindical compulsória, ou seja, a obrigatoriedade do pagamento.

A carta magna mudou de uma carta liberal (1934) para uma carta corporativista (1937) por influência da Carta Del Lavoro, de 1927, da Itália, conforme destaca Sérgio Pinto Martins (1999, p. 86) em seu livro Direito do Trabalho, citando

que: “Decorreu a Carta de 1937 do sistema fascista italiano e a parte laboral foi inspirada na Carta Del Lavoro daquele país com feição eminentemente corporativista”.

A promulgação da Constituição de 1937 estabeleceu algumas regras que perpetuam até os dias de hoje, algumas delas, inclusive, permanecem sem alteração até os dias de hoje. O conteúdo desta promulgação serviu como base para o Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Amauri Mascaro Nascimento, trata disso em seu livro *Direito e Política* (2008, p 90), citando que,

Como texto básico unificador das normas existentes, a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, tem um significado que não pode ser desconhecido, porém, vista como meio de aperfeiçoamento do sistema legal sobre relações coletivas de trabalho, em nada contribuiu para mudar o que havia, não passando de mera reunião de textos já existentes com algumas pinceladas pouco ou em quase nada inovadoras.

A promulgação da Constituição de 1946 não modificou o que já citava a Carta Magna de 1937 com relação ao modelo sindical corporativista e a unicidade do sindicato. Todavia, houve mudança com relação ao direito de greve que passou a ser um direito dos trabalhadores, deixando assim de ser considerado um ato ilícito.

Passa-se então a outro momento histórico, em que se chega ao regime de exceção de 1964 e a confecção da constituição de 1967, alterada após dois anos pela Emenda Constitucional nº1 de 1969. A situação política no Brasil era um tanto conturbada nesse momento, porém, mantinha-se praticamente a mesma legislação da anterior, com a peculiaridade de um Regime Militar truculento, onde fora intensificado o controle sobre as entidades sindicais. (BRITO FILHO, p.76)

Em meados de 1960 surgia a ideia de uma Central Geral dos Trabalhadores que, no entanto, fora facilmente dissolvida pelo governo autoritário e controlador que era o Governo Militar.

Na década de 1970, começa a surgir um novo modelo de sindicalismo, propondo um modelo livre da estrutura sindical atrelada ao governo. Esse fenômeno fica mais nítido no ABCD paulista (compostas pelas cidades de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul e Diadema), surgindo neste momento o que se pode dizer como a liderança sindical mais expressiva de todos os tempos, o Sr. Luiz Inácio da Silva, que posteriormente seria conhecido como “Lula”. Seu primeiro aparecimento foi no ano de 1969 na diretoria do sindicato. (SINTRAFESC)

Um ponto da luta pela mudança da estrutura sindical, e que depois se transformou em uma luta direta contra o governo militar foi no dia 12 de maio de 1978, em que os trabalhadores da Saab-Scania do Brasil (empresa Sueca que estabeleceu no Brasil em 1957 e é fabricante de caminhões, localizada na cidade de São Bernardo do Campo) entraram na fábrica para trabalhar como num dia normal, bateram o cartão ponto, mas não ligaram as máquinas como faziam todos os dias e, literalmente, cruzaram os braços. Neste momento esses trabalhadores estavam “abrindo caminho” para uma batalha por uma nova proposta sindical no Brasil. Essa greve dos operários em São Bernardo do Campo se espalhou por todo o Brasil, desafiando o regime militar. Iniciou-se uma mobilização popular que se estendeu por todo o país contra o regime militar em defesa das liberdades democráticas..

Neste momento político de exceção militar, as reuniões de pessoas, passeatas, reuniões em igrejas, praças públicas apresentavam um grande afronta à segurança nacional, assim como os líderes dos sindicatos poderiam ser depostos de seus cargos ou ainda presos - como de fato o foram - pelo Regime Militar.

Em 1980 os representantes do movimento popular fundaram o PT (Partido dos Trabalhadores) com a proposta de ter representantes que ansiassem os direitos para a classe trabalhadora. Então, na década de 1980, com a fundação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) no ano de 1983, com a Central Geral dos Trabalhadores (CGT) em 1986, passaram a pregar uma mudança na estrutura até então imposta pelo governo. (SINTRAFEST)

Em 1984 é realizado em São Bernardo do Campo o 1º Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores (CUT), participando cerca de 5.260 delegados eleitos em assembleias em todo o país, 937 representantes de entidades sindicais, lançando novas propostas sindicais às já estabelecidas no país.

O Ministério do Trabalho estabeleceu a Portaria nº 3.100 de 1985 revogando a de nº 3.337/78 vigente até então, esta portaria proibia a criação de Centrais Sindicais.

Atingimos agora a Constituição que nos norteia até os dias de hoje, a Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada no ano de 1988, que em seu artigo 8º, I, dispõe;

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:  
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

Afastando assim a interferência e intervenção administrativas do Estado nos sindicatos, eliminando a partir deste momento o corporativismo sindical estatal. (RODRIGUES, 1990). Porém, a própria Constituição dá, de certa forma, autonomia para o sindicato no inciso citado acima, tira a possibilidade de ratificação da Convenção nº87 da OIT em seus incisos II e IV no mesmo artigo 8º que cita;

II - é **vedada a criação de mais de uma organização sindical**, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

IV - a assembléia geral **fixará a contribuição que**, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

## 2. BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO SINDICATO DOS MINEIROS DE CRICIÚMA

Entende-se como necessário discorrer brevemente sobre o contexto no qual surgiu o sindicato dos mineiros de Criciúma. Segundo Goularti Filho (2002), os primeiros participantes da história do carvão em Santa Catarina foram os tropeiros que desciam de Lages em direção à Laguna pela Serra, em meados do século XIX. Desta forma, foram se formando os primeiros municípios da futura bacia carbonífera, originados em Laguna.

Volpato (1984) cita que, com os restritos recursos do século XIX, não havia condições suficientes para extrair o minério. Por muitos anos seguintes, a exploração se dava de maneira artesanal e em pequena escala, ainda nas redondezas de Laguna.

Só a partir de 1861, a concessão para minerar na região de Lauro Muller, na época, denominada de Passa Dois, conseguida pelo Visconde de Barbacena. Por meio dele foram constituídas duas firmas inglesas, ambas com finalidades distintas, mas que se complementavam. Havia a necessidade de se construir uma ferrovia para transportar o minério extraído e a construção desta ficou a cargo da *The Dona Thereza Chistrina Railway Company Limited*. Já o carvão, ficou por conta da *The Tubarão Brazilian Coal Mining Company Limited*. O minério na época extraído fora considerado de baixa qualidade, com alto teor de rejeitos piritosos e os ingleses não ficaram por muito tempo na região (Volpato, 1984).

A exploração do carvão catarinense só voltou a ser explorada em maior escala na segunda década do século XX, por meio da fundação da Companhia Brasileira Carbonífera Araranguá – CBCA. Na época, por causa da queda das importações que ocorreu no início da Segunda Guerra Mundial, a indústria do minério começou a se desenvolver, assim, entre os anos de 1917 e 1922, pelo menos cinco mineradoras foram estabelecidas na região. A produção de carvão começou a obter maiores resultados, a partir da conclusão do ramal da Estrada de Ferro Dona Tereza Cristina – EFDTC, que possibilitou ao acesso a região das minas ao mar. As companhias de destaque desta época eram a Carbonífera Urussanga – CCU, e a Carbonífera Próspera (Volpato 1984).

O governo federal só renovou seu interesse pelas minas de carvão de Santa Catarina quando a partir de testes feitos na Europa e EUA, o carvão foi reconhecido como de boa qualidade. Também na mesma época e em função da mineração em

Santa Catarina, foram aprovados pelo Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, empréstimos para três empresas da região. A partir de então, houve liberação de valores para investimento no beneficiamento do carvão, e estocagem (Volpato, 1984).

Ainda em 1924, com relação ao beneficiamento do carvão em Santa Catarina, poucos eram contrários à extração, mas já se iniciava uma disputa entre os partidários do “carvão nacional” e os seus opositores. Os opositores alegavam que o beneficiamento seria antieconômico. Goularti (2002) adverte que o principal objetivo daquela disputa seria a intervenção estatal na atividade. Mesmo assim, a indústria carbonífera se expandiu até 1927, quando começou a perder espaço para o carvão importado.

Nesta época, a principal utilização do carvão era como combustível para transporte de matéria prima e mercadorias. Assim, havia uma preocupação em romper a dependência de importação de carvão para redução de custos. Pensando nisso, o governo da velha república passou a investir na extração de carvão mineral para baratear o custo energético dos transportes dos grandes centros e ferrovias.

Segundo Teixeira (1996), a implantação do que se podia chamar de complexo industrial carbonífero na região, ocorreu somente na década de 1940, e junto surge a hegemonia econômica e política da região que seria exercida pelos mineradores. As situações propulsoras do setor foram a falta de carvão no mercado mundial, por ocasião da Segunda Grande Guerra e os planos de industrialização de Getúlio Vargas, presidente da república na época.

A política de industrialização de Getúlio Vargas deu algumas garantias para os mineradores, já que decretou um consumo obrigatório de 10% de carvão nacional sobre a quantidade importada. Não houve boa aceitação do decreto pelas companhias consumidoras pelo fato de a qualidade do minério nacional não se igualar ao minério importado. No entanto, o governo continuou firme na obrigatoriedade do consumo do minério nacional. Mais tarde, 1937, a taxa de obrigatoriedade subiria para 20%. Assim, praticamente todas as empresas públicas de energia e transporte dependiam das indústrias carboníferas da região. As riquezas do subsolo passaram a ser pertencentes ao governo federal que concedeu o direito à exploração as companhias carboníferas. Teixeira (1996)

Na região carbonífera catarinense, a criação da Companhia Siderúrgica Nacional foi o principal fator que desencadeou um salto produtivo. Como Santa Catarina era a única que possuía o carvão metalúrgico, oportunizou a partição do

estado catarinense no mercado nacional, ultrapassando o Rio Grande do Sul (Teixeira, 1996).

No decorrer de três décadas, enquanto o governo e companhias mineradoras discutiam grandes proporções de valores e mercado, paralelamente crescia a organização dos mineiros da região sul-catarinense, que lutavam por seus direitos através de greves para reivindicar o pagamento de salários atrasados. A primeira greve dos mineiros da região fora registrada em 1920, na CBCA, registrada pelo autor Alcides Goularti Filho (2002). Nesta época, o movimento grevista era visto como clandestino, provavelmente por isso, não são encontrados registros legais de experiências grevistas.

Embora em 1938 tenha surgido a primeira tentativa de organização de um sindicato de mineiros, a autora Choinacki esclarece que, em Criciúma, o sindicato começou a tomar forma em meados dos anos 1940, com as reuniões clandestinas, escondidas dos patrões, pois todo o descontentamento das condições de trabalho que tentara ser feito pelos trabalhadores, era desmoralizado pelos patrões através do policiamento que perseguiram os trabalhadores que não eram a favor dos proprietários.

Naquela época, ocorre uma agitação política para que o Presidente Getúlio Vargas continuasse no poder, segundo a Choinacki, ocorrera a criação dos chamados sindicatos “pelegos” para fortalecer o governo por intermédio dos trabalhadores. Foi nesta época que os que eram perseguidos pelos patrões começaram a formar a Associação dos Trabalhadores da Indústria Extrativa do Carvão. (CHOINACKI, 1992, p. 28)

Mesmo com a desconfiança, os trabalhadores começam a campanha de filiação, isso ocorre em meados dos anos 44, porém o que era para ser uma associação que lutava pelos direitos discutidos até então as escondidas, não foi bem isso que ocorrera. No começo da Associação, houve um período um pouco conturbado, pois os trabalhadores associados queriam um sindicato mais decidido e decisivo nas negociações com os proprietários, porém, após muitas assembleias e nada resolvido o clima entre os trabalhadores descontentes era tenso. (CHOINACKI, 1992, p. 28)

Os trabalhadores descontentes começaram a formar novas alianças para que o sindicato fosse voltado para os trabalhadores e não para os interesses dos patrões. Com a organização dos trabalhadores formados por esta nova aliança deixando a atual diretoria acuada e acabando com o reinado patronal, não restou outra

alternativa para a diretoria a não ser renunciar em dezembro de 1956. (CHOINACKI, 1992, p. 29)

Com a nova eleição e sua nova diretoria presidida pelo Sr. Antônio Parente, começa uma nova fase para o sindicato dos mineiros de Criciúma, uma fase voltada aos interesses dos trabalhadores, exigindo melhores salários, melhores condições de trabalho e segurança nas minas.

Em 1957 os mineiros do sul catarinense voltam a realizar greve, com o intuito de aumentar o valor do carvão da época, então, em 18 de fevereiro, uma comitiva composta por representantes do sindicato de Criciúma, Urussanga, Orleans e Lauro Muller segue para o Rio de Janeiro para pleitear o aumento no preço do carvão e por consequência o aumento dos salários em 40%. Esta greve não se dava contra os patrões, mas sim contra Juscelino Kubitschek, pois, segundo as páginas do jornal na época Tribuna Criciumense, “uma vez que sendo a indústria carbonífera dirigida e orientada pelo governo, nenhuma interferência no aumento de salários, tem os mineradores”. (Lemos, 2008)

Porém, verdade, esta não era a forma que pensavam os mineiros, onde em assembleia realizada no dia 12 de março do mesmo ano, estabelecem o prazo de quatro dias para o pagamento do aumento salarial de 40% juntamente com os dias parados, depois que voltassem ao trabalho. (Lemos, 2008)

Choinacki (1985) ainda relata que com o empenho da nova diretoria e a intensa fiscalização por parte do sindicato os patrões passaram a impedir o acesso dos dirigentes às minas o que foi o dito “estopim” para que os trabalhadores se unissem e exigissem dos patrões melhores salários, segurança, saúde e melhores condições de trabalho. Foi o que foi exigido em meados de 1958 com a deflagração da primeira greve daquele sindicato.

Ocorreram outras greves em 1959, 1960, 1961 e 1963 por motivos semelhantes aos que desencadearam a primeira greve, salários, segurança, saúde e condições de trabalho. A greve de 1960, comandada pelo Presidente do Sindicato Antônio Parente, marcada por ações mais enérgicas dos mineiros, foi importantíssima, pois rendeu aos mineiros o respeito dos patrões.

Ainda segundo Choinaki, o fortalecimento dos sindicatos era visto como um entrave aos mineradores, o que os levou a investir alto em nova eleição para diretoria. Mesmo assim, os mineiros venceram com a chapa de verdadeiras lideranças, interessadas realmente na conquista de melhorias à classe trabalhadora. A partir daí os



mineradores decidiram pela divisão do sindicato. A autora descreve em seu livro, Mineiros de Santa Catarina: sua luta e sua história, que em novembro de 1961, nascia a Associação dos Trabalhadores na Indústria e Extração de Carvão de Rio Maina. E ainda que, na ata de criação, havia uma promessa de nova identidade. Mencionavam sobre colaboração de patrão e empregados, assistencialismo, e da salvação das “garras do comunismo”.

O responsável pela divisão da força política e reivindicatória fora o Deputado Diomício Freitas (Arena). Assim, em fevereiro do próximo ano, 1962, os mineiros do Rio Maina já tinham sindicato.

Em 1964, com o golpe militar, os sindicatos sofreram algumas alterações em suas gestões. Os militares investiram na despolitização. Os trabalhadores deveriam começar a cooperar com a nova ordem e, desta forma, auxiliar no desenvolvimento econômico. A autora relata que já na primeira semana após o golpe militar, o sindicato de Criciúma já sofreu alterações, os dirigentes já haviam sido afastados e já havia uma chamada Junta Interventora. Desta forma, entre 1964 e 1966, a atuação dos sindicatos foi inexpressiva, contando apenas com o assistencialismo e com ganhos insignificantes a partir de negociações pacíficas.

A partir de 1966, o governo autorizou que os Sindicatos fizessem novas eleições. Os trabalhadores, mesmo silenciados, permaneciam articulados e elegeram um representante alemão que dirigiu o sindicato até o ano de 1977, numa época de significativa repressão política, a principal reivindicação era o salário mais digno.

Novas eleições voltaram a acontecer no ano de 1978. Neste ano, os pelegos criaram confusão com a chapa dos trabalhadores, foi necessária a intervenção da polícia, os candidatos acabaram perdendo a chance de registrar a chapa, favorecendo a vitória à chapa dos pelegos, vinculada aos patrões, que permaneceu no cargo até 1979. Neste ano, a chapa dos trabalhadores consegue a vitória, mas são destituídos por uma manobra da chapa perdedora.

O sindicato tornou-se combativo, para superar as confusões com os pelegos que perduraram até o ano de 1986. Neste ano, os trabalhadores elegeram o mineiro José Paulo Serafim como presidente. Uma eleição tumultuada, com fraudes e com a necessidade de uma ação judicial. A fraude fora descoberta e José Paulo Serafim teve uma vitória esmagadora. Assim, iniciado um novo tempo de luta pelos direitos dos trabalhadores.

Embora tenha sido uma conquista justa e legal, muitas foram as barreiras para as mudanças e a atuação eficaz do sindicato. A principal delas, segundo a autora Choinaki, fora a imagem negativa do sindicato, em função de bebedeiras e ambiente pesado. Além disso, os mineiros não tinham consciência da própria força. Só a partir da primeira greve, foi que os mineiros começaram a encarar de forma mais organizada e politizada as assembleias e as questões passaram a ser discutidas de forma lúcida. Os pelegos continuavam tentando boicotar as lutas, mas já não possuíam tanta força. O maior trabalho da direção de José Paulo Serafim, foi a consciência de classe dos mineiros. É uma fase nova, mais comprometida e consciente que possibilitou inclusive a participação das mulheres dos mineiros, agregando mais força ao movimento.

Acontece a primeira greve na nova fase do sindicato, os trabalhadores solicitavam a instalação de um relógio ponto para que acabasse os abusos, a greve durou 38 dias e a diretoria do sindicato se transferiu para frente da empresa junto com os trabalhadores até que seu pedido fosse atendido. (Choinacki, 1992, p. 35) Nessa primeira greve, as mulheres conseguiram impedir um massacre militar, posicionando-se com seus filhos, como se fossem guardiãs de seus maridos. No decorrer do período de greve, a empresa chegou a demitir os trabalhadores os quais tiveram que ser readmitidos após 38 dias. Foi a primeira grande vitória do sindicato.

Ainda no mesmo ano, 1987, a descoberta de fraudes no pagamento de impostos e direitos dos trabalhadores desencadeou uma invasão dos trabalhadores nos escritórios administrativos das empresas. O resultado fora à luta dos sindicatos para assumir a administração das empresas para recuperação destas. Foram tentativas falhas por dois meses, até que os mineiros decidiram parar. Foram milhares de trabalhadores reivindicando em frente as empresas, a polícia foi acionada e a luta se estendeu até 1988.

Em meados do ano de 1988 os mineiros, mais uma vez em greve, vão até Brasília negociar para que o sindicato assuma a massa falida da empresa CBCA, com o intuito de pressionar o governo. Os mineiros invadem o Ministério da Indústria e Comércio e o Ministro aceita a proposta dos grevistas em assumir a massa falida de tal empresa e ainda de repassar os salários atrasados há três meses. Ainda no mesmo ano o juiz decreta a falência em empresa localizada na comunidade de Barro Branco, na cidade de Lauro Muller, que está fica sob responsabilidade do sindicato de Lauro Muller.

O maior golpe para o setor de mineração viria com o governo Collor que, sem nenhuma consulta ao mercado interno, resolve não comprar carvão nacional e importar da Colômbia e dos EUA, com esta manobra do governo, começa a sobrar carvão no pátio das empresas, o sucateamento das máquinas e causando demissões em massa em empresas da região de Criciúma.

Revoltado com a manobra, desabafa um sindicalista:

A intenção do governo neste plano de privatização é fazer com que os equipamentos se estraguem, tudo vá por água abaixo. Ai depois eles vendem por banana para os grandes empresários. (CHOINACKI, p. 42)

Com o passar dos anos, houve algumas rebeliões, queimas de caminhões, promessas falsas do governo do estado para que a greve acabasse. Faltava bem pouco para acabar com toda a economia da região carbonífera, afirma Choinacki (1992). E o pouco que faltava aconteceu, como se não bastasse, o governo Collor decidiu não comprar mais carvão nacional e sim importar dos EUA e Colômbia, enquanto isso o carvão estocado permanecia sem comprador. Os mineiros insistiram na luta pela manutenção dos empregos, mas a luta fora em vão. Permanecendo a proposta de privatização da empresa. Os mineiros sindicalizados, recorreram ao então governador do estado Wilson Kleinübing que havia prometido brigar pelo sul do estado, mas nada conseguem. Foram novamente até Brasília, bloquearam aeroportos, e nada conseguiram.

Após 11 meses de mina desativada, os mineiros resolveram por iniciativa própria reativar a mina. A justiça manda desativar, os mineiros permanecem, bloqueiam qualquer ação que pudesse boicotar o alcance de seus objetivos. Há conflito físico, policia bombas de gás e tiros de borracha. Nem mesmo a miséria dos trabalhadores comoveu o governo. Blefes, promessas não cumpridas, e sabotagens fizeram parte da realidade do trabalho dos mineiros que trabalhavam por conta própria. E a mina continuava desativada, os equipamentos e máquinas sendo sucateados.

Foram quase dois anos de luta árdua, não houve acordo concretizado e os trabalhadores resolveram destruir a empresa. Foram queimados caminhões, carvão estocado, era a operação torra-torra. Mais uma vez o governo do estado, apavorado, fez falsas promessas, de readmissão e pagamento. E mais uma vez, os mineiros acreditaram, cessaram as ações incendiárias e se arrependeram, porque nada fora cumprido. O sonho desaba por total em 1992, quando a situação do carvão continua sem qualquer perspectiva para o setor e os mineiros se arrependem de terem

acreditado nas falsas promessas e não terem ido até as últimas consequências (CHOINACKI, 1992).

Esta história de guerra travada entre trabalhadores sindicalizados, pelegos, governo e empresários gerou muito sofrimento nos mineiros das décadas de 40, 60, 70, 80 e 90, mas trouxe aos sindicalizados da atualidade um referencial para a importância de uma luta constante para a garantia de direitos como salários, segurança, saúde e condições de trabalho.

## 2.1 DAS ATIVIDADES SINDICAIS E SUAS FUNÇÕES

A trajetória histórica do sindicato dos mineiros na região carbonífera denota que prevaleceram as relações de conflito. As relações pacíficas foram inexistentes, provavelmente porque o Direito Sindical ainda não era reconhecido e nem tampouco efetivo. Segundo Nascimento (2003) as funções que o sindicato deve cumprir se referem a representação. Tal representação pode se desdobrar em dois planos, o individual e o coletivo. No plano coletivo, estão representados dois grupos, em relação com outros órgãos e grupos. Seja perante o Estado, ou empregadores, ou ainda outros órgãos, ao sindicato cabe atuar como uma forma de interprete das pretensões dos grupos em questão. Também no plano individual, sua função é de representatividade, com maiores ou menores limitações, participando de processos judiciais, atos homologatórios de rescisões entre outros. Segundo ainda Nascimento (2003) a Constituição de 1988(art 8º ) atribuiu ao sindicato a função de defender os direitos e interesse coletivos e individuais da categoria. Modificou a diretriz, que vigorou até a Constituição de 1946, que atribuía ao sindicatos o exercício de funções delegadas pelo Poder Público.

Atualmente, já é possível se falar em atividades legais e funções legais dos sindicatos. Segundo Brito (2000), o sindicato é uma associação que tem por finalidade coordenar e defender interesses profissionais e econômicos de trabalhadores e empregadores. Assim, a razão de ser de um sindicato está ligada as funções que desempenha, em nome do objetivo pelo qual existe. A primeira função exercida por um sindicato, segundo Brito (2000) é a função econômica, esta corresponderia as ações de um sindicato para levantar receita necessária para desenvolver suas atividades. E, embora esteja claro na CLT a proibição aos sindicatos a buscar receitas além dos

limites traçados para o alcance de seus objetivos, há uma ressalva de que possa ser incompatível com a liberdade sindical consagrada, no texto constitucional.

O autor Nascimento (2003) destaca que a proibição da atividade econômica sindical deve ser interpretada como a restrição para que o sindicato desenvolva atividades sindicais lucrativas no mundo dos negócios. Nascimento (2003) sobre o fato de a Constituição de 1988 não ter proibido esta função, mas a CLT ter vedado a função econômica, destaca que não há conclusões sobre todas as implicações mas que se deve respeitar o preceito constitucional.

Segundo Brito (2000), se as associações sindicais gozam de liberdade de administração, não podendo sofrer interferência do Estado, como preceitua o artigo 8º, §1, da CF/88, é óbvio que elas podem exercer atividade econômica, desde que por meio de atividades lícitas e que sejam necessárias para o cumprimento de sua finalidade, que, não é demais repetir, é coordenar e defender interesses profissionais e econômicos, em prol dos trabalhadores e de empregados.

O sindicato também possui uma função política, não se trata aqui de uma função político partidária, mas de uma organização para planejar estratégias para defender seus filiados. Nesse sentido, Mascaro apud Brito (2000), declara que é preciso separar política de política partidária, reconhecendo a pertinência da primeira e desaconselhando a segunda.

Segundo ainda Brito (2000) a terceira função de um sindicato seria a função ética. O autor destaca que o sindicato, gozando da liberdade sindical, tem autonomia e determinação para buscar interesses que para atingir seus objetivos, sempre garantindo o interesse da coletividade.

A função negocial ou regulamentar está citada no artigo 8º, VI, da Constituição Federal, como uma função prerrogativa exclusiva dos sindicatos, a menos que não haja organização da categoria, neste caso atuando a federação e, na ausência desta a confederação. Esta função só se concretiza quando há efetivação de convenções ou acordos coletivos do trabalho.

Há ainda a função assistencial do sindicato que trata- de contribuir para o desenvolvimento integral do ser humano. É a prestação de assistência aos seus membros. Muitas vezes exercendo um trabalho de proteção aos cidadãos, em situações nas quais o Estado não atua de forma eficiente. Para Mascaro apud Brito (2000), esta função do sindicato importa na atribuição que lhe é conferida pela lei ou pelos seus estatutos para prestar serviços aos seus representados, contribuindo para o desenvolvimento integral do ser humano.

Como última função sindical, citada pelo autor Brito (2000), está a função de representação, está se dá quando o sindicato representa os interesses do grupo que representa. O sindicato assim representa também os interesses gerais da profissão, dos interesses individuais de seus associados, e também na celebração de convenções coletivas. Representação, no que se refere à área de atuação, pode ser judicial ou extrajudicial, e no que se refere aos interesses podem ser individuais ou coletivos.

Delgado (2011) chama atenção para a legitimidade dos acordos coletivos quando cita a Carta Magna, em seus art.8º até o 11, que implementou efetivamente, o mais relevante avanço democrático no Direito Coletivo brasileiro, desde a década de 1930.

Este documento vedou a interferência e a intervenção do Estado na organização sindical e ampliou os instrumentos de atuação sindicais, além de conferir amplitude ao direito de greve. Assim, reconheceu como instrumentos jurídicos clássicos da negociação coletiva, o contrato coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho, conferindo-lhes amplos poderes, ressalvada a obrigatoriedade da participação dos sindicatos obreiros na dinâmica negocial coletiva.

## 2.2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

Considerando a importância da conceituação do tema Negociação Coletiva Trabalhista, para a fundamentação desta pesquisa, viu-se a necessidade da diferenciação entre negociação coletiva, acordos e convenção coletiva. A partir deste tópico, haverá uma compilação de vários autores, conceituando as diferentes formas de negociação coletiva trabalhista.

Brito (2000) define a negociação trabalhista com base no artigo 2º da Convenção n. 154 da Organização Internacional do Trabalho, como todas as negociações que envolvem empregadores, empregados, ou uma ou mais organizações de trabalho, com o objetivo de fixar as condições de trabalho, de regular as relações entre empregados e empregadores, ou regular as relações entre empregados e organizações, ou até mesmo todas estas relações de uma única vez.

Delgado (2011) destaca que a negociação coletiva, por ser uma dinâmica social, é bastante complexa. No entanto, destaca que é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea.

Segundo Nascimento (2003) a principal função da negociação coletiva é a *compositiva*, forma de superação dos conflitos entre as partes, ao lado das demais prevista pela ordem jurídica. A finalidade é harmonizar os interesses contrários dos trabalhadores e seus empregadores, casos de difícil solução. A isto este autor chama de finalidade compositiva, como uma alternativa para as disputas trabalhistas. As negociação trabalhista pode evitar desgastes e danos, evita prejuízos no processo produtivo entre outros.

Nascimento (2003) afirma que a negociação coletiva tem a obrigação de criar obrigações e direitos entre os sujeitos estipulantes, sem refletir nas relações individuais de trabalho. Com esta finalidade, a negociação é estipulada para estabelecer deveres e faculdades a serem cumpridas pelas organizações, de caráter nitidamente obrigatório, sem qualquer projeção fora da esfera dos sujeitos, sem atingir empregados ou empregadores do setor.

Nascimento (2003) destaca para a importância da função social das negociações coletivas. Um exemplo disso é a oportunidade de os trabalhadores participarem no processo decisório da empresa. A função social contribui para a normalidade das relações, para a harmonia no ambiente de trabalho, como um pacificador nas relações. Os trabalhadores satisfeitos com as negociações e os empregadores cientes de que não haverá nova exigência sobre o que já foi acordado, promove a cultura de parceria social. Ainda Nascimento (2003) destaca que é notório que os interesses entre trabalhadores e empresários são contraditórios, mas a negociação coletiva valoriza a autonomia coletiva, oportuniza normas mais abertas, levando em conta o contexto do setor e da empresa.

A negociação coletiva pode exercer funções específicas ou funções justralhistas gerais pertinentes. As funções específicas estão relacionadas à pacificação de conflitos de natureza sócio coletiva, sociopolítica e função econômica. Segundo ainda Delgado, a negociação coletiva trabalhista desponta como o mais significativo mecanismo de realização das funções inerentes ao Direito Coletivo do Trabalho. Assim também de todo o ramo justralhista. (DELGADO, 2011)

Desta forma, a negociação trabalhista deve preservar os princípios do Direito do Trabalho, desta forma, o coletivo preponderando sobre o individual, no cuidado com o cumprimento do justralhista, de considerar o contexto coletivo, a categoria, o universo mais global dos trabalhadores.

O autor Delgado (2011) destaca que, para que as negociações atinjam com sucesso à dinâmica do negócio, necessitam de algumas estratégias. No Brasil, segundo este autor, a convenção coletiva do trabalho e o acordo coletivo do trabalho são os instrumentos que garantem o sucesso das negociações trabalhistas.

### **2.2.1 Acordo Coletivo do trabalho**

Segundo Delgado (2011) os acordos coletivos são feitos por empresa ou empresas, em âmbito mais limitado do que o das convenções, e os efeitos são aplicáveis apenas aquelas empresas e trabalhadores envolvidos no acordo.

Na CLT está expresso que acordo coletivo do trabalho, conforme art.611, §1º é “facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais, celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas, relações de trabalho” (BRASIL, 2012)

Segundo Nascimento (2003) os acordos coletivos, pela sua dimensão, as cláusulas são aplicáveis a todos os empregados da empresa signatária, representados pelo sindicato estipulante, sócios ou não sócios dele.

Ainda Nascimento (2003) refere que o acordo coletivo se aplica a uma empresa por ser uma contratação coletiva em nível de empresa. Afirma que seria possível também a aplicação do acordo coletivo a mais de uma empresa, no caso de negociação direta com elas. O acordo coletivo com mais de uma empresa se distingue de uma convenção coletiva porque o acordo não tem amplitude normativa sobre toda a categoria, sendo que sua eficácia é limitada pela empresa ou empresas estipulantes.

Nascimento (2003) alerta para a legitimidade para negociar acordos coletivos que é pertencente apenas ao sindicato da categoria. E alerta que o acordo coletivo surtirá efeito normativo sobre todo o pessoal da empresa representado pelo sindicato convenente.

### **2.2.2 Convenção Coletiva do Trabalho**

De Luca (1991) entende que a convenção coletiva de trabalho se qualifica como contrato normativo, expressão do reconhecimento constitucional da autonomia privada coletiva como fonte de direito e portanto de direito privado. Além de criar



obrigações bilaterais a convenção coletiva estabelece normas que vão se organizar em um sistema e atuam como direito objetivo para pessoas a elas submetidas.

Este mesmo autor define ainda a convenção coletiva de trabalho como negócio jurídico formal através do qual o sindicato ou outros sujeitos devidamente legitimados compõem conflitos de interesses e de direitos entre grupos profissionais que envolvam empregados e empregadores. Desta forma, apenas os grupos definidos na lei e nas condições nela referidas, podem celebrar contratos coletivos.

Com base no art. 611, *caput* da CLT, a definição de convenção coletiva do trabalho trata-se de “um acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho” (BRASIL, 2012)

Assim, a convenção coletiva apresenta um caráter genérico e coletivo, já que é resultante de negociações entre sindicatos de empregadores ou empregados, mas sempre acerca de categoria.

As convenções coletivas, segundo Delgado (2011), são contratos sociais, privados, mas que produzem regras jurídicas e não apenas cláusulas obrigacionais. Embora de origem privada, criam regras jurídicas, preceitos gerais, abstratos e impessoais, dirigidos a normatizar situações futuras. Contemplando ainda, cláusulas contratuais.

Ambos, convenção coletiva e acordo coletivo, segundo Delgado (2011), são figuras jurídicas, mas distinguem-se em função dos sujeitos pactuantes e do âmbito de abrangência de suas regras jurídicas.

A Convenção Coletiva de Trabalho tem em seus polos subjetivos, necessariamente, entidades sindicais, representativas de empregados e empregadores, respectivamente. É pacto subscrito por sindicatos representativos de certa categoria profissional e sindicatos representativos da correspondente categoria econômica. Já os Acordos Coletivos de Trabalho, ao revés, tem em um de seus polos subjetivos empregadores não necessariamente representados pelo respectivo sindicato. As empresas, individualmente ou em grupo, podem subscrever, sozinhas, acordos. A presença sindical somente é obrigatória quanto ao sindicato representativo dos trabalhadores vinculados à(s) empresa(s) que assina(m) o acordo coletivo de trabalho. (Delgado, Maurício, 2011, p.154).

O autor refere, desta forma, que há uma distinção em termos de abrangência. O acordo coletivo de trabalho tem sua abrangência muito mais restrita.

Não obrigando as empresas que não fazem parte do acordo, ou seus empregados, mesmo que seja a mesma categoria econômica ou profissional.

Segundo Brito Filho (2000) a legislação brasileira entende a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho como os dois únicos meios de firmar acordos de caráter normativo. A convenção coletiva de trabalho, firmada entre entidades sindicais e prevista no artigo 611, *caput* da CLT, e o acordo coletivo de trabalho, pactuado por sindicato (s) profissional (is) e empresa (s), conforme o §1º do mesmo artigo.

Afirma ainda este mesmo autor, que a convenção tendo natureza contratual, deve ser entendida como negócio jurídico e, assim deve conter elementos essenciais extrínsecos e intrínsecos. Este intitula como extrínsecos, os pressupostos (objeto idôneo/licitude e possibilidade e forma/celebrados por escrito) e como intrínsecos os requisitos (o consenso e a causa/motivo típicos do contrato). Segundo ele, estes elementos são indispensáveis para a validade de qualquer negócio jurídico.

Os sujeitos da contratação coletiva também devem ser observados, são aqueles que podem realizar o contrato, não aqueles que serão beneficiados ou terão obrigações em decorrência da contratação. Brito Filho (2000) afirma que são sujeitos da contratação coletiva resumem-se a sindicatos, empresas, federações e confederações.

Este mesmo autor refere que há delimitação do campo de aplicação dos contratos coletivos, o campo pessoal e o campo geográfico. O campo pessoal, segundo Brito Filho (2000) se refere as pessoas, trabalhadores e empregadores que serão partes da convenção coletiva, aqueles que receberão direitos e obrigações. O campo geográfico diz respeito aos limites territoriais, em que a norma coletiva surtirá efeito.

O doutrinador Vianna (1989) destaca para a importância de atentar para a necessidade de as entidades sindicais estarem devidamente registradas no órgão competente (art. 8º, I, da CF/88 e Instrução Normativa n. 3/94 do MTb) e que visem estipular condições de trabalho e no âmbito das representações e que os representantes tenham mandato legal para fazê-lo. Além disso, que a deliberação tenha sido tomada em assembleia geral convocada para fim específico. Só assim haverá as condições para validade do contrato coletivo.

Segundo Nascimento (2003) as convenções coletivas tem vigência normativa e as suas cláusulas se aplicam aos sócios e não sócios dos sindicatos

convenientes, portanto a todos os membros das categorias, quer empregadores, quer empregados.

### 3. EXPOSIÇÃO E ANÁLISE DOS GANHOS REAIS OBTIDOS NAS CONVENÇÕES ENTRE OS ANOS DE 2009 A 2015.

Nesta pesquisa bibliográfica, o propósito é analisar os reais ganhos dos trabalhadores sindicalizados por meio das convenções coletivas ocorridas entre os anos de 2009 a 2015. Neste período, muitos foram os interesses e solicitações dos trabalhadores através dos sindicatos.

No entanto, apenas alguns interesses foram contemplados. Os tópicos expostos e analisados neste capítulo foram selecionados com base apenas naqueles que foram beneficiados e garantidos pelas convenções estudadas e no período pesquisado neste trabalho. A exposição dos dados se dará através de tabelas.

Tabela 1 Sindicatos participantes no período contemplado pela pesquisa:

<b>ANOS</b>	<b>ENTIDADES</b>
2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015	Federação Interestadual do Trabalho e Indústria de Extração do Carvão
2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Extração do Carvão do Estado de Santa Catarina.
2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015	Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Extração do Carvão de Criciúma.
2014; 2015	Sindicato dos Trabalhadores do Carvão de Forquilha.
2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Extração do Carvão de Lauro Muller.
2009; 2011; 2012	Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Extração do Carvão de Siderópolis.
2009; 2010; 2011; 2012; 2013; 2014; 2015	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Extração do Carvão e Fluorita de Urussanga.

2010	Sindicato dos Trabalhadores na indústria da Extração do Carvão de Siderópolis, Cocal do Sul e Treviso.
2013; 2014; 2015	Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Extração e Beneficiamento de Carvão e da Fluorita de Mar.Cal. e Pedreiras de Areias de Barro da pirita e de Mineiro não Met. De Siderópolis, Cocal do Sul e Treviso.
2015	Sindicato da Indústria da Extração de Carvão do Estado de Santa Catarina.

Fonte: tabela elaborada pelo autor.

Como já citado, o sindicato refere-se a uma associação que agrega pessoas de uma mesma categoria, cujo objetivo principal é a defesa dos interesses econômicos, profissionais, sociais e políticos dos seus sindicalizados. Por outro lado, as Federações sindicais são associações que reúnem, no mínimo, cinco sindicatos representativos de categorias similares ou conexas. Sendo que cada ramo de sindicato, pode formar uma federação sindical.

Neste caso, o ganho real parece ter sido a representatividade sindical. Na legislação brasileira, segundo BORTOLOTTI (2001), a Constituição Federal, art.8º,VI, dispõe que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho. No entanto, não existindo sindicato, compete aos órgãos superiores, Federação ou Confederação, a formalização de instrumentos coletivos. Dado interessante fora identificado nesta tabela histórica, já que a Federação Interestadual do Trabalho e da Indústria de Extração do Carvão aparece citada como que presente nas convenções dentre os anos de 2009 e 2015. Diz interessante, porque a participação consecutiva da Federação no decorrer do período, pode indicar representatividade, mas também pode sugerir a labilidade dos sindicatos existentes. Caberia nesta hipótese mais uma pesquisa, agora do tipo aplicada.

Considerando que, por força constitucional ( art.8º, inciso III, da Constituição da República Federativa do Brasil), os sindicatos devem ter a representatividade da

categoria como função, a ampliação do número de sindicatos envolvidos em negociações demonstrados nesta tabela confirma um ganho real no sentido de representatividade

Tabela 2. Cidades abrangidas pelas Convenções no Período Contemplado pela Pesquisa:

<b>ANO</b>	<b>CIDADES ENVOLVIDAS</b>
<b>2009</b>	Anitápolis/SC, Armazém/SC, Braço do Norte/SC, Grão Pará/SC, Gravatal/SC, Morro da Fumaça/SC, Orleans/SC, Pedras Grandes/SC, Rio Fortuna/SC, Santa Rosa de Lima/SC, São Ludgero/SC, São Martinho/SC, Treze de Maio/SC e Urussanga/SC.
<b>2010</b>	Anitápolis/SC, Armazém/SC, Braço do Norte/SC, Grão Pará/SC, Gravatal/SC, Morro da Fumaça/SC, Orleans/SC, Pedras Grandes/SC, Rio Fortuna/SC, Santa Rosa de Lima/SC, São Ludgero/SC, São Martinho/SC, Treze de Maio/SC Urussanga/SC.
<b>2011</b>	Anitápolis/SC, Araranguá/SC, Armazém/SC, Braço do Norte/SC, Cocal do Sul/SC, Criciúma/SC, Grão Pará/SC, Gravatal/SC, Içara/SC, Jaguaruna/SC, Lauro Müller/SC, Maracajá/SC, Morro da Fumaça/SC, Nova Veneza/SC, Orleans/SC, Pedras Grandes/SC, Rio Fortuna/SC, Sangão/SC, Santa Rosa de Lima/SC, São Ludgero/SC, São Martinho/SC, Siderópolis/SC, Treviso/SC, Treze de Maio/SC Urussanga/SC,
<b>2012</b>	Anitápolis/SC, Araranguá/SC, Armazém/SC, Braço do Norte/SC, Cocal do Sul/SC, Criciúma/SC, Grão Pará/SC, Gravatal/SC, Içara/SC, Jaguaruna/SC,

	Lauro Müller/SC, Maracajá/SC, Morro da Fumaça/SC, Nova Veneza/SC, Orleans/SC, Pedras Grandes/SC, Rio Fortuna/SC, Sangão/SC, Santa Rosa de Lima/SC, São Ludgero/SC, São Martinho/SC, Siderópolis/SC, Treviso/SC, Treze de Maio/SC, Urussanga/SC,
<b>2013</b>	Anitápolis/SC, Araranguá/SC, Armazém/SC, Braço do Norte/SC, Cocal do Sul/SC, Criciúma/SC, Grão Pará/SC, Gravatal/SC, Içara/SC, Jaguaruna/SC, Lauro Muller/SC, Maracajá/SC, Morro da Fumaça/SC, Nova Veneza/SC, Orleans/SC, Pedras Grandes/SC, Rio Fortuna/SC, Sangão/SC, Santa Rosa de Lima/SC, São Ludgero/SC, São Martinho/SC, Siderópolis/SC, Treviso/SC, Treze de Maio/SC, Urussanga/SC.
<b>2014</b>	Anitápolis/SC, Araranguá/SC, Armazém/SC, Balneário Arroio do Silva/SC, Balneário Rincão/SC, Braço do Norte/SC, Cocal do Sul/SC, Criciúma/SC, Forquilha/SC, Grão Pará/SC, Gravatal/SC, Içara/SC, Jaguaruna/SC, Lauro Muller/SC, Maracajá/SC, Morro da Fumaça/SC, Nova Veneza/SC, Orleans/SC, Pedras Grandes/SC, Rio Fortuna/SC, Sangão/SC, Santa Rosa de Lima/SC, São Ludgero/SC, São Martinho/SC, Siderópolis/SC, Treviso/SC, Treze de Maio/SC, Urussanga/SC.
<b>2015</b>	Anitápolis/SC, Araranguá/SC, Armazém/SC, Balneário Arroio do Silva/SC, Balneário Rincão/SC, Braço do Norte/SC, Cocal do Sul/SC, Criciúma/SC, Forquilha/SC, Grão Pará/SC, Gravatal/SC, Içara/SC, Jaguaruna/SC, Lauro Muller/SC, Maracajá/SC, Morro da Fumaça/SC, Nova

Veneza/SC, Orleans/SC, Pedras Grandes/SC, Rio Fortuna/SC, Sangão/SC, Santa Rosa de Lima/SC, São Ludgero/SC, São Martinho/SC, Siderópolis/SC, Treviso/SC, Treze de Maio/SC, Urussanga/SC.

Fonte: tabela elaborada pelo autor.

Dentre os anos de 2009 a 2015, o número de cidades abrangidas pelas ações sindicais teve um aumento de 100%. No ano de 2009, eram apenas 14 cidades envolvidas nos movimentos sindicais, já em 2015, foram 28 cidades. Segundo Antunes (1985), quanto mais pessoas em conjunto para requererem direitos e melhores condições de trabalho, mais força terá o sindicato.

Segundo Nascimento (2003) a extensão ou a redução da base territorial pode interferir na aplicação da convenção coletiva. Quando a base territorial é ampliada, a convenção coletiva alargará também o seu raio de eficácia, porque acompanhará a ampliação desta. Também se a base for reduzida, também será reduzida a esfera de incidência da convenção coletiva. Pois a convenção coletiva não será aplicada territorialmente além dos limites de abrangência dos sindicatos.

A visão deste autor fundamenta que o fato de terem aumentado consideravelmente a abrangência das convenções pode ser entendido como um ganho no sentido de aumento de eficácia na luta dos trabalhadores sindicalizados para a obtenção de seus direitos e melhorias das condições de trabalho.

Tabela 3 Salários e Reajustes Salariais no Período Contemplado pela Pesquisa:

<b>Ano</b>	<b>Salário Médio</b>	<b>Reajuste Salarial</b>	<b>Índice de Inflação (IGP-10)</b>
<b>2009</b>	1.052,25 até 1.433,39	9%	-1,68%
<b>2010</b>	1.119,31 até 1.573,41	6,11%	11,16%
<b>2011</b>	1.231,24 até	10%	5,33%



	1.770,98		
<b>2012</b>	1.354,36 até 1.948,78	10%	7,42%
<b>2013</b>	1.444,96 até 1.952,27	10%	5,39%
<b>2014</b>	1.524,52 até 2.283,52	10,50%	3,88%
<b>2015</b>	1.717,63 até 2.511,87	10%	10,54%

Fonte: tabela elaborada pelo autor.

Com relação ao aumento do salário, os aumentos perfazem um total de 65,61%, já o índice de inflação nos anos estudados, segundo os cálculos com base do IGP-10, fica em torno de 43,72% embora o índice de aumento salarial supere o índice de inflação no período de 2009 a 2015, o ganho real fica em torno de 21,89%, já que os outros 43,72% apenas repôs a perda inflacionária do período. Este “recorte” entre os anos de 2009 a 2015, se observado apenas neste período, denota um ganho real de 21,89%.

No entanto, historicamente, desde 1965, há uma discussão bastante importante com relação ao ganho real, e piso salarial dos trabalhadores das minas de carvão. Como já apresentado no referencial teórico desta pesquisa, as lutas sindicais foram incansáveis, a intervenção estatal para banir os sindicatos, a luta fora desumana e o resultado desta “briga” nem sempre foi justo aos trabalhadores. Embora esta pesquisa se limite às convenções no período entre 2009 e 2015, em 1965 foi acordado na convenção trabalhista deste referido ano que é renovado desde então a cada convenção coletiva.

Segundo a autora FELÍCIO (2015) ficou determinado, no acordo do ano de 1965, que seria acrescido ao piso salarial o valor referente aos adicionais de insalubridade e periculosidade, a todos os trabalhadores. E, embora esta cláusula esteja sendo renovada anualmente, até o ano de 2015, não é mais de interesse dos trabalhadores.

A mesma autora alerta para a ilegalidade do denominado salário complessivo que, de acordo com o inciso 2º do art. 477 da CLT, e com o Enunciado 91 do TST, é vedado pelo nosso ordenamento jurídico.

No entanto, esta cláusula, além de não mais atender aos anseios dos trabalhadores e de ser vedada pelo ordenamento jurídico brasileiro, ainda se mantém vigente. O interesse em invalidar esta cláusula, segundo esta autora, esbarra na dificuldade de esclarecer qual seria o piso salarial desta categoria, já que como salário complessivo, não está determinado em recibos de pagamento qual o valor exato dos respectivos adicionais. Cabe lembrar que, entende-se por salário complessivo todo pagamento ao empregado que na mesma remuneração incluir vários direitos sem especificação.

Este tipo de prática, pode acabar dificultando a negociação entre empregadores e trabalhadores e pondo em risco a segurança do empregado e do próprio empregador. No entanto, tanto o TRT da 12ª Região quanto o TST tem se mostrado favoráveis a legalidade desta cláusula, renovada há 50 anos. Há ainda o fato de que, em recentes decisões do TST, está sendo discutida a admissão da complexividade salarial se existente alguma norma coletiva específica sobre o assunto (TST RR 115500-98.2003.5.17.0006). E o argumento é que na Carta Constitucional atual as negociações coletivas possuem privilégio, de modo que por convenção coletiva pode ser estipulado forma de remuneração englobando diversos títulos.

Diante da complexidade do problema identificado, no momento desta pesquisa, torna-se incompreensível se o que seria entendido como ganho real desta categoria, com base nos cálculos pertinentes podem ser considerados como ganhos reais ou os valores estariam acrescidos por adicionais não especificados, o que é bastante provável.

Tabela 4. Do Fornecimento de Lanches

<b>Anos</b>	<b>Acordos</b>	<b>Exclusividade</b>
<b>2009 a 2014</b>	Fornecimento gratuito de lanche sempre que excederem as horas de trabalho sem aviso antecipado.	Apenas os trabalhadores do subsolo.
<b>2015</b>	Os trabalhadores da superfície também irão receber o lanche	Não houve

	sempre que excederem duas horas de trabalho sem aviso antecipado.	
<b>2015</b>	Todos os trabalhadores (subsolo e superfície) terão seus almoços subsidiados pela empresa.	Apenas duas carboníferas passaram a subsidiar 100% da alimentação no horário comercial.

Fonte: tabela elaborada pelo autor.

Tabela 5. Vale Alimentação

<b>Ano</b>	<b>Acordos</b>
<b>2009 a 2013</b>	Duas empresas concediam vale alimentação.
<b>2014 a 2015</b>	Todas as empresas passaram a conceder vale alimentação.

Fonte: tabela elaborada pelo autor.

Nas convenções entre 2009 e 2014, o lanche passou a ser obrigação prevista em acordo coletivo de trabalho, quando o trabalhador for solicitado a trabalhar em horário extra. Está citado que haverá fornecimento de lanche todas as vezes que o trabalho for prorrogado sem programação e se exceder à duas horas. Já a CLT cita que as horas diárias de trabalho não podem ser excedidas além de duas horas. Ou seja, há controvérsia bastante interessante.

Embora não seja o escopo deste trabalho, cabe destacar que existem deliberações não condizentes com a CLT. Por outro lado e, considerando que o recebimento de lanche e vale alimentação não são garantidos por lei, é sensato afirmar que a aquisição do direito de vale alimentação e lanche são ganhos obtidos pelos trabalhadores através das lutas sindicais.

Tabela 6. Seguro de Vida

<b>Ano</b>	<b>Acordos</b>
<b>2009</b>	Não havia seguro de vida
<b>2014</b>	Pgto de 50% do valor do seguro por parte do empregador

**2014 a 2015**

Pgto de até 100% do valor do seguro por parte de algumas empresas (2)

Fonte: tabela elaborada pelo autor.

O pagamento do seguro de vida não é responsabilidade do empregador. Não fora encontrado nenhuma legislação trabalhista que obrigue a empresa a conceder seguro de vida aos seus empregados.

Então o empregador está livre para optar se aceita ou não conceder seguro de vida aos seus empregados. Além disso, também não pode ser considerado como salário, quando pago pelo empregador. Pode sim, ser considerado como um direito adquirido, se constante em documento coletivo da categoria profissional.

Neste caso, através de convenção, os trabalhadores foram beneficiados como até 100% do valor do seguro de vida, segundo acordo coletivo homologado perante o sindicato da categoria, nas convenções entre 2014 e 2015.

Tabela 7. Auxílio Morte/Funeral

<b>Ano</b>	<b>Acordos</b>
<b>2009</b>	Pagamento de dois salários mínimos às viúvas ou beneficiários.
<b>2010</b>	Aumento de 50% no valor a ser pago às viúvas ou beneficiários.

Fonte: tabela elaborada pelo autor.

A morte do trabalhador é entendida como extinção imediata do contrato de trabalho. Mas existem procedimentos legais, no que concerne aos responsáveis pelo recebimento das verbas rescisórias. Nos termos da Lei nº 6.858, de 24/11/1980, a empresa é obrigada a providenciar o pagamento dos direitos do trabalhador do período de seu contrato até seu falecimento.

Esses direitos devem ser pagos aos dependentes legais do falecido ou aos sucessores previstos no Código Civil. No entanto, auxílio morte/funeral não são considerados como direitos do trabalhador ou como deveres dos empregadores. Portanto, como não estão previstos na CLT, o pagamento de 2 a 3 salários mínimos, como auxílio morte/funeral, tornaram-se obrigatórios por força das convenções ocorridas no período entre 2009 e 2015, caracterizando mais um ganho real dos trabalhadores.

Tabela 8. Garantias Especiais de Emprego

<b>Ano</b>	<b>Situações</b>	<b>Acordos</b>
<b>2009 a 2015</b>	Trabalhador acidentado no trabalho	Aplica-se o disposto art. 118, da Lei 8.213/91 combinado com o art. 346, do Decreto 3048/99.
<b>2009 a 2015</b>	Estabilidade antes da aposentadoria	Garantida por 12 ou 24 meses que antecedem a data prevista para aposentadoria, dependendo do tempo de contratação.
<b>2009 a 2015</b>	Estabilidade do trabalhador acometido de pneumoconiose	Garantida estabilidade no emprego até a obtenção de sua aposentadoria.

Fonte: tabela elaborada pelo autor.

Ao empregado atingido por acidente de trabalho aplica-se o disposto no art. 118(caput), da Lei 8.213/91, que "dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e da outras providências", combinado com o que dispõe o art. 346, do Decreto 3048/99, de 12/05/1999, que "aprova o regulamento da organização e do custeio da seguridade social".

E, ainda segunda a Cláusula comum em todas as convenções cita que:

Fica garantido o salário e o emprego dos trabalhadores que se encontrarem nos 12 (doze) meses anteriores a data prevista para a sua aposentadoria voluntária. Todavia, caso demitido no período supracitado, deverá o empregado, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e através de seu sindicato de classe (com apresentação de memória de cálculo e documentos inerentes), comunicar à sua ex-empregadora, sob pena de decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da demissão e a data da notificação da empresa acerca da reclamatória trabalhista concernente à reintegração no emprego.

P. único: Além da garantia acima, fica também assegurada estabilidade aos trabalhadores, os quais estivessem nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data prevista para a sua aposentadoria voluntária, desde que tenham 04 (quatro) anos consecutivos de vínculo na empresa. Todavia, caso demitido no período supracitado, deverá o empregado, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e através de seu sindicato de classe (com apresentação de memória de cálculo e documentos inerentes), comunicar à então empregadora, sob pena de decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da demissão e a data da notificação da empresa acerca da reclamatória trabalhista concernente à reintegração no emprego.

Já no que se refere a estabilidade do trabalhador acometido de pneumoconiose, serão garantidos o emprego e o salário, seja desenvolvendo suas funções no subsolo, seja na superfície, desde a constatação da moléstia através de exames de RAIO X e laudo pericial emitido por 02 (dois) médicos especialistas e credenciados pela Previdência Social Brasileira, até obtenção do direito à aposentadoria. Caso o empregado, em decorrência da moléstia, esteja incapacitado para exercer suas ocupações habituais no subsolo, será garantida a sua remoção à superfície, sem redução de salário ou elevação da jornada. Adquirindo o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia.

§ 1º: O deslocamento do empregado para qualquer função, não interferirá no seu salário nominal e em nenhum caso servirá de paradigma para efeito de pedido de equiparação salarial de qualquer obreiro.

§ 2º: O trabalhador demitido comunicará obrigatoriamente à empresa (carbonífera), no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias a contar da data da dispensa, se é ou não portador da pneumoconiose, sob pena de não o fazendo, decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da dispensa e a data da notificação da reclamada quanto a Reclamação Trabalhista concernente a reintegração no cargo ou na função.

Todos os acordos referentes a acidentes de trabalho, aposentadoria e doença adquirida já estão garantidos por lei. Desta forma, os acordos realizados não devem ser entendidos como um ganho real, mas sim, apenas como a aplicação da lei de forma efetiva.

Tabela 9. Jornada de Trabalho

<b>Ano</b>	<b>Situações</b>	<b>Acordos</b>
<b>2009</b>	Dos sábados	Compensar a jornada de trabalho dos sábados nos demais dias da semana, aumentando a jornada diária para 7h12m, de segunda a sexta feira.
<b>2010</b>	Dos feriados	Trocas de datas
<b>2011</b>	-----	Não houve

<b>2012</b>	-----	Não houve
<b>2013</b>	-----	Não houve
<b>2014</b>	Dos dias de greve	Dias de greve descontados
<b>2015</b>	Dos dias de greve	Dias de greve descontados

Fonte: tabela elaborada pelo autor.

Por conveniência de serviço e objetivando propiciar maior período de descanso semanal aos empregados, as empresas em parceria com os empregados decidiram compensar as jornadas dos sábados nos demais dias da semana:

Para Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda, Gabriela Mineração Ltda e Carbonífera Siderópolis Ltda, para os trabalhadores de subsolo ficam estipuladas 36 horas semanais, sendo 7h12min de segunda a sexta e para os trabalhadores de superfície 44 horas semanais, sendo 9h de segunda a quinta e 8h nas sextas, com intervalos de 15 min para repouso e alimentação no subsolo e um intervalo de uma hora para os trabalhadores de superfície. Não houve mudança neste quesito para as empresas citadas nas convenções pesquisadas.

Para as demais Empresas Carboníferas, inclusive a COOPERMINAS as jornadas de trabalho dos trabalhadores de subsolo passam a ter 7h12min (sete horas e doze minutos), das segundas as sextas-feiras, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais e para os trabalhadores de superfície, de 8h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) das segundas as sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação, tanto para os turnos de superfície quanto de subsolo, será de 15 (quinze) minutos. Não houve mudança neste quesito para as empresas citadas nas convenções pesquisadas.

A partir da convenção de 2011/2012 passou a vigorar também os horários para a Carbonífera Catarinense, ficando assim definida: a jornada de trabalho dos trabalhadores de superfície é de 8h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) diário de segunda a sexta feira, totalizando jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, exceto para aos trabalhadores do lavador da Mina Bonito, Bairro Rocinha, Lauro Müller, que será de 7h20m (sete horas e vinte minutos) diárias de segunda a sábado com jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas e para os trabalhadores de subsolo a jornada é de 7h12min (sete horas e doze minutos), de segunda a sexta-feira, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação nos turnos de subsolo permanecerão com a duração de 15 (quinze)

minutos e serão concedidos apenas uma vez por turno. Não havendo mudança neste quesito para a empresa citada nas convenções subsequentes.

Apenas em 2015, a empresa Carbonífera Criciúma, descreveu sua jornada de trabalho, ficando assim definida: as jornadas de trabalho dos trabalhadores de subsolo passam a ter 7h12min (sete horas e doze minutos), das segundas as sextas-feiras, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais e para os trabalhadores de superfície, de 9 (nove) horas das segundas as quintas-feiras e de 8 (oito) horas nas sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, observada a legislação quanto aos intervalos intrajornada.

A partir da convenção de 2011/2012, fora colocar um Parágrafo Único, que cita: Parágrafo Único: Não obstante a jornada de trabalho de subsolo ter 7h12min (sete horas e doze minutos) e haver o efetivo pagamento de tais horas, as partes esclarecem que diante do tempo despendido para colocação de EPIs, bem como do deslocamento da boca da mina até as frentes de serviço, será concedido apenas 1 (um) intervalo de 15min (quinze minutos) por turno de trabalho, uma vez que os trabalhadores não chegam a realizar 2 (dois) períodos de 3 (três) horas de trabalho consecutivos, portanto, comprovadamente, sem a ocorrência de mais de 6 horas de trabalho efetivo, nos termos do art. 298 da CLT.

Ficaram convencionadas os horários dos empregadores de subsolo o horário de 7h12min de segunda a sexta, totalizando 36h semanais, não trabalhando nos sábados, proporcionando assim um tempo maior de descanso, lazer e convívio com a família. Para os trabalhadores de superfície ficaram estipuladas 44h semanais sendo 9h de segunda a sexta e 8h nas sextas, não trabalhando também nos sábados. Apenas a empresa Carbonífera Catarinense, os trabalhadores específicos do lavador da Mina Bonito, Bairro Rocinha, na cidade de Lauro Müller, terão os horários de 7h20m (sete horas e vinte minutos) diárias de segunda a sábado, sendo a única unidade carbonífera a trabalhar nos sábados.

Com relação a compensação dos feriados, as empresas escolheram dias de feriados durante o ano para serem trabalhados para compensar dias de descanso em véspera e após o natal e véspera e após o ano novo, para proporcionar aos trabalhadores um convívio com seus familiares nestas datas festivas.

Já com relação à compensação dos dias de greve, na convenção de 2009 houve greve de dois dias no mês de fevereiro e foram descontados na mesma proporção na folha de pagamento do mesmo mês.



Não houve greve relatada nas convenções entre 2010 à 2013, porém na convenção de 2014 houve greve nas empresas Carbonífera Metropolitana S/A e Gabriela Mineração Ltda pagarão 02 (dois) dias com desconto em férias e 02 (dois) dias serão abonados pela empresa; Na Carbonífera Criciúma S/A pagarão 03 (três) dias com desconto em férias; e na Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda e Carbonífera Belluno Ltda pagarão 02 (dois) dias com produção e 02 (dois) dias serão abonados pelas empresas.

Tabela 10. Normas de Proteção ao Trabalhador Acidentado ou Doente

Ano	Acordo
<b>2009 a 2013</b>	O acidentado contará com assistência através do pagamento de todas as despesas hospitalares e medicamentosas, por 30 dias.
<b>2014 a 2015</b>	O acidentado contará com assistência através do pagamento de todas as despesas hospitalares e medicamentosas, por 60 dias. Além disso, contarão com veículo apropriado para o transporte do trabalhador acidentado, do local de trabalho até o local do atendimento.

Fonte: tabela elaborada pelo autor.

As empresas pagarão todas as despesas de medicamentos, inclusive as despesas com internação hospitalar do trabalhador que sofrer acidente de trabalho, desde que registrado no SESMT (SERVIÇO ESPECIALIZADO EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO) da empresa, no período de 30 dias (entre os anos de 2009 à 2013 e 60 (sessenta) dias nas convenções de 2014 e 2015) após o fato, mediante prescrição e avaliação médica. Neste quesito houve um ganho real de 30 (trinta) dias na assistência ao trabalhador acidentado que geralmente tem que arcar com as despesas dos ferimentos causados pelo acidente.

Com relação ao transporte do trabalhador acidentado, as empresas carboníferas transportarão o trabalhador acidentado em veículo apropriado com todos

os equipamentos necessários ao socorro de vítimas de acidentes, inclusive no subsolo, considerando o local de trabalho até o local de atendimento. Este transporte ao trabalhador fora implantado a partir da convenção de 2014, onde as empresas tiveram um prazo de 90 (noventa dias) para adaptação à nova regra.

#### 4.CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como objetivo principal constatar os reais ganhos nas convenções coletivas dos mineiros, da cidade de Criciúma, nos anos de 2009 a 2015, por meio de um levantamento bibliográfico. O estudo permitiu responder ao seguinte problema de pesquisa: quais os reais ganhos dos mineiros sindicalizados ao sindicato de Criciúma/SC, através das convenções coletivas dos anos de 2009 a 2015? É imprescindível que tomemos como reais, no sentido de que tais direitos foram garantidos aos trabalhadores das carboníferas de Criciúma e região mesmo sem estarem ainda legitimados pela CLT.

Deste modo, os reais ganhos foram concernentes a: representatividade sindical, abrangência das convenções, reajustes salariais, fornecimento de lanche e vale alimentação, seguro de vida, auxílio morte funeral e garantias especiais de emprego.

No entanto, a proporção de ganhos reais em comparação com o número de solicitações advindas das convenções, fora significativamente reduzida. Ou seja, de 54 solicitações originárias da demanda dos trabalhadores, apenas 07 (sete) delas obtiveram ganhos reais. Outros 47 dos resultados das convenções foram cópias fiéis das convenções anteriores.

O Sindicalismo, conforme Antunes (1985, p.13) trata-se de um conjunto de pessoas de uma mesma categoria que juntas tem mais força para poder requerer melhores condições de trabalho. Mediante esta pesquisa, pode-se verificar que a categoria de mineiros de Criciúma poderia ainda ter tido maior número de ganhos reais.

Conclui-se que o ganho real dos trabalhadores não se deu por meio de acordos originados nas convenções, nem está tampouco relacionado a questões salariais ou de benefícios adquiridos. Este estudo levou a crer que os ganhos reais são de ordem abstrata. Embora se configurem em ações e comportamentos, trata-se da conscientização de força coletiva.

Os trabalhadores sindicalizados demonstraram, no decorrer dos anos de 2009 a 2015, terem adquirido maior conhecimento sobre os direitos trabalhistas, lutando incansavelmente por seus interesses e efetivação de seus direitos já legitimados.

Acredita-se que esta pesquisa não apenas atingiu seu objetivo primeiro, como também possibilitou reflexões acerca da importância de haver, nos sindicatos,

pessoas politizadas e instruídas quanto à legislação e à necessidade de haver mudanças, não apenas no sentido horizontal, da classe de trabalhadores, mas também, nas relações verticais de hierarquia e poder.

A análise dos dados investigados e a conclusão deste trabalho fomentou a vontade de realizar novas pesquisas de aprofundamento deste tema. A primeira delas seria verificar, por meio de pesquisa de campo, se as carboníferas efetivaram as ações referentes aos ganhos no prazo determinado pelas convenções. E, a segunda seria investigar o papel e a visão dos advogados trabalhistas que atuam junto aos sindicatos dos mineiros de Criciúma e região, com relação aos resultados das convenções sindicais.

Espera-se que esta pesquisa fomente novas pesquisas na comunidade acadêmica acerca deste tema tão importante no contexto onde esta universidade está inserida. Assim como, levar aos cidadãos interessados, dados sobre a trajetória dos direitos dos trabalhadores mineiros nos anos 2009 a 2015.

## 5. REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo L. C. **O que é sindicalismo**. 13ª ed. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1986. 95 p.

BELOLLI, Mário et al. *Historia do Carvão em Santa Catarina*. Criciúma:IOESC, 2002.

BORTOLOTTO, Rudimar Roberto. *Os Aspectos da Representatividade no Atual Direito Sindical Brasileiro*. São Paulo: Editora LTr, 2001.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, 2012

Brito Filho, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**, São Paulo, Ed. LTr, 2000, 448 p.

CHOINACKI, Luci. **Mineiros de Santa Catarina**. Brasília. Centro de Documentação e informação, 1992. 77p.

CRIVELLI, Ericson. **Democracia Sindical no Brasil**. São Paulo: Editora LTr, 2000. 200 p.

DE LUCA, Carlos Moreira. **Convenção coletiva do trabalho** um estudo comparativo : (a convenção coletiva do trabalho no Brasil e o contrato coletivo de trabalho na Itália). São Paulo: Editora LTR, 1991. 183 p.

Dicionário Michaelis, Verbetes:

<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=sindicalismo>, acessado em 25 de maio de 2015

F. Engels. **A situação da Classe Trabalhadora em Inglaterra**. LivrariaMartisn Fontes, 2008. 384 p.

Felício, Raquel de Souza, **Os adicionais de insalubridade e periculosidade e o acordo coletivo de trabalho dos trabalhadores das minas de carvão de Criciúma/SC**, 2015, 19 p.

Fonte: <http://www.sintet.ufu.br/sindicalismo.htm#>, acessado em 15 de janeiro de 2016.

GOMES, Orlando. **A convenção coletiva de trabalho**. São Paulo: Editora LTR, 1995. 243 p.

GOULARTI FILHO, Alcides. *Formação Econômica de Santa Catarina*. Florianópolis: Cidade Futura, 2002.p.69.

<http://br.advfn.com/indicadores/ipca>, acessado em 27 de maio de 2016

Lemos, Gustavo Peres, *Mineiros e Sindicalistas na Cidade do Carvão:Criciúma, 1952-1964*, 2008

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho* 9ª ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo, Atlas, 1999, p. 603

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio do Direito Sindical*. 2ª Ed. São Paulo, LTr, 2000. 394 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio do direito sindical**. LTR, 3ª edição, São Paulo. 2003. 672 p.

PRADO, Roberto Barretto. **Curso de direito coletivo do trabalho**. 2.ed. São Paulo: Editora LTR, 1991. 493 p.

**RODRIGUES**, Iram J. 1990. *Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria*. São Paulo: Cortez.

Romita, Arion Sayão. *Direito Sindical Brasileiro*. Rio de Janeiro: Forense, 1976, 140 p

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 34

SADY, João José. **Direito sindical e luta de classes**. São Paulo: Instituto Cultural

SINTRAFESC, <http://www.sintet.ufu.br/sindicalismo.htm#>, acessado em 15 de janeiro de 2016.

SINTRAFESC, <http://www.sintet.ufu.br/sindicalismo.htm>, acessado em 12 de fevereiro de 2016.

SINTSEF, <http://www.sintet.ufu.br/sindicalismo.htm#ORIGENS DO SINDICALISMO NO BRASIL>, acessado em 12 de fevereiro de 2016.

TEIXEIRA, José Paulo. *Os donos da cidade*. Florianópolis: Insular, 1996.

TRINDADE, Édson Silva, *Liberdade de Associação Sindical no Direito Brasileiro*, 2003 (artigo)

VOLPATO, Terezinha Gascho. **A pirita humana**: os mineiros de Criciúma. Florianópolis: Ed. UFSC, 1984. 1559 p.

## **ANEXOS**

Convenção Coletiva De Trabalho 2009/2009  
 NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SC000299/2009  
 DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/04/2009  
 NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR010098/2009  
 NÚMERO DO PROCESSO: 46303.000316/2009-34  
 DATA DO PROTOCOLO: 01/04/2009

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO TRAB IND EXTRACAO CARVAO E FLUORITA URUSSANGA, CNPJ n. 79.314.217/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO COSTA;

E

SINDICATO DA IND DA EXTR DE CARVAO DO EST DE SC, CNPJ n. 80.167.190/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUY HULSE; 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 janeiro de 2009 a 31 de dezembro de 2009 e a data-base da categoria em 09 de fevereiro.

#### CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Sindicato abrangerá as seguintes categorias do Carvão,Flourita,Mármore,Calcário e Pedreiras,Areias e Barreiras, da Pirita e de Minérios não Metálicos de Urussanga e Região, com abrangência territorial em Anitápolis/SC, Armazém/SC, Braço do Norte/SC, Grão Pará/SC, Gravatal/SC, Morro da Fumaça/SC, Orleans/SC, Pedras Grandes/SC, Rio Fortuna/SC, Santa Rosa de Lima/SC, São Ludgero/SC, São Martinho/SC, Treze de Maio/SC e Urussanga/SC.

#### Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

#### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL

As empresas abaixo pagarão a partir do dia 1º de janeiro de 2009, os seguintes salários mínimos profissionais:

- a) Carbonífera Metropolitana S/A – R\$ 1.054,86 (um mil e cinquenta e quatro reais e oitenta e seis centavos);
- b) Comin e Cia Ltda – R\$ 1.054,86 (um mil e cinquenta e quatro reais e oitenta e seis centavos);
- c) Carbonífera Belluno Ltda – R\$ 1.482,81 (um mil, quatrocentos e oitenta e dois reais e oitenta e um centavos) para os operadores de bob-cat, detonadores e furadores; R\$ 1.433,39 (um mil, quatrocentos e trinta e três reais e trinta e nove centavos) para mecânicos, eletricitas e soldadores e R\$ 1.117,18 (um mil, cento e dezessete reais e dezoito centavos) para os demais empregados.
- d) Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda. – R\$ 1.086,64 (um mil e oitenta e seis reais e sessenta e quatro centavos);
- e) Carbonífera Catarinense Ltda. – R\$ 1.049,67 (um mil e quarenta e nove reais e sessenta e sete centavos);
- f) Gabriela Mineração Ltda. – R\$ 1.060,89 (um mil e sessenta reais e oitenta e nove centavos);
- g) Carbonífera Siderópolis Ltda. – R\$ 1.060,89 (um mil e sessenta reais e oitenta e nove centavos);
- h) Minageo Ltda. – R\$ 1.052,25 (um mil e cinquenta e dois reais e vinte e cinco centavos).



D) Carbonífera Criciúma S/A – R\$ 1.054,86 (um mil e cinqüenta e quatro reais e oitenta e seis centavos);  
 j) Cooperminas - COOPERATIVA DE EXTRAÇÃO DE CARVÃO MINERAL DOS TRABALHADORES DE CRICIÚMA - R\$ 1.117,18 (um mil, cento e dezessete reais e dezoito centavos) para os trabalhadores empregados.

Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE/AUMENTO SALARIAL

As empresas concederão a todos os seus empregados, a partir de 1º de janeiro de 2009, reajuste salarial correspondente a 9% (nove por cento), a incidir sobre a remuneração de dezembro de 2008.

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

#### CLÁUSULA QUINTA - SALARIO DO TRABALHADOR SUBSTITUTO

O Trabalhador substituto que exercer substituição temporária desde que não seja meramente eventual, terá direito a salário igual a do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto durar a substituição.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

#### CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO

O pagamento de gratificação em qualquer nível das empresas somente poderá ser feito por no máximo (quatro) meses, quando então o trabalhador será efetivado na função com incorporação da verba gratificação ao salário do mesmo para todos os efeitos legais.

Adicional Noturno

#### CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

A majoração do adicional noturno para o serviço prestado entre as 22 (vinte e duas) horas às 05 (cinco) horas da manhã do dia seguinte será de 50% (cinqüenta por cento) sobre a hora normal.

Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA OITAVA - FORNECIMENTO DE LANCHE

As empresas fornecerão diariamente aos trabalhadores de subsolo, lanche de acordo com o cardápio elaborado pela nutricionista contratada pelo Grupo de Trabalho da CRSM (Comissão Regional do Setor Mineral), nos termos do item 22.37.1 da NR-22 (Portaria 3214/78), do Ministério do Trabalho.

P. único: Todas as vezes que o trabalho for prorrogado sem antecipação de programação, excedente de duas horas, as empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados lanche apropriado.

#### CLÁUSULA NONA - VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas Carbonífera Metropolitana S/A e Comin e Cia Ltda, pagarão um vale alimentação a todos os seus empregados, nas férias que gozarem no ano de 2009 (dois mil e nove), no valor correspondente a R\$ 70,00 (setenta reais), que será fornecido juntamente com o pagamento das férias.

§ 1º: O vale alimentação, também, será devido na demissão do trabalhador proporcionalmente aos dias trabalhados;

§ 2º: O vale alimentação não integra o salário;

§ 3º: O vale alimentação será pago independentemente do adicional de 1/3 (um terço) previsto no Art. 7º, XVII, da Constituição Federal e do abono previsto na cláusula 08;

§ 4º: O trabalhador somente terá direito ao vale alimentação previsto nesta cláusula se for filiado ao

respectivo Sindicato Profissional, e, para isso, deverá apresentar à empresa a prova documental da sindicalização;

§ 5º: O vale alimentação ora estabelecido será corrigido pela aplicação de todos os percentuais de elevação, reajuste, antecipação ou adiantamento salarial que forem percebidos pela categoria profissional.

#### Auxílio Transporte

##### CLÁUSULA DÉCIMA - TRANSPORTE GRATUITO

As empresas concederão transporte gratuito, em ônibus ou veículo apropriado, aos trabalhadores, em trajetos pré-determinados, obedecidos os horários e os pontos de parada determinados pelas mesmas. O transporte, em veículo próprio das empresas ou em veículos de terceiros contratados por estas, não será considerado, como não são, salário "in natura", inaplicando-se, no caso, o disposto do art. 458 da CLT.

P. único: A duração do transporte (tempo de transporte) ou de espera nos pontos de parada e no pátio da empresa quando do retorno para casa, bem como o tempo dispendido para o banho e troca de roupa, não será considerado tempo de trabalho e nem, também, tempo à disposição da Empresa, não se aplicando, por decorrência, no caso, o que dispõe o art. 4º, da CLT. Não se aplicará, igualmente, na espécie, o disposto do Enunciado 90, do Tribunal Superior do Trabalho.

##### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ESTACIONAMENTO NO PATIO DA MINA

As empresas manterão, no pátio da mina, local apropriado e coberto para estacionamento de motos e bicicletas de seus empregados.

#### Auxílio Morte/Funeral

##### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BENEFÍCIOS EM CASO DE MORTE

As empresas pagarão, no caso de falecimento do empregado, e por ocasião da apresentação da certidão de óbito, à viúva ou beneficiário, o valor único correspondente a 02 (dois) salários mínimos profissionais.

#### Outros Auxílios

##### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE LEITE

As empresas Carbonífera Metropolitana S/A, Carbonífera Belluno Ltda, Gabriela Mineração Ltda, Comin e Cia Ltda., Minageo Ltda, Carbonífera Criciúma S/A e COOPERMINAS – COOPERATIVA DE EXTRAÇÃO DE CARVÃO MINERAL DOS TRABALHADORES DE CRICIÚMA LTDA fornecerão mensalmente a seus empregados, de forma gratuita, 24 (vinte e quatro) litros de leite em embalagem longa vida. As empresas Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda, Carbonífera Catarinense Ltda e Carbonífera Siderópolis Ltda, fornecerão mensalmente a seus empregados, de forma gratuita, 18 (dezoito) litros de leite em embalagem longa vida.

#### Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão

##### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DESPEDIDA

No caso de denúncia do contrato de trabalho pela empresa esta comunicará o empregado por escrito o motivo da rescisão.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado fica dispensado do cumprimento do aviso em caso de pedido de demissão quando o mesmo obtiver novo emprego.

Outros grupos específicos

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pelas empresas de acordo com o determinado pela CLT, sob pena de, a partir desse prazo, pagar indenização equivalente ao salário diário do trabalhador, por dia que ultrapassar o prazo aqui estipulado, até o efetivo cumprimento da obrigação, em favor do trabalhador. Além disso, o empregador obriga-se a entregar ao empregado no prazo de 20 (vinte) dias do ato rescisório, o documento denominado PPP (perfil profissiográfico previdenciário) essencial para a concessão de aposentadoria especial, desde que requerido por escrito pelo empregado.

P. Único: No caso do empregado negar-se a receber os valores das verbas rescisórias, a empresa carbonífera, no mesmo prazo, comunicará por escrito, o fato ao Sindicato Profissional, isentando-se, então, da penalidade.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES DA CTPS**

Serão anotados na CTPS do empregado a função efetivamente por ele exercido em qualquer época, bem como a remuneração percebida, com os adicionais de lei.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas fornecerão, obrigatoriamente, ao empregado, no ato de admissão, cópia integral do contrato de trabalho, quando celebrado por escrito, independente da anotação na Carteira de Trabalho.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES**

As rescisões do contrato de empregado com qualquer tempo de serviço, serão assistidas (feitas) perante a Entidade Sindical Profissional.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência do empregado ficará suspenso durante o período em que o mesmo estiver acidentado, complementando-se o tempo previsto no contrato após a cessação do benefício relativo ao acidente de trabalho.

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

Qualificação/Formação Profissional

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CURSOS E REUNIÕES**

A participação do empregado em cursos e reuniões fora do horário de trabalho, por convocação das empresas, ensejará o pagamento das horas despendidas como jornada extraordinária, inclusive o deslocamento.

P. único: As horas despendidas para a participação nos SIPAT-MIN,s (semana interna de prevenção de acidente de trabalho na mineração), ainda que ultrapassem a jornada normal, serão consideradas como hora normal de trabalho, devendo ser remuneradas na folha de pagamento do mês.

Outras normas de pessoal

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA ESPECIAIS DE EMPREGO****I. TRABALHADOR ACIDENTADO NO TRABALHO**

Ao empregado atingido por acidente de trabalho aplicar-se-á o disposto no art. 118 (caput), da Lei 8.213/91, que "dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e da outras providências", combinado com o que dispõe o art. 346, do Decreto 3048/99, de 12/05/1999, que "aprova o regulamento da organização e do custeio da seguridade social".

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA ESPECIAIS DE EMPREGO

##### II. GARANTIA DE EMPREGO ANTES DA APOSENTADORIA

Fica garantido o salário e o emprego dos trabalhadores que se encontrarem nos 12 (doze) meses anteriores a data prevista para a sua aposentadoria voluntária. Todavia, caso demitido no período supracitado, deverá o empregado, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e através de seu sindicato de classe (com apresentação de memória de cálculo e documentos inerentes), comunicar à sua ex-empregadora, sob pena de decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da demissão e a data da notificação da empresa acerca da reclamatória trabalhista concernente à reintegração no emprego.

P. único: Além da garantia acima, fica também assegurada a estabilidade aos trabalhadores que se encontrarem nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data prevista para a sua aposentadoria voluntária, desde que tenham 04 (quatro) anos consecutivos de vínculo na empresa. Todavia, caso demitido no período supracitado, deverá o empregado, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e através de seu sindicato de classe (com apresentação de memória de cálculo e documentos inerentes), comunicar à sua ex-empregadora, sob pena de decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da demissão e a data da notificação da empresa acerca da reclamatória trabalhista concernente à reintegração no emprego.

Outras estabilidades

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA ESPECIAIS DE EMPREGO

##### III. ESTABILIDADE AO TRABALHADOR ACOMETIDO DE PNEUMOCONIOSE

Serão garantidos o emprego e o salário aos empregados acometidos de pneumoconiose, seja desenvolvendo suas funções no subsolo, seja na superfície, desde a constatação da moléstia através de exames de RAIOS X e laudo pericial emitido por 02 (dois) médicos especialistas e credenciados pela Previdência Social Brasileira, até obtenção do direito a aposentadoria. Caso o empregado, em decorrência da moléstia, esteja incapacitado para exercer suas ocupações habituais no subsolo, será garantida a sua remoção à superfície, sem redução de salário ou elevação da jornada. Adquirindo o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia.

§ 1º: O deslocamento do empregado para qualquer função, não interferirá no seu salário nominal e em nenhum caso servirá de paradigma para efeito de pedido de equiparação salarial de qualquer obreiro.

§ 2º: O trabalhador demitido comunicará obrigatoriamente à empresa (carbonífera), no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias a contar da data da dispensa, se é ou não portador da pneumoconiose, sob pena de não o fazendo, decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da dispensa e a data da notificação da reclamada quanto a Reclamação Trabalhista concernente a reintegração no cargo ou na função.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MINUTOS ANTERIORES E POSTERIORES A JORNADA DE TRABALHO

##### MINUTOS ANTERIORES E POSTERIORES A JORNADA DE TRABALHO ANOTADA NOS CONTROLES DE FREQUENCIA .

Somente para a Carbonífera Metropolitana S/A não serão considerados como horas extras, o limite de até 5 (cinco) minutos, antes e após a jornada de trabalho, registrados nos controles de frequência e/ou

cartões-ponto. Caso ultrapassado este período, todo o tempo será considerado como hora extra.

§ 1º: Esta cláusula perderá sua validade, a partir do momento em que houver 3 (três) atrasos dentro do mês, na saída do transporte dos empregados no final do expediente, exceto os casos fortuitos e de força maior, definidos no art. 393 do Código Civil Brasileiro. Não se compreende como casos fortuitos e de força maior a quebra de máquinas e equipamentos da empresa.

§ 2º: O sindicato profissional terá acesso, mensalmente, aos relatórios de controle de saída do transporte dos trabalhadores, podendo reproduzir cópias dos referidos documentos se necessário.

#### Compensação de Jornada

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extras excepcionalmente prestadas pelo empregado só poderão ser compensadas por acordo escrito entre as partes (empregado e empregador), com comunicação à entidade sindical e ao empregado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, excetuada, desde logo, a hipótese de que trata a cláusula 34 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

P. único: Fica claro que as horas extras serão compensadas com adicional de 100% (cem por cento).

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DOS SÁBADOS

Por conveniência de serviço e objetivando propiciar maior período de descanso semanal aos empregados, reduzir o tempo semanalmente dispendido no transporte de superfície, bem como, o tempo dispendido semanalmente no deslocamento entre a superfície e o subsolo e vice-versa, obter economia de energia elétrica e aumento de produtividade em função do maior tempo disponível de trabalho no subsolo, as partes resolvem compensar as jornadas dos sábados nos demais dias da semana, conforme abaixo:

a. Para Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda, Gabriela Mineração Ltda e Carbonífera Siderópolis Ltda as jornadas de trabalho dos trabalhadores de subsolo passam a ter 7h12min (sete horas e doze minutos), das segundas as sextas-feiras, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais e para os trabalhadores de superfície, de 9 (nove) horas das segundas as quintas-feiras e de 8 (oito) horas nas sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação nos turnos de subsolo permanecerão com a duração de 15 (quinze) minutos e serão concedidos apenas uma vez por turno. Assim sendo está computado na jornada efetiva de trabalho registrada nos cartões ponto o intervalo destinado para repouso e alimentação legalmente previsto de 15min para os trabalhadores de subsolo, com exceção do intervalo de 1h para os trabalhadores de superfície, não se computando na jornada efetiva de trabalho.

b. Para as demais Empresas Carboníferas, inclusive a COOPERMINAS as jornadas de trabalho dos trabalhadores de subsolo passam a ter 7h12min (sete horas e doze minutos), das segundas as sextas-feiras, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais e para os trabalhadores de superfície, de 8h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) das segundas as sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação, tanto para os turnos de superfície quanto de subsolo, será de 15 (quinze) minutos, concedido apenas uma vez por turno, por não ser de interesse dos empregados a permanência no local por mais tempo. A duração do referido intervalo é computada na jornada efetiva de trabalho.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA COMPENSAÇÃO DOS FERIADOS

Os trabalhadores das empresas Carbonífera Metropolitana S/A, Carbonífera Belluno Ltda e Indústria Carbonífera Rio deserto Ltda, que trabalham no Município de Treviso, trabalharão nos feriados dos dias 21/04/2009 e 08/07/2009 para compensar nos dias 24/12/2009 e 31/12/2009, sem que isso configure horas extras.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA COMPENSAÇÃO DOS DIAS DE GREVE**  
O período de greve ocorrido nos dias 02 e 03 de fevereiro de 2009 serão descontados na proporção de 2 (dois) dias, sem reflexos no descanso semanal remunerado, na folha de pagamento do mês de fevereiro de 2009.

altas

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

As empresas abonarão as faltas do empregado estudante nos horários de exames regulares ou vestibulares, coincidentes com o do trabalho, desde que realizados em estabelecimento de ensino oficial ou autorizado legalmente, pré-avisando o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação oportuna.

Outras disposições sobre jornada

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO**

As horas extraordinárias de trabalho serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), conforme o Ex-Precedente Normativo n.º 43, da Sessão de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (SDC/TST), atual Resolução Administrativa TST n.º 37/92.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CHAMADAS ESPECIAIS DE MERGÊNCIA**

Nos casos de chamadas especiais ou de emergência do empregado, para prestação de serviço fora de seu expediente normal, ainda que durante folga, repouso, feriado ou dia já compensado, exceto nos casos de substituição normal do obreiro, será concedido um abono especial correspondente a 02 (duas) horas extras, além do pagamento das horas efetivamente trabalhadas.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DOAÇÃO DE SANGUE**

As empresas concederão ao empregado que comprovadamente doar sangue, 01 (um) dia de dispensa para cada doação, sem prejuízo de sua remuneração, limitada a 03 (três) dias por ano.

Férias e Licenças

Férias Coletivas

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS COLETIVAS E LICENÇAS REMUNERADAS**

Na hipótese das empresas mineradoras concederem férias coletivas ou licenças remuneradas, os empregados que contarem com férias adquiridas (vencidas), até o dia da véspera das férias ou da licença, terão direito a recebê-las com o adicional constitucional o abono anual de férias e o vale alimentação previsto nesta convenção.

Outras disposições sobre férias e licenças

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO ANUAL DE FÉRIAS**

A Carbonífera Belluno Ltda, a Carbonífera Metropolitana S/A, Comin e Cia Ltda, Minageo Ltda, Gabriela Mineração Ltda, Carbonífera Criciúma S/A e Cooperminas, concederão um ABONO ANUAL DE FÉRIAS, a todos os seus empregados, nas férias que gozarem no ano de 2009 (dois mil e nove), no valor de R\$ 736,00 (setecentos e trinta e seis reais). A Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda, Carbonífera Catarinense Ltda, e Carbonífera Siderópolis Ltda concederão um ABONO ANUAL DE FÉRIAS a todos os seus empregados, nas férias que gozarem no ano de 2009 (dois mil e nove) no valor de R\$ 708,50 (setecentos e oito reais e cinquenta centavos).

§ 1º: Na concessão do abono, observar-se-á os ditames do Capítulo IV, da CLT, notadamente o disposto nos Arts. 130 e 140;

§ 2º: O abono, também, será devido na demissão do trabalhador proporcionalmente aos dias trabalhados, considerando-se no cálculo o aviso prévio, quando indenizado;

§ 3º: O abono não integra o salário;

§ 4º: O abono anual de férias será pago independentemente do adicional de 1/3 (um terço) previsto no Art. 7, XVII, da Constituição Federal;

§ 5º: O trabalhador somente terá direito ao abono anual de férias previsto nesta cláusula se for filiado ao respectivo Sindicato Profissional, e, para isso, deverá apresentar à empresa a prova documental da sindicalização;

§ 6º: O abono ora estabelecido será corrigido pela aplicação de todos os percentuais de elevação, reajuste, antecipação ou adiantamento salarial que forem percebidos pela categoria profissional.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

As empresas pagarão férias proporcionais aos trabalhadores que espontaneamente rescindirem seu contrato de trabalho antes de completar 01 (um) ano de serviço.

P. único: Para aplicação do contido no "caput" da presente cláusula, serão observadas as regras do capítulo IV da CLT, especialmente aquelas contidas nos incisos, I, II, III, IV, dos art. 130 e 133.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA GALA

As empresas concederão aos empregados que contraírem matrimônio, 04 (quatro) dias consecutivos de dispensa gala, sem prejuízo salarial, a contar do primeiro dia útil posterior a data do matrimônio desde que esse se realize em sábados, domingos ou feriados.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA NOJO

As empresas concederão ao empregado, no caso de falecimento de pai, mãe, irmão, filho, cônjuge, ou dependente, 04 (quatro) dias úteis e consecutivos de dispensa ao serviço, sem prejuízo salarial, a contar da data do óbito.

Saúde e Segurança do Trabalhador  
Condições de Ambiente de Trabalho

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CHUVEIROS

As empresas manterão, onde não houver, nas proximidades das bocas de minas de carvão, banheiros equipados com chuveiros elétricos com água apropriados, para higiene pessoal do trabalhador.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AGUA POTÁVEL

As empresas fornecerão água potável em todos os locais de trabalho onde não houver água à disposição, de acordo com as condições existentes em cada região, onde há minas de carvão.

Equipamentos de Proteção Individual

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Os equipamentos de proteção individual serão fornecidos pelas empresas carboníferas, de acordo com as normas técnicas pertinentes e do departamento de segurança da empresa. Os protetores auriculares serão fornecidos, imediatamente, nos locais com ruído excessivo, segundo os padrões ora determinados. Será, igualmente, garantida a troca de equipamentos de Proteção individual quando, comprovadamente, danificados, sem prejuízo da substituição sistemática que já ocorre.

## Uniforme

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE ROUPA ADEQUADA

Serão fornecidas pelas empresas a seus empregados, gratuitamente, 03 (três) mudas de roupa (camisa, calça ou bermuda) por ano, sendo uma muda em cada quadrimestre.

P. único: As empresas fornecerão, no ato da admissão de seus empregados, duas mudas de roupa.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATIVIDADES DAS CIPAMIN E COMUNICAÇÃO AO SINDICATO

As atas de reuniões mensais ordinárias, de reuniões extraordinárias, de eleição e posse, bem como o calendário anual de reuniões das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes na Mineração, deverão ser encaminhadas ao Sindicato Profissional no prazo de 15 (quinze) dias de sua realização. Além disso, todos os empregados deverão ser comunicados no prazo de 24 (vinte e quatro) horas sobre a eleição da CIPAMIN. Fica assegurado, ainda, ao Sindicato Profissional, não só a participação no processo eleitoral, como também nas reuniões da Comissão através de um representante.

## Exames Médicos

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS

Os exames médicos e laboratoriais exigidos pelas empresas carboníferas, relativos aos empregados, serão pagos pelas mesmas e efetuados nos locais que a mesma determinar.

## Aceitação de Atestados Médicos

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Para efeito legal as empresas carboníferas aceitarão os atestados fornecidos por médicos e dentistas das entidades sindicais profissionais.

## Campanhas Educativas sobre Saúde

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTROLE E PREVENÇÃO DE PNEUMOCONIOSE

Será assegurado o livre acesso de médicos especialistas, indicados pelo Sindicato Profissional, nos locais de trabalho nas minas.

## Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR ACIDENTADO

As empresas pagarão todas as despesas de medicamentos, inclusive as despesas com internação hospitalar do trabalhador que sofrer acidente de trabalho, desde que registrado no SESMT (SERVIÇO ESPECIALIZADO EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO) da empresa, no período de 30 dias após o fato, mediante prescrição e avaliação médica.

## Relações Sindicais

### Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACESSOS DE DIRIGENTES SINDICAIS

Será assegurado o acesso dos Dirigentes Sindicais aos locais de serviço, durante os horários em que houver trabalho na empresa.



## Representante Sindical

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DISPENSA DIRIGENTE SINDICAL

As empresas liberarão os dirigentes sindicais, quaisquer que sejam seus cargos, inclusive suplentes, para comparecimento em assembleias, congressos, cursos, reuniões sindicais, até 30 (trinta) dias ao ano, sem prejuízo da remuneração, considerando a totalidade dos dirigentes e não 30 (trinta) dias para cada dirigente.

## Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas liberarão 01 (um) dirigente do sindicato profissional eleito para desempenhar as atividades no órgão de classe, enquanto durar o mandato, sem qualquer prejuízo salarial ou remuneratório.

§ 1º: Para efeito de manutenção do padrão remuneratório do dirigente sindical liberado, serão observadas todas as parcelas de caráter salarial habitualmente recebidas pelo mesmo, tais como horas extras, adicional noturno, domingos e feriados, dentre outros, que a partir da liberação serão pagas pela média dos 12 (doze) meses anteriores ao afastamento da empresa.

§ 2º: O dirigente sindical a ser liberado será escolhido pela Entidade Sindical Profissional.

§ 3º: São assegurados ao dirigente sindical liberado todos os direitos e vantagens obtidos pela categoria profissional, como se estivesse no exercício normal de suas atividades na EMPRESA.

§ 4º: Os períodos de gozo de férias do dirigente sindical liberado serão aqueles que melhor atenderem aos interesses do sindicato, cumprida a legislação em vigor.

## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RECOLHIMENTO DA MENSALIDADE SINDICAL

As mensalidades descontadas dos empregados, em folha de pagamento, em favor do Sindicato Profissional, serão recolhidas pela empresa no dia do recebimento dos salários pelos empregados, sob pena de multa diária correspondente a 1% (um por cento) sobre o total, sem prejuízo da atualização monetária.

## Disposições Gerais

### Descumprimento do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADES

Pelo não cumprimento das normas contidas neste instrumento normativo, a empresa pagará multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional, por infração e por empregado atingido, em favor deste.

## Outras Disposições

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

As empresas manterão, nos locais de trabalho, quadro de avisos para serem utilizados com a afixação de comunicações e notícias de interesse geral da categoria profissional.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ACORDOS E CONVENÇÕES ANTERIORES

Com exceção das cláusulas referentes à taxa de produtividade, estabelecidas em instrumentos normativos anteriores, que ficam revogadas, embora os valores resultantes já estejam incorporados aos salários,

todas as demais cláusulas de ACORDOS E/OU CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO, anteriormente celebradas, em qualquer época, entre as mesmas partes ou as que substituíram, não alteradas ou revogadas expressamente pelo presente instrumento, ficam convalidadas e revalidadas, em especial a cláusula 1ª, item 1º, das convenções coletivas de trabalho de 1965 e 1966, ficando, assim, asseguradas aos trabalhadores e a empresa carbonífera (empregador), todas as vantagens que já vinham auferindo ou estavam ou estejam em gozo.

ANTONIO COSTA  
Presidente

SINDICATO TRAB IND EXTRACAO CARVAO E FLUORITA URUSSANGA

RUY HULSE  
Presidente

SINDICATO DA IND DA EXTR DE CARVAO DO EST DE SC

ANEXOS  
ANEXO I -

Criciúma/SC, 09 de fevereiro de 2009.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DE CARVÃO DO ESTADO DE SANTA CATARINA - SIECESC

Rui Hülse – Presidente - C.P.F. Nº 003.522.339-15

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DO CARVÃO E DA FLUORITA DE URUSSANGA/SC

Antônio Costa - Presidente – C.P.F. Nº 224.404.889-68

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2010/2010

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC000314/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 26/02/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR009611/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46303.000128/2010-40  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/02/2010

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

SINDICATO DOS TRAB NA INDUSTRIA DA EXT DO CARV SPOLIS, CNPJ n. 80.168.180/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LEONOR JOSE RAMPINELLI;

E

SINDICATO DA IND DA EXTR DE CARVAO DO EST DE SC, CNPJ n. 80.167.190/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUY HULSE;

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 janeiro de 2010 a 31 de dezembro de 2010 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas indústria de extração e beneficiamento do carvão mineral**, com abrangência territorial em **Cocal do Sul/SC, Siderópolis/SC e Treviso/SC**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE/AUMENTO SALARIAL

### CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO/2010

Pela presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si celebram e fazem o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DE CARVÃO DO ESTADO DE SANTA CATARINA – SIECESC – CGC N.º 80.167.190/0001-75**, entidade sindical de primeiro grau e de representação da categoria econômica, sede na Rua Pascoal Meller, n.º 73, Bairro Universitário,

Criciúma/SC, neste ato representado por seu presidente, Sr. Ruy Hülse, brasileiro, casado, engenheiro, residente em Criciúma/SC e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA EXTRAÇÃO E DO BENEFICIAMENTO DO CARVÃO, DA FLUORITA, DE MÁRMORE, CALCÁRIO E PEDREIRAS, DE AREIAS E BARREIRAS, DA PIRITA E DE MINÉRIOS NÃO METÁLICOS DE SIDERÓPOLIS, COCAL DO SUL E TREVISÓ**, entidade sindical de primeiro grau e de representação da categoria profissional, com sede na Rua 10, n.º 290, Bairro Rio Fiorita, Siderópolis/SC, neste ato representado por seu presidente, Sr. Leonor José Rampinelli, brasileiro, casado, mineiro, residente em Siderópolis, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DO CARVÃO DE LAURO MULLER /SC**, entidade sindical de primeiro grau e de representação da categoria profissional, com sede na Rua Tubarão, n.º 225, Lauro Muller/SC, neste ato representado por seu presidente, Sr. Valdemar Mariot, brasileiro, casado, mineiro, residente em Lauro Muller, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DO CARVÃO, DE MÁRMORE, CALCÁRIO E PEDREIRAS, DE AREIAS E BARREIRAS, DA PIRITA E DE MINÉRIOS NÃO METÁLICOS DE CRICIÚMA E REGIÃO**, entidade sindical de primeiro grau e de representação da categoria profissional, com sede na Av. Getúlio Vargas, n.º 512, Bairro Centro, Criciúma/SC, neste ato representado por seu presidente, Sr. Ivan Roberto Westphal, brasileiro, casado, mineiro, residente em Criciúma/SC, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DO CARVÃO, DA FLUORITA, DE MÁRMORE, CALCÁRIO E PEDREIRAS, DE AREIAS E BARREIRAS, DA PIRITA E DE MINÉRIOS NÃO METÁLICOS DE URUSSANGA E REGIÃO**, entidade sindical de 1º grau, de representação da categoria profissional, com sede na Rua Barão do Rio Branco, 330, Centro, Urussanga, SC, neste ato representado por seu presidente, Sr. Antônio Costa, brasileiro, casado, mineiro, residente em Urussanga, que assinam este, de acordo com as cláusulas seguintes:

#### **REAJUSTE/AUMENTO SALARIAL**

As empresas concederão a todos os seus empregados, a partir de 1º de janeiro de 2010, reajuste salarial correspondente a 6,11% (seis vírgula onze por cento), a incidir sobre a remuneração de dezembro de 2009.

#### **SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL**

As empresas abaixo pagarão a partir do dia 1º de janeiro de 2010, os seguintes salários mínimos profissionais:

- a) **Carbonífera Metropolitana S/A** – R\$ 1.119,31 (um mil, cento e dezenove reais e trinta e um centavos);
- b) **Comin e Cia Ltda** – R\$ 1.119,31 (um mil, cento e dezenove reais e trinta e um centavos);
- c) **Carbonífera Belluno Ltda** – R\$ 1.573,41 (um mil, quinhentos e setenta e três reais e quarenta e um centavos) para detonadores e furadores; R\$ 1.520,97 (um mil, quinhentos e vinte reais e noventa e sete centavos) para mecânicos, eletricitas e soldadores e R\$ 1.185,44 (um mil, cento e oitenta e cinco reais e quarenta e quatro centavos) para os demais empregados.
- d) **Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda.** – R\$ 1.153,03 (um mil, cento e cinquenta e três reais e três centavos);
- e) **Carbonífera Catarinense Ltda.** – R\$ 1.113,80 (um mil, cento e treze reais e oitenta centavos);
- f) **Gabriela Mineração Ltda.** – R\$ 1.125,71 (um mil, cento e vinte e cinco reais e setenta e um centavos);
- g) **Carbonífera Siderópolis Ltda.** – R\$ 1.125,71 (um mil, cento e vinte e cinco reais e setenta e um centavos);
- h) **Minageo Ltda.** – R\$ 1.116,54 (um mil, cento e dezesseis reais e cinquenta e quatro centavos).
- I) **Carbonífera Criciúma S/A** – R\$ 1.119,31 (um mil, cento e dezenove reais e trinta e um centavos);

**j) Cooperminas - Cooperativa de Extração de Carvão Mineral dos Trabalhadores de Criciúma -** R\$ 1.185,44 (um mil, cento e oitenta e cinco reais e quarenta e quatro centavos) para os demais empregados.

#### **JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO**

As horas extraordinárias de trabalho serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), conforme o Ex-Precedente Normativo n.º 43, da Sessão de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (SDC/TST), atual Resolução Administrativa TST n.º 37/92.

#### **COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

As horas extras excepcionalmente prestadas pelo empregado só poderão ser compensadas por acordo escrito entre as partes (empregado e empregador), com comunicação à entidade sindical e ao empregado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, excetuada, desde logo, a hipótese de que trata a cláusula 34 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**P. único:** Fica claro que as horas extras serão compensadas com adicional de 100% (cem por cento).

#### **MINUTOS ANTERIORES E POSTERIORES A JORNADA DE TRABALHO ANOTADA NOS CONTROLES DE FREQUÊNCIA**

Somente para a Carbonífera Metropolitana S/A não serão considerados como horas extras, o limite de até 5 (cinco) minutos, antes e após a jornada de trabalho, registrados nos controles de frequência e/ou cartões-ponto. Caso ultrapassado este período, todo o tempo será considerado como hora extra.

**§ 1º:** Esta cláusula perderá sua validade, a partir do momento em que houver 3 (três) atrasos dentro do mês, na saída do transporte dos empregados no final do expediente, exceto os casos fortuitos e de força maior, definidos no art. 393 do Código Civil Brasileiro. Não se compreende como casos fortuitos e de força maior a quebra de máquinas e equipamentos da empresa.

**§ 2º:** O sindicato profissional terá acesso, mensalmente, aos relatórios de controle de saída do transporte dos trabalhadores, podendo reproduzir cópias dos referidos documentos se necessário.

#### **ADICIONAL NOTURNO**

A majoração do adicional noturno para o serviço prestado entre as 22 (vinte e duas) horas às 05 (cinco) horas da manhã do dia seguinte será de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

#### **CHAMADAS ESPECIAIS DE EMERGÊNCIA**

Nos casos de chamadas especiais ou de emergência do empregado, para prestação de serviço fora de seu expediente normal, ainda que durante folga, repouso, feriado ou dia já compensado, exceto nos casos de substituição normal do obreiro, será concedido um abono especial correspondente a 02 (duas) horas extras, além do pagamento das horas efetivamente trabalhadas.

#### **ABONO ANUAL DE FÉRIAS**

As Empresas Carboníferas concederão um ABONO ANUAL DE FÉRIAS, a todos os seus empregados, nas férias que gozarem no ano de 2010 (dois mil e dez), no valor de R\$ 780,97 (setecentos e oitenta reais e noventa e sete centavos).

**§ 1º:** Na concessão do abono, observar-se-á os ditames do Capítulo IV, da CLT, notadamente o disposto

nos Arts. 130 e 140;

§ 2º: O abono, também, será devido na demissão do trabalhador proporcionalmente aos dias trabalhados, considerando-se no cálculo o aviso prévio, quando indenizado;

§ 3º: O abono não integra o salário;

§ 4º: O abono anual de férias será pago independentemente do adicional de 1/3 (um terço) previsto no Art. 7, XVII, da Constituição Federal;

§ 5º: O trabalhador somente terá direito ao abono anual de férias previsto nesta cláusula se for filiado ao respectivo Sindicato Profissional, e, para isso, deverá apresentar à empresa a prova documental da sindicalização;

§ 6º: O abono ora estabelecido será corrigido pela aplicação de todos os percentuais de elevação, reajuste, antecipação ou adiantamento salarial que forem percebidos pela categoria profissional.

### **TRANSPORTE GRATUITO**

As empresas concederão transporte gratuito, em ônibus ou veículo apropriado, aos trabalhadores, em trajetos pré-determinados, obedecidos os horários e os pontos de parada determinados pelas mesmas. O transporte, em veículo próprio das empresas ou em veículos de terceiros contratados por estas, não será considerado, como não são, salário "in natura", inaplicando-se, no caso, o disposto do art. 458 da CLT.

**P. único:** A duração do transporte (tempo de transporte) ou de espera nos pontos de parada e no pátio da empresa quando do retorno para casa, bem como o tempo dispendido para o banho e troca de roupa, não será considerado tempo de trabalho e nem, também, tempo à disposição da Empresa, não se aplicando, por decorrência, no caso, o que dispõe o art. 4º, da CLT. Não se aplicará, igualmente, na espécie, o disposto do Enunciado 90, do Tribunal Superior do Trabalho.

### **ESTACIONAMENTO NO PÁTIO DA MINA**

As empresas manterão, no pátio da mina, local apropriado e coberto para estacionamento de motos e bicicletas de seus empregados.

### **CONTROLE E PREVENÇÃO DE PNEUMOCONIOSE**

Será assegurado o livre acesso de médicos especialistas, indicados pelo Sindicato Profissional, nos locais de trabalho nas minas.

### **EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Os equipamentos de proteção individual serão fornecidos pelas empresas carboníferas, de acordo com as normas técnicas pertinentes e do departamento de segurança da empresa. Os protetores auriculares serão fornecidos, imediatamente, nos locais com ruído excessivo, segundo os padrões ora determinados. Será, igualmente, garantida a troca de equipamentos de Proteção individual quando, comprovadamente, danificados, sem prejuízo da substituição sistemática que já ocorre.

### **FORNECIMENTO DE ROUPA ADEQUADA**

Serão fornecidas pelas empresas a seus empregados, gratuitamente, 03 (três) mudas de roupa (camisa, calça ou bermuda) por ano, sendo uma muda em cada quadrimestre.

**P. único:** As empresas fornecerão, no ato da admissão de seus empregados, duas mudas de roupa.

### **CHUVEIROS**

As empresas manterão, onde não houver, nas proximidades das bocas de minas de carvão, banheiros equipados com chuveiros elétricos com água apropriados, para higiene pessoal do trabalhador.

### **ÁGUA POTÁVEL**

As empresas fornecerão água potável em todos os locais de trabalho onde não houver água à disposição, de acordo com as condições existentes em cada região, onde há minas de carvão.

### **FORNECIMENTO DE LEITE**

As empresas Carbonífera Metropolitana S/A, Carbonífera Belluno Ltda, Gabriela Mineração Ltda, Comin e Cia Ltda., Minageo Ltda, Carbonífera Criciúma S/A e COOPERMINAS – **COOPERATIVA DE EXTRAÇÃO DE CARVÃO MINERAL DOS TRABALHADORES DE CRICIÚMA LTDA** fornecerão mensalmente a seus empregados, de forma gratuita, 24 (vinte e quatro) litros de leite em embalagem longa vida. As empresas Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda, Carbonífera Catarinense Ltda e Carbonífera Siderópolis Ltda, fornecerão mensalmente a seus empregados, de forma gratuita, 18 (dezoito) litros de leite em embalagem longa vida.

### **SALÁRIO DO TRABALHADOR SUBSTITUTO**

O Trabalhador substituto que exercer substituição temporária desde que não seja meramente eventual, terá direito a salário igual a do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto durar a substituição.

### **FÉRIAS PROPORCIONAIS**

As empresas pagarão férias proporcionais aos trabalhadores que espontaneamente rescindirem seu contrato de trabalho antes de completar 01 (um) ano de serviço.

**P. único:** Para aplicação do contido no "caput" da presente cláusula, serão observadas as regras do capítulo IV da CLT, especialmente aquelas contidas nos incisos, I, II, III, IV, dos art. 130 e 133.

### **FÉRIAS COLETIVAS E LICENÇAS REMUNERADAS**

Na hipótese das empresas mineradoras concederem férias coletivas ou licenças remuneradas, os empregados que contarem com férias adquiridas (vencidas), até o dia da véspera das férias ou da licença, terão direito a recebê-las com o adicional constitucional o abono anual de férias e o vale alimentação previsto nesta convenção.

### **CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas fornecerão, obrigatoriamente, ao empregado, no ato de admissão, cópia integral do contrato de trabalho, quando celebrado por escrito, independente da anotação na Carteira de Trabalho.

### **DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado fica dispensado do cumprimento do aviso em caso de pedido de demissão quando o mesmo obtiver novo emprego.

### **QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pelas empresas de acordo com o determinado pela CLT, sob pena de, a partir desse prazo, pagar indenização equivalente ao salário diário do trabalhador, por dia que ultrapassar o prazo aqui estipulado, até o efetivo cumprimento da obrigação, em favor do trabalhador. Além disso, o empregador obriga-se a entregar ao empregado no prazo de 20 (vinte) dias do ato rescisório, o documento denominado PPP (perfil profissiográfico previdenciário) essencial para a concessão de aposentadoria especial, desde que requerido por escrito pelo empregado.

**P. Único:** No caso do empregado negar-se a receber os valores das verbas rescisórias, a empresa carbonífera, no mesmo prazo, comunicará por escrito, o fato ao Sindicato Profissional, isentando-se, então, da penalidade.

### **EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS**

Os exames médicos e laboratoriais exigidos pelas empresas carboníferas, relativos aos empregados, serão pagos pelas mesmas e efetuados nos locais que a mesma determinar.

### **ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Para efeito legal as empresas carboníferas aceitarão os atestados fornecidos por médicos e dentistas das entidades sindicais profissionais.

### **EMPREGADOS ESTUDANTES**

As empresas abonarão as faltas do empregado estudante nos horários de exames regulares ou vestibulares, coincidentes com o do trabalho, desde que realizados em estabelecimento de ensino oficial ou autorizado legalmente, pré-avisando o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação oportuna.

### **DISPENSA GALA**

As empresas concederão aos empregados que contraírem matrimônio, 04 (quatro) dias consecutivos de dispensa gala, sem prejuízo salarial, a contar do primeiro dia útil posterior a data do matrimônio desde que esse se realize em sábados, domingos ou feriados.

### **DISPENSA NOJO**

As empresas concederão ao empregado, no caso de falecimento de pai, mãe, irmão, filho, cônjuge, ou dependente, 04 (quatro) dias úteis e consecutivos de dispensa ao serviço, sem prejuízo salarial, a contar da data do óbito.

### **BENEFÍCIO EM CASO DE MORTE**

As empresas pagarão, no caso de falecimento do empregado, e por ocasião da apresentação da certidão de óbito, à viúva ou beneficiário, o valor único correspondente a 03 (três) salários mínimos profissionais.

### **ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Será assegurado o acesso dos Dirigentes Sindicais aos locais de serviço, durante os horários em que houver trabalho na empresa.

### **LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão 01 (um) dirigente do sindicato profissional eleito para desempenhar as atividades no órgão de classe, enquanto durar o mandato, sem qualquer prejuízo salarial ou remuneratório.

**§ 1º:** Para efeito de manutenção do padrão remuneratório do dirigente sindical liberado, serão observadas todas as parcelas de caráter salarial habitualmente recebidas pelo mesmo, tais como horas extras, adicional noturno, domingos e feriados, dentre outros, que a partir da liberação serão pagas pela média dos 12 (doze) meses anteriores ao afastamento da empresa.

**§ 2º:** O dirigente sindical a ser liberado será escolhido pela Entidade Sindical Profissional.

**§ 3º:** São assegurados ao dirigente sindical liberado todos os direitos e vantagens obtidos pela categoria profissional, como se estivesse no exercício normal de suas atividades na EMPRESA.



§ 4º: Os períodos de gozo de férias do dirigente sindical liberado serão aqueles que melhor atenderem aos interesses do sindicato, cumprida a legislação em vigor.

### **QUADRO DE AVISOS**

As empresas manterão, nos locais de trabalho, quadro de avisos para serem utilizados com a afixação de comunicações e notícias de interesse geral da categoria profissional.

### **DOAÇÃO DE SANGUE**

As empresas concederão ao empregado que comprovadamente doar sangue, 01 (um) dia de dispensa para cada doação, sem prejuízo de sua remuneração, limitada a 03 (três) dias por ano.

### **DISPENSA DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas liberarão os dirigentes sindicais, quaisquer que sejam seus cargos, inclusive suplentes, para comparecimento em assembleias, congressos, cursos, reuniões sindicais, até 30 (trinta) dias ao ano, sem prejuízo da remuneração, considerando a totalidade dos dirigentes e não 30 (trinta) dias para cada dirigente.

### **COMPENSAÇÃO DOS SÁBADOS**

Por conveniência de serviço e objetivando propiciar maior período de descanso semanal aos empregados, reduzir o tempo semanalmente dispendido no transporte de superfície, bem como, o tempo dispendido semanalmente no deslocamento entre a superfície e o subsolo e vice-versa, obter economia de energia elétrica e aumento de produtividade em função do maior tempo disponível de trabalho no subsolo, as partes resolvem compensar as jornadas dos sábados nos demais dias da semana, conforme abaixo:

a. **Para Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda, Gabriela Mineração Ltda e Carbonífera Siderópolis Ltda** as jornadas de trabalho dos trabalhadores de subsolo passam a ter 7h12min (sete horas e doze minutos), das segundas as sextas-feiras, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais e para os trabalhadores de superfície, de 9 (nove) horas das segundas as quintas-feiras e de 8 (oito) horas nas sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação nos turnos de subsolo permanecerão com a duração de 15 (quinze) minutos e serão concedidos apenas uma vez por turno. Assim sendo está computado na jornada efetiva de trabalho registrada nos cartões ponto o intervalo destinado para repouso e alimentação legalmente previsto de 15min para os trabalhadores de subsolo, com exceção do intervalo de 1h para os trabalhadores de superfície, não se computando na jornada efetiva de trabalho.

b. **Para as demais Empresas Carboníferas, inclusive a COOPERMINAS** as jornadas de trabalho dos trabalhadores de subsolo passam a ter 7h12min (sete horas e doze minutos), das segundas as sextas-feiras, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais e para os trabalhadores de superfície, de 8h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) das segundas as sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação, tanto para os turnos de superfície quanto de subsolo, será de 15 (quinze) minutos, concedido apenas uma vez por turno, por não ser de interesse dos empregados a permanência no local por mais tempo. A duração do referido intervalo é computada na jornada efetiva de trabalho.

### **FORNECIMENTO DE LANCHE**

As empresas fornecerão diariamente aos trabalhadores de subsolo, lanche de acordo com o cardápio elaborado pela nutricionista contratada pelo Grupo de Trabalho da CRSM (Comissão Regional do Setor Mineral), nos termos do item 22.37.1 da NR-22 (Portaria 3214/78), do Ministério do Trabalho.

**P. único:** Todas as vezes que o trabalho for prorrogado sem antecipação de programação, excedente de duas horas, as empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados lanche apropriado.

## **GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO**

### **TRABALHADOR ACIDENTADO NO TRABALHO**

Ao empregado atingido por acidente de trabalho aplicar-se-á o disposto no art. 118 (caput), da Lei 8.213/91, que "dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e da outras providências", combinado com o que dispõe o art. 346, do Decreto 3048/99, de 12/05/1999, que "aprova o regulamento da organização e do custeio da seguridade social".

### **II. GARANTIA DE EMPREGO ANTES DA APOSENTADORIA**

Fica garantido o salário e o emprego dos trabalhadores que se encontrarem nos 12 (doze) meses anteriores a data prevista para a sua aposentadoria voluntária. Todavia, caso demitido no período supracitado, deverá o empregado, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e através de seu sindicato de classe (com apresentação de memória de cálculo e documentos inerentes), comunicar à sua ex-empregadora, sob pena de decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da demissão e a data da notificação da empresa acerca da reclamatória trabalhista concernente à reintegração no emprego.

**P. único:** Além da garantia acima, fica também assegurada a estabilidade aos trabalhadores que se encontrarem nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data prevista para a sua aposentadoria voluntária, desde que tenham 04 (quatro) anos consecutivos de vínculo na empresa. Todavia, caso demitido no período supracitado, deverá o empregado, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e através de seu sindicato de classe (com apresentação de memória de cálculo e documentos inerentes), comunicar à sua ex-empregadora, sob pena de decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da demissão e a data da notificação da empresa acerca da reclamatória trabalhista concernente à reintegração no emprego.

### **III. ESTABILIDADE AO TRABALHADOR ACOMETIDO DE PNEUMOCONIOSE**

Serão garantidos o emprego e o salário aos empregados acometidos de pneumoconiose, seja desenvolvendo suas funções no subsolo, seja na superfície, desde a constatação da moléstia através de exames de RAIOS X e laudo pericial emitido por 02 (dois) médicos especialistas e credenciados pela Previdência Social Brasileira, até obtenção do direito a aposentadoria. Caso o empregado, em decorrência da moléstia, esteja incapacitado para exercer suas ocupações habituais no subsolo, será garantida a sua remoção à superfície, sem redução de salário ou elevação da jornada. Adquirindo o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia.

**§ 1º:** O deslocamento do empregado para qualquer função, não interferirá no seu salário nominal e em nenhum caso servirá de paradigma para efeito de pedido de equiparação salarial de qualquer obreiro.

**§ 2º:** O trabalhador demitido comunicará obrigatoriamente à empresa (carbonífera), no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias a contar da data da dispensa, se é ou não portador da pneumoconiose, sob pena de não o fazendo, decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da dispensa e a data da notificação da reclamada quanto a Reclamação Trabalhista concernente a reintegração no cargo ou na função.

### **ANOTAÇÃO DA CTPS**

Serão anotados na CTPS do empregado a função efetivamente por ele exercido em qualquer época, bem

como a remuneração percebida, com os adicionais de lei.

### **ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES**

As rescisões do contrato de empregado com qualquer tempo de serviço, serão assistidas (feitas) perante a Entidade Sindical Profissional.

### **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência do empregado ficará suspenso durante o período em que o mesmo estiver acidentado, complementando-se o tempo previsto no contrato após a cessação do benefício relativo ao acidente de trabalho.

### **COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DESPEDIDA**

No caso de denúncia do contrato de trabalho pela empresa esta comunicará o empregado por escrito o motivo da rescisão.

### **ATIVIDADES DAS CIPAMIN E COMUNICAÇÃO AO SINDICATO**

As atas de reuniões mensais ordinárias, de reuniões extraordinárias, de eleição e posse, bem como o calendário anual de reuniões das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes na Mineração, deverão ser encaminhadas ao Sindicato Profissional no prazo de 15 (quinze) dias de sua realização. Além disso, todos os empregados deverão ser comunicados no prazo de 24 (vinte e quatro) horas sobre a eleição da CIPAMIN. Fica assegurado, ainda, ao Sindicato Profissional, não só a participação no processo eleitoral, como também nas reuniões da Comissão através de um representante.

### **CURSOS E REUNIÕES**

A participação do empregado em cursos e reuniões fora do horário de trabalho, por convocação das empresas, ensejará o pagamento das horas despendidas como jornada extraordinária, inclusive o deslocamento.

**P. único:** As horas despendidas para a participação nos SIPAT-MIN,s (semana interna de prevenção de acidente de trabalho na mineração), ainda que ultrapassem a jornada normal, serão consideradas como hora normal de trabalho, devendo ser remuneradas na folha de pagamento do mês.

### **ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR ACIDENTADO**

As empresas pagarão todas as despesas de medicamentos, inclusive as despesas com internação hospitalar do trabalhador que sofrer acidente de trabalho, desde que registrado no SESMT (SERVIÇO ESPECIALIZADO EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO) da empresa, no período de 30 dias após o fato, mediante prescrição e avaliação médica.

### **ACORDOS E CONVENÇÕES ANTERIORES**

Com exceção das cláusulas referentes à taxa de produtividade, estabelecidas em instrumentos normativos anteriores, que ficam revogadas, embora os valores resultantes já estejam incorporados aos salários, todas as demais cláusulas de ACORDOS E/OU CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO, anteriormente celebradas, em qualquer época, entre as mesmas partes ou as que substituírem, não alteradas ou revogadas expressamente pelo presente instrumento, ficam convalidadas e revalidadas, em especial a cláusula 1ª, item 1º, das convenções coletivas de trabalho de 1965 e 1966, ficando, assim, asseguradas aos trabalhadores e a empresa carbonífera (empregador), todas as vantagens que já vinham auferindo ou estavam ou estejam em gozo.

### **RECOLHIMENTO DA MENSALIDADE SINDICAL**

As mensalidades descontadas dos empregados, em folha de pagamento, em favor do Sindicato

Profissional, serão recolhidas pela empresa no dia do recebimento dos salários pelos empregados, sob pena de multa diária correspondente a 1% (um por cento) sobre o total, sem prejuízo da atualização monetária.

### **VALE ALIMENTAÇÃO**

As empresas Carbonífera Metropolitana S/A e Comin e Cia Ltda, pagarão um vale alimentação a todos os seus empregados, nas férias que gozarem no ano de 2010 (dois mil e dez), no valor correspondente a R\$ 74,28 (setenta e quatro reais e vinte e oito centavos), que será fornecido juntamente com o pagamento das férias.

§ 1º: O vale alimentação, também, será devido na demissão do trabalhador proporcionalmente aos dias trabalhados;

§ 2º: O vale alimentação não integra o salário;

§ 3º: O vale alimentação será pago independentemente do adicional de 1/3 (um terço) previsto no Art. 7º, XVII, da Constituição Federal e do abono previsto na cláusula 08;

§ 4º: O trabalhador somente terá direito ao vale alimentação previsto nesta cláusula se for filiado ao respectivo Sindicato Profissional, e, para isso, deverá apresentar à empresa a prova documental da sindicalização;

§ 5º: O vale alimentação ora estabelecido será corrigido pela aplicação de todos os percentuais de elevação, reajuste, antecipação ou adiantamento salarial que forem percebidos pela categoria profissional.

### **GRATIFICAÇÃO**

O pagamento de gratificação em qualquer nível das empresas somente poderá ser feito por no máximo (quatro) meses, quando então o trabalhador será efetivado na função com incorporação da verba gratificação ao salário do mesmo para todos os efeitos legais.

### **PENALIDADES**

Pelo não cumprimento das normas contidas neste instrumento normativo, a empresa pagará multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional, por infração e por empregado atingido, em favor deste.

### **DA COMPENSAÇÃO DOS FERIADOS**

Os trabalhadores das empresas Carbonífera Metropolitana S/A, Carbonífera Belluno Ltda e Indústria Carbonífera Rio deserto Ltda, que trabalham no Município de Treviso, trabalharão nos feriados dos dias 21/04/2010 e 08/07/2010 para compensar nos dias 24/12/2010 e 31/12/2010, sem que isso configure horas extras.

### **VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência a partir de 1º de janeiro de 2010 a 31 de dezembro de 2010.

Criciúma/SC, 22 de fevereiro de 2010.

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DE CARVÃO DO ESTADO DE SANTA CATARINA - SIECESC

**Rui Hülse – Presidente - C.P.F. Nº 003.522.339-15**

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DO CARVÃO DE SIDERÓPOLIS, COCAL-DO-SUL E TREVISÓ/SC

Leonor José Rampinelli – Presidente C.P.F. Nº 433.048.349-15

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DO CARVÃO DE CRICIÚMA/SC

Ivan Roberto Westphal – Presidente C.P.F. Nº 459.235.239-49

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DO CARVÃO E DA FLUORITA DE URUSSANGA/SC

Antônio Costa - Presidente – C.P.F. Nº 224.404.889-68

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA EXTRAÇÃO DO CARVÃO DE LAURO MULLER/SC

Valdemar Mariot – Presidente C.P.F. Nº 596.408.989-53

**CLÁUSULA QUARTA - SALARIO DO TRABALHADOR SUBSTITUTO**

**SALÁRIO DO TRABALHADOR SUBSTITUTO**

O Trabalhador substituto que exercer substituição temporária desde que não seja meramente eventual, terá direito a salário igual a do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto durar a substituição.

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

**CLÁUSULA QUINTA - TRANSPORTE GRATUITO**

**TRANSPORTE GRATUITO**

As empresas concederão transporte gratuito, em ônibus ou veículo apropriado, aos trabalhadores, em trajetos pré-determinados, obedecidos os horários e os pontos de parada determinados pelas mesmas. O transporte, em veículo próprio das empresas ou em veículos de terceiros contratados por estas, não será considerado, como não são, salário "in natura", inaplicando-se, no caso, o disposto do art. 458 da CLT.

**P. único:** A duração do transporte (tempo de transporte) ou de espera nos pontos de parada e no pátio da empresa quando do retorno para casa, bem como o tempo dispendido para o banho e troca de roupa, não será considerado tempo de trabalho e nem, também, tempo à disposição da Empresa, não se aplicando, por decorrência, no caso, o que dispõe o art. 4º, da CLT. Não se aplicará, igualmente, na espécie, o disposto do Enunciado 90, do Tribunal Superior do Trabalho.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

## **Gratificação de Função**

### **CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO**

#### **GRATIFICAÇÃO**

O pagamento de gratificação em qualquer nível das empresas somente poderá ser feito por no máximo (quatro) meses, quando então o trabalhador será efetivado na função com incorporação da verba gratificação ao salário do mesmo para todos os efeitos legais.

**Outras**

**Gratificações**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ABONO ANUAL DE FERIAS**

#### **ABONO ANUAL DE FÉRIAS**

As Empresas Carboníferas concederão um ABONO ANUAL DE FÉRIAS, a todos os seus empregados, nas férias que gozarem no ano de 2010 (dois mil e dez), no valor de R\$ 780,97 (setecentos e oitenta reais e noventa e sete centavos).

§ 1º: Na concessão do abono, observar-se-á os ditames do Capítulo IV, da CLT, notadamente o disposto nos Arts. 130 e 140;

§ 2º: O abono, também, será devido na demissão do trabalhador proporcionalmente aos dias trabalhados, considerando-se no cálculo o aviso prévio, quando indenizado;

§ 3º: O abono não integra o salário;

§ 4º: O abono anual de férias será pago independentemente do adicional de 1/3 (um terço) previsto no Art. 7, XVII, da Constituição Federal;

§ 5º: O trabalhador somente terá direito ao abono anual de férias previsto nesta cláusula se for filiado ao respectivo Sindicato Profissional, e, para isso, deverá apresentar à empresa a prova documental da sindicalização;

§ 6º: O abono ora estabelecido será corrigido pela aplicação de todos os percentuais de elevação, reajuste, antecipação ou adiantamento salarial que forem percebidos pela categoria profissional.

#### **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA OITAVA - FORNECIMENTO DO LEITE**

#### **FORNECIMENTO DE LEITE**

As empresas Carbonífera Metropolitana S/A, Carbonífera Belluno Ltda, Gabriela Mineração Ltda, Comin e Cia Ltda., Minageo Ltda, Carbonífera Criciúma S/A e COOPERMINAS – COOPERATIVA DE EXTRAÇÃO DE CARVÃO MINERAL DOS TRABALHADORES DE CRICIÚMA LTDA

fornecerão mensalmente a seus empregados, de forma gratuita, 24 (vinte e quatro) litros de leite em embalagem longa vida. As empresas Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda, Carbonífera Catarinense Ltda e Carbonífera Siderópolis Ltda, fornecerão mensalmente a seus empregados, de forma gratuita, 18 (dezoito) litros de leite em embalagem longa vida.

## **CLÁUSULA NONA - FORNECIMENTO DE LANCHE**

### **FORNECIMENTO DE LANCHE**

As empresas fornecerão diariamente aos trabalhadores de subsolo, lanche de acordo com o cardápio elaborado pela nutricionista contratada pelo Grupo de Trabalho da CRSM (Comissão Regional do Setor Mineral), nos termos do item 22.37.1 da NR-22 (Portaria 3214/78), do Ministério do Trabalho.

**P. único:** Todas as vezes que o trabalho for prorrogado sem antecipação de programação, excedente de duas horas, as empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados lanche apropriado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO**

### **VALE ALIMENTAÇÃO**

As empresas Carbonífera Metropolitana S/A e Comin e Cia Ltda, pagarão um vale alimentação a todos os seus empregados, nas férias que gozarem no ano de 2010 (dois mil e dez), no valor correspondente a R\$ 74,28 (setenta e quatro reais e vinte e oito centavos), que será fornecido juntamente com o pagamento das férias.

§ 1º: O vale alimentação, também, será devido na demissão do trabalhador proporcionalmente aos dias trabalhados;

§ 2º: O vale alimentação não integra o salário;

§ 3º: O vale alimentação será pago independentemente do adicional de 1/3 (um terço) previsto no Art. 7º, XVII, da Constituição Federal e do abono previsto na cláusula 08;

§ 4º: O trabalhador somente terá direito ao vale alimentação previsto nesta cláusula se for filiado ao respectivo Sindicato Profissional, e, para isso, deverá apresentar à empresa a prova documental da sindicalização;

§ 5º: O vale alimentação ora estabelecido será corrigido pela aplicação de todos os percentuais de elevação, reajuste, antecipação ou adiantamento salarial que forem percebidos pela categoria profissional.

### **Auxílio Educação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

### **EMPREGADOS ESTUDANTES**

As empresas abonarão as faltas do empregado estudante nos horários de exames regulares ou vestibulares, coincidentes com o do trabalho, desde que realizados em estabelecimento de ensino oficial ou estudantes autorizados legalmente, pré-avisando o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação oportuna.

### **Auxílio Morte/Funeral**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPENSA GALA DISPENSA NOJO E AUXILIO FUNERAL**

### **DISPENSA GALA**

As empresas concederão aos empregados que contraírem matrimônio, 04 (quatro) dias consecutivos de dispensa gala, sem prejuízo salarial, a contar do primeiro dia útil posterior a data do matrimônio desde que esse se realize em sábados, domingos ou feriados.

### **DISPENSA NOJO**

As empresas concederão ao empregado, no caso de falecimento de pai, mãe, irmão, filho, cônjuge, ou dependente, 04 (quatro) dias úteis e consecutivos de dispensa ao serviço, sem prejuízo salarial, a contar da data do óbito.

### **BENEFÍCIO EM CASO DE MORTE**

As empresas pagarão, no caso de falecimento do empregado, e por ocasião da apresentação da certidão de óbito, à viúva ou beneficiário, o valor único correspondente a 03 (três) salários mínimos profissionais.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PENALIDADES**

### **PENALIDADES**

Pelo não cumprimento das normas contidas neste instrumento normativo, a empresa pagará multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional, por infração e por empregado atingido, em favor deste.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DESPEDIDA**

### **COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DESPEDIDA**

No caso de denúncia do contrato de trabalho pela empresa esta comunicará o empregado por escrito o motivo da rescisão.



## **Suspensão do Contrato de Trabalho**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COPIA DO CONTRATO DE TRABALHO E AVISO PREVIO**

#### **CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas fornecerão, obrigatoriamente, ao empregado, no ato de admissão, cópia integral do contrato de trabalho, quando celebrado por escrito, independente da anotação na Carteira de Trabalho.

#### **DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado fica dispensado do cumprimento do aviso em caso de pedido de demissão quando o mesmo obtiver novo emprego.

#### **QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pelas empresas de acordo com o determinado pela CLT, sob pena de, a partir desse prazo, pagar indenização equivalente ao salário diário do trabalhador, por dia que ultrapassar o prazo aqui estipulado, até o efetivo cumprimento da obrigação, em favor do trabalhador. Além disso, o empregador obriga-se a entregar ao empregado no prazo de 20 (vinte) dias do ato rescisório, o documento denominado PPP (perfil profissiográfico previdenciário) essencial para a concessão de aposentadoria especial, desde que requerido por escrito pelo empregado.

**P. Único:** No caso do empregado negar-se a receber os valores das verbas rescisórias, a empresa carbonífera, no mesmo prazo, comunicará por escrito, o fato ao Sindicato Profissional, isentando-se, então, da penalidade.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANOTACOES NA CTPS**

#### **ANOTAÇÃO DA CTPS**

Serão anotados na CTPS do empregado a função efetivamente por ele exercido em qualquer época, bem como a remuneração percebida, com os adicionais de lei.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO**

#### **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência do empregado ficará suspenso durante o período em que o mesmo estiver acidentado, complementando-se o tempo previsto no contrato após a cessação do benefício relativo ao acidente de trabalho.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MINUTO ANTERIORES E POSTERIORES**

### **MINUTOS ANTERIORES E POSTERIORES A JORNADA DE TRABALHO ANOTADA NOS CONTROLES DE FREQUÊNCIA**

Somente para a Carbonífera Metropolitana S/A não serão considerados como horas extras, o limite de até 5 (cinco) minutos, antes e após a jornada de trabalho, registrados nos controles de frequência e/ou cartões-ponto. Caso ultrapassado este período, todo o tempo será considerado como hora extra.

§ 1º: Esta cláusula perderá sua validade, a partir do momento em que houver 3 (três) atrasos dentro do mês, na saída do transporte dos empregados no final do expediente, exceto os casos fortuitos e de força maior, definidos no art. 393 do Código Civil Brasileiro. Não se compreende como casos fortuitos e de força maior a quebra de máquinas e equipamentos da empresa.

§ 2º: O sindicato profissional terá acesso, mensalmente, aos relatórios de controle de saída do transporte dos trabalhadores, podendo reproduzir cópias dos referidos documentos se necessário.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

### **ADICIONAL NOTURNO**

A majoração do adicional noturno para o serviço prestado entre as 22 (vinte e duas) horas às 05 (cinco) horas da manhã do dia seguinte será de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABALHO**

### **JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO**

As horas extraordinárias de trabalho serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), conforme o Ex-Precedente Normativo n.º 43, da Sessão de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (SDC/TST), atual Resolução Administrativa TST n.º 37/92.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CHAMADAS ESPECIAIS DE EMERGENCIA**

### **CHAMADAS ESPECIAIS DE EMERGÊNCIA**

Nos casos de chamadas especiais ou de emergência do empregado, para prestação de serviço fora de seu expediente normal, ainda que durante folga, repouso, feriado ou dia já compensado, exceto nos casos de

substituição normal do obreiro, será concedido um abono especial correspondente a 02 (duas) horas extras, além do pagamento das horas efetivamente trabalhadas.

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAO DE HORA EXTRA**

### **COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

As horas extras excepcionalmente prestadas pelo empregado só poderão ser compensadas por acordo escrito entre as partes (empregado e empregador), com comunicação à entidade sindical e ao empregado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, excetuada, desde logo, a hipótese de que trata a cláusula 34 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**P. único:** Fica claro que as horas extras serão compensadas com adicional de 100% (cem por cento).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DOS SABADOS**

### **COMPENSAÇÃO DOS SÁBADOS**

Por conveniência de serviço e objetivando propiciar maior período de descanso semanal aos empregados, reduzir o tempo semanalmente dispendido no transporte de superfície, bem como, o tempo dispendido semanalmente no deslocamento entre a superfície e o subsolo e vice-versa, obter economia de energia elétrica e aumento de produtividade em função do maior tempo disponível de trabalho no subsolo, as partes resolvem compensar as jornadas dos sábados nos demais dias da semana, conforme abaixo:

a. **Para Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda, Gabriela Mineração Ltda e Carbonífera Siderópolis Ltda** as jornadas de trabalho dos trabalhadores de subsolo passam a ter 7h12min (sete horas e doze minutos), das segundas as sextas-feiras, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais e para os trabalhadores de superfície, de 9 (nove) horas das segundas as quintas-feiras e de 8 (oito) horas nas sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação nos turnos de subsolo permanecerão com a duração de 15 (quinze) minutos e serão concedidos apenas uma vez por turno. Assim sendo está computado na jornada efetiva de trabalho registrada nos cartões ponto o intervalo destinado para repouso e alimentação legalmente previsto de 15min para os trabalhadores de subsolo, com exceção do intervalo de 1h para os trabalhadores de superfície, não se computando na jornada efetiva de trabalho.

b. **Para as demais Empresas Carboníferas, inclusive a COOPERMINAS** as jornadas de trabalho dos trabalhadores de subsolo passam a ter 7h12min (sete horas e doze minutos), das segundas as sextas-feiras, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais e para os trabalhadores de superfície, de 8h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) das segundas as sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação, tanto para os turnos de superfície quanto de subsolo, será de 15 (quinze) minutos, concedido apenas uma vez por turno, por não ser de interesse dos empregados a permanência no local por mais tempo. A duração do referido intervalo

é computada na jornada efetiva de trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS**

### **DA COMPENSAÇÃO DOS FERIADOS**

Os trabalhadores das empresas Carbonífera Metropolitana S/A, Carbonífera Belluno Ltda e Indústria Carbonífera Rio deserto Ltda, que trabalham no Município de Treviso, trabalharão nos feriados dos dias 21/04/2010 e 08/07/2010 para compensar nos dias 24/12/2010 e 31/12/2010, sem que isso configure horas extras.

### **Férias e Licenças**

#### **Férias Coletivas**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FERIAS COLETIVAS**

### **FÉRIAS PROPORCIONAIS**

As empresas pagarão férias proporcionais aos trabalhadores que espontaneamente rescindirem seu contrato de trabalho antes de completar 01 (um) ano de serviço.

**P. único:** Para aplicação do contido no "caput" da presente cláusula, serão observadas as regras do capítulo IV da CLT, especialmente aquelas contidas nos incisos, I, II, III, IV, dos art. 130 e 133.

### **FÉRIAS COLETIVAS E LICENÇAS REMUNERADAS**

Na hipótese das empresas mineradoras concederem férias coletivas ou licenças remuneradas, os empregados que contarem com férias adquiridas (vencidas), até o dia da véspera das férias ou da licença, terão direito a recebê-las com o adicional constitucional o abono anual de ferias e o vale alimentação previsto nesta convenção.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTACIONAMENTO NO PATIO DA MINA**

### **ESTACIONAMENTO NO PÁTIO DA MINA**

As empresas manterão, no pátio da mina, local apropriado e coberto para estacionamento de motos e bicicletas de seus empregados.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CHUVEIROS E AGUA POTAVEL**

### **CHUVEIROS**

As empresas manterão, onde não houver, nas proximidades das bocas de minas de carvão, banheiros equipados com chuveiros elétricos com água apropriados, para higiene pessoal do trabalhador.

### **ÁGUA POTÁVEL**

As empresas fornecerão água potável em todos os locais de trabalho onde não houver água à disposição, de acordo com as condições existentes em cada região, onde há minas de carvão.

### **Equipamentos de Segurança**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTO DE PROTECAO INDIVIDUAL**

### **EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Os equipamentos de proteção individual serão fornecidos pelas empresas carboníferas, de acordo com as normas técnicas pertinentes e do departamento de segurança da empresa. Os protetores auriculares serão fornecidos, imediatamente, nos locais com ruído excessivo, segundo os padrões ora determinados. Será, igualmente, garantida a troca de equipamentos de Proteção individual quando, comprovadamente, danificados, sem prejuízo da substituição sistemática que já ocorre.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE ROUPA ADEQUADA**

### **FORNECIMENTO DE ROUPA ADEQUADA**

Serão fornecidas pelas empresas a seus empregados, gratuitamente, 03 (três) mudas de roupa (camisa, calça ou bermuda) por ano, sendo uma muda em cada quadrimestre.

**P. único:** As empresas fornecerão, no ato da admissão de seus empregados, duas mudas de roupa.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATIVIDADE CIPAMIN**

### **ATIVIDADES DAS CIPAMIN E COMUNICAÇÃO AO SINDICATO**

As atas de reuniões mensais ordinárias, de reuniões extraordinárias, de eleição e posse, bem como o calendário anual de reuniões das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes na Mineração, deverão ser encaminhadas ao Sindicato Profissional no prazo de 15 (quinze) dias de sua realização. Além disso, todos os empregados deverão ser comunicados no prazo de 24 (vinte e quatro) horas sobre a eleição da CIPAMIN. Fica assegurado, ainda, ao Sindicato Profissional, não só a participação no processo eleitoral, **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CURSOS E REUNIOES**

### **CURSOS E REUNIÕES**

A participação do empregado em cursos e reuniões fora do horário de trabalho, por convocação das empresas, ensejará o pagamento das horas despendidas como jornada extraordinária, inclusive o deslocamento.

**P. único:** As horas despendidas para a participação nos SIPAT-MIN,s (semana interna de prevenção de acidente de trabalho na mineração), ainda que ultrapassem a jornada normal, serão consideradas como hora normal de trabalho, devendo ser remuneradas na folha de pagamento do mês.

### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MEDICOS E LABOTORIAIS**

### **EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS**

Os exames médicos e laboratoriais exigidos pelas empresas carboníferas, relativos aos empregados, serão pagos pelas mesmas e efetuados nos locais que a mesma determinar.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MEDICO**

### **ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Para efeito legal as empresas carboníferas aceitarão os atestados fornecidos por médicos e dentistas das entidades sindicais profissionais.

### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ASSISTENCIA AO TRABALHADOR ACIDENTADO**

### **ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR ACIDENTADO**

As empresas pagarão todas as despesas de medicamentos, inclusive as despesas com internação hospitalar do trabalhador que sofrer acidente de trabalho, desde que registrado no SESMT (SERVIÇO ESPECIALIZADO EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO) da empresa, no período de 30 dias após o fato, mediante prescrição e avaliação médica.

### **Garantias a Portadores de Doença não Profissional**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA ESPECIAIS DE EMPREGO**

### **GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO**

### **TRABALHADOR ACIDENTADO NO TRABALHO**

Ao empregado atingido por acidente de trabalho aplicar-se-á o disposto no art. 118 (caput), da Lei 8.213/91, que "dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e da outras providências", combinado com o que dispõe o art. 346, do Decreto 3048/99, de 12/05/1999, que "aprova o regulamento da organização e do custeio da seguridade social".

### **GARANTIA DE EMPREGO ANTES DA APOSENTADORIA**

Fica garantido o salário e o emprego dos trabalhadores que se encontrarem nos 12 (doze) meses anteriores a data prevista para a sua aposentadoria voluntária. Todavia, caso demitido no período supracitado, deverá o empregado, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e através de seu sindicato de classe (com apresentação de memória de cálculo e documentos inerentes), comunicar à sua ex-empregadora, sob pena de decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da demissão e a data da notificação da empresa acerca da reclamatória trabalhista concernente à reintegração no emprego.

**P. único:** Além da garantia acima, fica também assegurada a estabilidade aos trabalhadores que se encontrarem nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data prevista para a sua aposentadoria voluntária, desde que tenham 04 (quatro) anos consecutivos de vínculo na empresa. Todavia, caso demitido no período supracitado, deverá o empregado, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e através de seu sindicato de classe (com apresentação de memória de cálculo e documentos inerentes), comunicar à sua ex-empregadora, sob pena de decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da demissão e a data da notificação da empresa acerca da reclamatória trabalhista concernente à reintegração no emprego.

### **.III.ESTABILIDADE AO TRABALHADOR ACOMETIDO DE PNEUMOCONIOSE**

Serão garantidos o emprego e o salário aos empregados acometidos de pneumoconiose, seja desenvolvendo suas funções no subsolo, seja na superfície, desde a constatação da moléstia através de exames de RAIO X e laudo pericial emitido por 02 (dois) médicos especialistas e credenciados pela Previdência Social Brasileira, até obtenção do direito a aposentadoria. Caso o empregado, em decorrência da moléstia, esteja incapacitado para exercer suas ocupações habituais no subsolo, será garantida a sua remoção à superfície, sem redução de salário ou elevação da jornada. Adquirindo o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia.

§ 1º: O deslocamento do empregado para qualquer função, não interferirá no seu salário nominal e em nenhum caso servirá de paradigma para efeito de pedido de equiparação salarial de qualquer obreiro.

§ 2º: O trabalhador demitido comunicará obrigatoriamente à empresa (carbonífera), no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias a contar da data da dispensa, se é ou não portador da pneumoconiose, sob pena de não o fazendo, decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da dispensa e a data da notificação da reclamada quanto a Reclamação Trabalhista concernente a reintegração no cargo ou na função.

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DOAÇÃO DE SANGUE**

### **DOAÇÃO DE SANGUE**

As empresas concederão ao empregado que comprovadamente doar sangue, 01 (um) dia de dispensa

para cada doação, sem prejuízo de sua remuneração, limitada a 03 (três) dias por ano.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE E PREVENÇÃO DA PNEUMOCONIOSE**

### **CONTROLE E PREVENÇÃO DE PNEUMOCONIOSE**

Será assegurado o livre acesso de médicos especialistas, indicados pelo Sindicato Profissional, nos locais de trabalho nas minas.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

### **QUADRO DE AVISOS**

As empresas manterão, nos locais de trabalho, quadro de avisos para serem utilizados com a afixação de comunicações e notícias de interesse geral da categoria profissional.

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO E ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

### **ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Será assegurado o acesso dos Dirigentes Sindicais aos locais de serviço, durante os horários em que houver trabalho na empresa.

### **LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão 01 (um) dirigente do sindicato profissional eleito para desempenhar as atividades no órgão de classe, enquanto durar o mandato, sem qualquer prejuízo salarial ou remuneratório.

§ 1º: Para efeito de manutenção do padrão remuneratório do dirigente sindical liberado, serão observadas todas as parcelas de caráter salarial habitualmente recebidas pelo mesmo, tais como horas extras, adicional noturno, domingos e feriados, dentre outros, que a partir da liberação serão pagas pela média dos 12 (doze) meses anteriores ao afastamento da empresa.

§ 2º: O dirigente sindical a ser liberado será escolhido pela Entidade Sindical Profissional.

§ 3º: São assegurados ao dirigente sindical liberado todos os direitos e vantagens obtidos pela categoria profissional, como se estivesse no exercício normal de suas atividades na EMPRESA.



§ 4º: Os períodos de gozo de férias do dirigente sindical liberado serão aqueles que melhor atenderem aos interesses do sindicato, cumprida a legislação em vigor.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DISPENSA DIRIGENTES SINDICAIS**

##### **DISPENSA DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas liberarão os dirigentes sindicais, quaisquer que sejam seus cargos, inclusive suplentes, para comparecimento em assembleias, congressos, cursos, reuniões sindicais, até 30 (trinta) dias ao ano, sem prejuízo da remuneração, considerando a totalidade dos dirigentes e não 30 (trinta) dias para cada dirigente.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RECOLHIMENTO DE MENSALIDADE SINDICAL**

##### **RECOLHIMENTO DA MENSALIDADE SINDICAL**

As mensalidades descontadas dos empregados, em folha de pagamento, em favor do Sindicato Profissional, serão recolhidas pela empresa no dia do recebimento dos salários pelos empregados, sob pena de multa diária correspondente a 1% (um por cento) sobre o total, sem prejuízo da atualização monetária.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTENCIA SINDICAL NAS RECISOES**

##### **ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES**

As rescisões do contrato de empregado com qualquer tempo de serviço, serão assistidas (feitas) perante a Entidade Sindical Profissional.

### **Disposições Gerais**

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDOS E CONVENÇÕES ANTERIORES**

##### **ACORDOS E CONVENÇÕES ANTERIORES**

Com exceção das cláusulas referentes à taxa de produtividade, estabelecidas em instrumentos normativos anteriores, que ficam revogadas, embora os valores resultantes já estejam incorporados aos salários, todas as demais cláusulas de ACORDOS E/OU CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO, anteriormente celebradas, em qualquer época, entre as mesmas partes ou as que substituírem, não alteradas ou revogadas expressamente pelo presente instrumento, ficam convalidadas e revalidadas, em especial a cláusula 1ª, item 1º, das convenções coletivas de trabalho de 1965 e 1966, ficando, assim, asseguradas aos trabalhadores e a empresa carbonífera (empregador), todas as vantagens que já vinham auferindo ou estavam ou estejam em gozo.

LEONOR JOSE RAMPINELLI  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB NA INDUSTRIA DA EXT DO CARV SPOLIS

RUY HULSE  
Presidente  
SINDICATO DA IND DA EXTR DE CARVAO DO EST DE SC

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC000829/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/05/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR020909/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46303.000358/2011-90  
**DATA DO PROTOCOLO:** 09/05/2011

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

**Processo n°: e Registro n°:**

SINDICATO TRAB INDUSTRIA EXTR CARVAO DE LAURO MULLER, CNPJ n. 73.614.935/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LOURIVAL ELIAS FILHO;

SINDICATO TRAB IND EXTRACAO CARVAO E FLUORITA URUSSANGA, CNPJ n. 79.314.217/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO COSTA;

SIND DOS TRAB NA IND DA EXTRACAO DO CARVAO DE CRICIUMA, CNPJ n. 83.651.208/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IVAN ROBERTO WESTPHAL;

SINDICATO DOS TRAB NA INDUSTRIA DA EXT DO CARV SPOLIS, CNPJ n. 80.168.180/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO CEZAR STAIRK;

FEDERACAO INTERESTADUAL TRAB IND EXTRACAO DO CARVAO, CNPJ n. 73.572.265/0001-38, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GENOIR JOSE DOS SANTOS;

E

SINDICATO DA IND DA EXTR DE CARVAO DO EST DE SC, CNPJ n. 80.167.190/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUY HULSE;

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 janeiro de 2011 a 31 de dezembro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores da extração e do beneficiamento do carvão mineral, com abrangência territorial em Lauro Müller/SC,**

**Urussanga/SC, Criciúma/SC, Siderópolis/SC, com abrangência territorial em Anitápolis/SC, Araranguá/SC, Armazém/SC, Braço do Norte/SC, Cocal do Sul/SC, Criciúma/SC, Grão Pará/SC, Gravatal/SC, Içara/SC, Jaguaruna/SC, Lauro Müller/SC, Maracajá/SC, Morro da Fumaça/SC, Nova Veneza/SC, Orleans/SC, Pedras Grandes/SC, Rio Fortuna/SC, Sangão/SC, Santa Rosa de Lima/SC, São Ludgero/SC, São Martinho/SC, Siderópolis/SC, Treviso/SC, Treze de Maio/SC e Urussanga/SC, com abrangência territorial em SC.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE/AUMENTO SALARIAL**

**a)** As empresas concederão a todos os seus empregados, a partir de 1º de janeiro de 2011, reajuste salarial correspondente a 10,00% (dez por cento), a incidir sobre a remuneração de dezembro de 2010.

**b)** Para o ano de 2012, a partir de 1º de janeiro, os salários serão reajustados automaticamente em percentual idêntico ao índice do INPC acumulado dos 12 (doze) meses anteriores à data base (01/01/2011 a 31/12/2011) ou, em sendo mais benéfico aos trabalhadores, o índice percentual do preço do carvão com base na fórmula paramétrica constante do contrato celebrado com a TRACTEBEL ENERGIA S/A. a incidir sobre a remuneração de dezembro de 2011.

Em não estando disponível em tempo hábil o índice percentual do preço do carvão com base na fórmula paramétrica constante do contrato celebrado com a TRACTEBEL ENERGIA S/A., as empresas repassarão o percentual idêntico ao do INPC acumulado dos 12 (doze) meses anteriores à data base (01/01/2011 a 31/12/2011), conforme acima discorrido, a incidir sobre a remuneração de dezembro de 2011, até que o referido índice seja efetivamente disponibilizado, mantendo-se, posteriormente, a regra da aplicação do que for mais benéfico ao trabalhador (INPC ou preço do carvão) e em sendo maior o preço do carvão, o repasse das diferenças junto com o salário do mês subsequente.

Fica acordado ainda, que as cláusulas sétima (ABONO ANUAL DE FÉRIAS) e décima (VALE ALIMENTAÇÃO) também serão reajustadas com os mesmos índices acima discriminados.

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL**

As empresas abaixo pagarão a partir do dia 1º de janeiro de 2011, os seguintes salários mínimos profissionais:

**a)** Carbonífera Metropolitana S/A. – R\$1.231,24 (um mil, duzentos e trinta e um reais e vinte e quatro centavos);

**b)** Comin e Cia Ltda. – R\$1.231,24 (um mil, duzentos e trinta e um reais e vinte e quatro centavos);

**c)** Carbonífera Belluno Ltda. – R\$1.730,75 (um mil, setecentos e trinta reais e setenta e cinco centavos) para detonadores e furadores; R\$1.673,06 (um mil, seiscentos e setenta e três reais e seis centavos) para mecânicos, eletricitas e soldadores e R\$1.303,98 (um mil, trezentos e três reais e noventa e oito centavos) para os demais empregados.

**d)** Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda. – R\$1.268,33 (um mil, duzentos e sessenta e oito reais e trinta e três centavos);

**e)** Carbonífera Catarinense Ltda. – R\$1.770,98 (um mil, setecentos e setenta reais e noventa e oito centavos) para detonadores; R\$1.503,35 (um mil, quinhentos e três reais e trinta e cinco centavos) para

bombeiros e mecânicos de correias e R\$1.231,24 (um mil, duzentos e trinta e um reais e vinte e quatro centavos) para os demais empregados;

f) Gabriela Mineração Ltda. – R\$1.238,28 (um mil, duzentos e trinta e oito reais e vinte e oito centavos);

g) Carbonífera Siderópolis Ltda. – R\$1.238,28 (um mil, duzentos e trinta e oito reais e vinte e oito centavos);

h) Minageo Ltda. – R\$1.228,19 (um mil, duzentos e vinte e oito reais e dezenove centavos);

I) Carbonífera Criciúma S/A. – R\$1.231,24 (um mil, duzentos e trinta e um reais e vinte e quatro centavos);

j) Cooperminas - Cooperativa de Extração de Carvão Mineral dos Trabalhadores de Criciúma - R\$1.435,20 (um mil, quatrocentos e trinta e cinco reais e vinte centavos) para os trabalhadores de superfície e R\$1.565,10 (um mil, quinhentos e sessenta e cinco reais e dez centavos) para os trabalhadores de subsolo.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO TRABALHADOR SUBSTITUTO**

O Trabalhador substituto que exercer substituição temporária desde que não seja meramente eventual, terá direito a salário igual a do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto durar a substituição.

#### **CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO**

O pagamento de gratificação em qualquer nível das empresas somente poderá ser feito por no máximo 04 (quatro) meses, quando então o trabalhador será efetivado na função com incorporação da verba gratificação ao salário do mesmo para todos os efeitos legais.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ABONO ANUAL DE FÉRIAS**

As Empresas Carboníferas concederão um ABONO ANUAL DE FÉRIAS, a todos os seus empregados, nas férias que gozarem no ano de 2011 (dois mil e onze), no valor de R\$859,07 (oitocentos e cinquenta e nove reais e sete centavos).

§ 1º: Na concessão do abono, observar-se-á os ditames do Capítulo IV, da CLT, notadamente o disposto nos artigos 130 e 140;

§ 2º: O abono, também, será devido na demissão do trabalhador proporcionalmente aos dias trabalhados, considerando-se no cálculo o aviso prévio, quando indenizado;

§ 3º: O abono não integra o salário;

§ 4º: O abono anual de férias será pago independentemente do adicional de 1/3 (um terço) previsto no artigo 7º, XVII, da Constituição Federal;

§ 5º: O trabalhador somente terá direito ao abono anual de férias previsto nesta cláusula se for filiado ao respectivo Sindicato Profissional, e, para isso, deverá apresentar à empresa a prova documental da sindicalização;

§ 6º: O abono ora estabelecido será corrigido pela aplicação de todos os percentuais de elevação, reajuste, antecipação ou adiantamento salarial que forem percebidos pela categoria profissional.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA OITAVA - FORNECIMENTO DE LANCHE**

As empresas fornecerão diariamente aos trabalhadores de subsolo, lanche de acordo com o cardápio elaborado pela nutricionista contratada pelo Grupo de Trabalho da CRSM (Comissão Regional do Setor Mineral), nos termos do item 22.37.1 da NR-22 (Portaria nº 3214/78), do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo único:** Todas as vezes que o trabalho for prorrogado sem antecipação de programação, excedente de duas horas, as empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados lanche apropriado.

#### **CLÁUSULA NONA - FORNECIMENTO DE LEITE**

As empresas Carbonífera Metropolitana S/A., Carbonífera Belluno Ltda., Gabriela Mineração Ltda., Comin e Cia Ltda., Minageo Ltda., Carbonífera Criciúma S/A e COOPERMINAS – Cooperativa de Extração de Carvão Mineral dos Trabalhadores de Criciúma Ltda., fornecerão mensalmente a seus empregados, de forma gratuita, 24 (vinte e quatro) litros de leite em embalagem longa vida. As empresas Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda., Carbonífera Catarinense Ltda. e Carbonífera Siderópolis Ltda., fornecerão mensalmente a seus empregados, de forma gratuita, 18 (dezoito) litros de leite em embalagem longa vida.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO**

As empresas Carbonífera Metropolitana S/A. e Comin e Cia Ltda., pagarão um vale alimentação a todos os seus empregados, nas férias que gozarem no ano de 2011 (dois mil e onze), no valor correspondente a R\$81,70 (oitenta e um reais e setenta centavos), que será fornecido juntamente com o pagamento das férias.

§ 1º: O vale alimentação, também, será devido na demissão do trabalhador proporcionalmente aos dias trabalhados;

§ 2º: O vale alimentação não integra o salário;

§ 3º: O vale alimentação será pago independentemente do adicional de 1/3 (um terço) previsto no artigo 7º, XVII, da Constituição Federal e do abono previsto na cláusula 07;

§ 4º: O trabalhador somente terá direito ao vale alimentação previsto nesta cláusula se for filiado ao respectivo Sindicato Profissional, e, para isso, deverá apresentar à empresa a prova documental da sindicalização;

§ 5º: O vale alimentação ora estabelecido será corrigido pela aplicação de todos os percentuais de elevação, reajuste, antecipação ou adiantamento salarial que forem percebidos pela categoria profissional.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE GRATUITO**

As empresas concederão transporte gratuito, em ônibus ou veículo apropriado, aos trabalhadores, em trajetos pré-determinados, obedecidos os horários e os pontos de parada determinados pelas mesmas. O transporte, em veículo próprio das empresas ou em veículos de terceiros contratados por estas, não será considerado, como não são, salário "*in natura*", inaplicando-se, no caso, o disposto do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo único:** A duração do transporte (tempo de transporte) ou de espera nos pontos de parada e no pátio da empresa quando do retorno para casa, bem como o tempo despendido para o banho e troca de roupa, não será considerado tempo de trabalho e nem, também, tempo à disposição da Empresa, não se aplicando, por decorrência, no caso, o que dispõe o artigo 4º, da CLT. Não se aplicará, igualmente, na espécie, o disposto do Enunciado 90, do Tribunal Superior do Trabalho.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

As empresas abonarão as faltas do empregado estudante nos horários de exames regulares ou vestibulares, coincidentes com o do trabalho, desde que realizados em estabelecimento de ensino oficial ou autorizados legalmente, pré-avisando o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação oportuna.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DISPENSA NOJO**

As empresas concederão ao empregado, no caso de falecimento de pai, mãe, irmão, filho, cônjuge, ou dependente, 04 (quatro) dias úteis e consecutivos de dispensa ao serviço, sem prejuízo salarial, a contar da data do óbito.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIO EM CASO DE MORTE**

As empresas pagarão, no caso de falecimento do empregado, e por ocasião da apresentação da certidão de óbito, à viúva ou beneficiário, o valor único correspondente a 03 (três) salários mínimos profissionais.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA GALA**

As empresas concederão aos empregados que contraírem matrimônio, 04 (quatro) dias consecutivos de dispensa gela, sem prejuízo salarial, a contar do primeiro dia útil posterior a data do matrimônio desde que esse se realize em sábados, domingos ou feriados.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas fornecerão, obrigatoriamente, ao empregado, no ato de admissão, cópia integral do contrato de trabalho, quando celebrado por escrito, independente da anotação na Carteira de Trabalho.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado fica dispensado do cumprimento do aviso em caso de pedido de demissão quando o mesmo obtiver novo emprego.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DESPEDIDA**

No caso de denúncia do contrato de trabalho pela empresa, esta comunicará o empregado por escrito o motivo da rescisão.

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pelas empresas de acordo com o determinado pela CLT, sob pena de, a partir desse prazo, pagar indenização equivalente ao salário diário do trabalhador, por dia que ultrapassar o prazo aqui estipulado, até o efetivo cumprimento da obrigação, em favor do trabalhador. Além disso, o empregador obriga-se a entregar ao empregado no prazo de 20 (vinte) dias do ato rescisório, o documento denominado PPP (perfil profissiográfico previdenciário) essencial para a concessão de aposentadoria especial, desde que requerido por escrito pelo empregado.

**Parágrafo único:** No caso do empregado negar-se a receber os valores das verbas rescisórias, a empresa carbonífera, no mesmo prazo, comunicará por escrito, o fato ao Sindicato Profissional, isentando-se, então, da penalidade.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência do empregado ficará suspenso durante o período em que o mesmo estiver acidentado, complementando-se o tempo previsto no contrato após a cessação do benefício relativo ao acidente de trabalho.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO DA CTPS**

Será anotada na CTPS do empregado a função efetivamente por ele exercida em qualquer época, bem como a remuneração percebida, com os adicionais de lei.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO**

### **A) TRABALHADOR ACIDENTADO NO TRABALHO**

Ao empregado atingido por acidente de trabalho aplicar-se-á o disposto no art. 118 (caput), da Lei 8.213/91, que "dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e da outras providências", combinado com o que dispõe o art. 346, do Decreto 3048/99, de 12/05/1999, que "aprova o regulamento da organização e do custeio da seguridade social".

### **B) GARANTIA DE EMPREGO ANTES DA APOSENTADORIA**

Fica garantido o salário e o emprego dos trabalhadores que se encontrarem nos 12 (doze) meses anteriores a data prevista para a sua aposentadoria voluntária. Todavia, caso demitido no período supracitado, deverá o empregado, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e através de seu sindicato de classe (com apresentação de memória de cálculo e documentos inerentes), comunicar à sua ex-empregadora, sob pena de decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da demissão e a data da notificação da empresa acerca da reclamatória trabalhista concernente à reintegração no emprego.

**Parágrafo único:** Além da garantia acima, fica também assegurada a estabilidade aos trabalhadores que se encontrarem nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data prevista para a sua aposentadoria voluntária, desde que tenham 04 (quatro) anos consecutivos de vínculo na empresa. Todavia, caso demitido no período supracitado, deverá o empregado, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e através de seu sindicato de classe (com apresentação de memória de cálculo e documentos inerentes), comunicar à sua ex-empregadora, sob pena de decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da demissão e a data da notificação da empresa acerca da reclamatória trabalhista concernente à reintegração no emprego.

### **C) ESTABILIDADE AO TRABALHADOR ACOMETIDO DE PNEUMOCONIOSE**

Serão garantidos o emprego e o salário aos empregados acometidos de pneumoconiose, seja desenvolvendo suas funções no subsolo, seja na superfície, desde a constatação da moléstia através de exames de RAIOS X e laudo pericial emitido por 02 (dois) médicos especialistas e credenciados pela

Previdência Social Brasileira, até obtenção do direito a aposentadoria. Caso o empregado, em decorrência da moléstia, esteja incapacitado para exercer suas ocupações habituais no subsolo, será garantida a sua remoção à superfície, sem redução de salário ou elevação da jornada. Adquirindo o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia.

§ 1º: O deslocamento do empregado para qualquer função, não interferirá no seu salário nominal e em nenhum caso servirá de paradigma para efeito de pedido de equiparação salarial de qualquer obreiro.

§ 2º: O trabalhador demitido comunicará obrigatoriamente à empresa (carbonífera), no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias a contar da data da dispensa, se é ou não portador da pneumoconiose, sob pena de não o fazendo, decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da dispensa e a data da notificação da reclamada quanto a Reclamação Trabalhista concernente a reintegração no cargo ou na função.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MINUTOS ANTERIORES E POSTERIORES A JORNADA DE TRABALHO ANOTADA NOS CONTROLE**

Somente para a Carbonífera Metropolitana S/A não será considerado como horas extras, o limite de até 05 (cinco) minutos, antes e após a jornada de trabalho, registrados nos controles de frequência e/ou cartões-ponto. Caso ultrapassado este período, todo o tempo será considerado como hora extra.

§ 1º: Esta cláusula perderá sua validade, a partir do momento em que houver 03 (três) atrasos dentro do mês, na saída do transporte dos empregados no final do expediente, exceto os casos fortuitos e de força maior, definidos no artigo 393 do Código Civil Brasileiro. Não se compreende como casos fortuitos e de força maior a quebra de máquinas e equipamentos da empresa.

§ 2º: O sindicato profissional terá acesso, mensalmente, aos relatórios de controle de saída do transporte dos trabalhadores, podendo reproduzir cópias dos referidos documentos se necessário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

A majoração do adicional noturno para o serviço prestado entre as 22 (vinte e duas) horas às 05 (cinco) horas da manhã do dia seguinte será de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO**

As horas extraordinárias de trabalho serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), conforme o Ex-Precedente Normativo n.º 43, da Sessão de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (SDC/TST), atual Resolução Administrativa TST n.º 37/92.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CHAMADAS ESPECIAIS DE EMERGÊNCIA**

Nos casos de chamadas especiais ou de emergência do empregado, para prestação de serviço fora de seu expediente normal, ainda que durante folga, repouso, feriado ou dia já compensado, exceto nos casos de substituição normal do obreiro, será concedido um abono especial correspondente a 02 (duas) horas extras, além do pagamento das horas efetivamente trabalhadas.

### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

As horas extras excepcionalmente prestadas pelo empregado só poderão ser compensadas por acordo escrito entre as partes (empregado e empregador), com comunicação à entidade sindical e ao empregado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, excetuada, desde logo, a hipótese de que trata a cláusula de Compensação dos Sábados desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo único:** Fica claro que as horas extras serão compensadas com adicional de 100% (cem por cento).

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DOS SÁBADOS**

Por conveniência de serviço e objetivando propiciar maior período de descanso semanal aos empregados, reduzir o tempo semanalmente despendido no transporte de superfície, bem como, o tempo despendido semanalmente no deslocamento entre a superfície e o subsolo e vice-versa, obter economia de energia elétrica e aumento de produtividade em função do maior tempo disponível de trabalho no subsolo, as partes resolvem compensar as jornadas dos sábados nos demais dias da semana, conforme abaixo:

a) Para Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda. Gabriela Mineração Ltda. e Carbonífera Siderópolis Ltda. as jornadas de trabalho dos trabalhadores de subsolo passam a ter 7h12min (sete horas e doze minutos), das segundas as sextas-feiras, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais e para os trabalhadores de superfície, de 9 (nove) horas das segundas as quintas-feiras e de 8 (oito) horas nas sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação nos turnos de subsolo permanecerão com a duração de 15 (quinze) minutos e serão concedidos apenas uma vez por turno. Assim sendo está computado na jornada efetiva de trabalho registrada nos cartões ponto o intervalo destinado para repouso e alimentação legalmente previsto de 15min (quinze minutos) para os trabalhadores de subsolo, com exceção do intervalo de 1h (uma hora) para os trabalhadores de superfície, não se computando na jornada efetiva de trabalho.

b) Para as demais Empresas Carboníferas, inclusive a COOPERMINAS as jornadas de trabalho dos trabalhadores de subsolo passam a ter 7h12min (sete horas e doze minutos), das segundas as sextas-feiras, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais e para os trabalhadores de superfície, de 8h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) das segundas as sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação, tanto para os turnos de superfície quanto de subsolo, será de 15 (quinze) minutos, concedido apenas uma vez por turno, por não ser de interesse dos empregados a permanência no local por mais tempo. A duração do referido intervalo é computada na jornada efetiva de trabalho.

c) Para a Carbonífera Catarinense a jornada de trabalho dos trabalhadores de superfície é de 8h48min

(oito horas e quarenta e oito minutos) diário de segunda a sexta feira, totalizando jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, exceto para aos trabalhadores do lavador da Mina Bonito, Bairro Rocinha, Lauro Müller, que será de 7h20m (sete horas e vinte minutos) diárias de segunda a sábado com jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas e para os trabalhadores de subsolo a jornada é de 7h12min (sete horas e doze minutos), de segunda a sexta-feira, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação nos turnos de subsolo permanecerão com a duração de 15 (quinze) minutos e serão concedidos apenas uma vez por turno. Assim sendo está computado na jornada efetiva de trabalho registrada nos cartões ponto o intervalo destinado para repouso e alimentação legalmente previsto de 15min (quinze minutos) para os trabalhadores de subsolo, com exceção do intervalo de 1h (uma hora) para os trabalhadores de superfície, não se computando na jornada efetiva de trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA COMPENSAÇÃO DOS FERIADOS**

Os trabalhadores das empresas Carbonífera Metropolitana S/A., Carbonífera Belluno Ltda. e Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda., que trabalham no Município de Treviso, trabalharão nos feriados dos dias 07/06/2012 (Corpus Chisti) e 15/11/2012 (Proclamação da Republica), para compensar nos dias 24/12/2012 e 31/12/2012, sem que isso configure horas extras.

### **Férias e Licenças**

#### **Férias Coletivas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS COLETIVAS E LICENÇAS REMUNERADAS**

Na hipótese das empresas mineradoras concederem férias coletivas ou licenças remuneradas, os empregados que contarem com férias adquiridas (vencidas), até o dia da véspera das férias ou da licença, terão direito a recebê-las com o adicional constitucional, o abono anual de férias e o vale alimentação previsto nesta convenção.

### **Remuneração de Férias**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

As empresas pagarão férias proporcionais aos trabalhadores que espontaneamente rescindirem seu contrato de trabalho antes de completar 01 (um) ano de serviço.

**Parágrafo único:** Para aplicação do contido no "caput" da presente cláusula, serão observadas as regras do Capítulo IV da CLT, especialmente aquelas contidas nos incisos I, II, III e IV, dos artigos 130 e 133.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CHUVEIROS**

As empresas manterão, onde não houver, nas proximidades das bocas de minas de carvão, banheiros equipados com chuveiros elétricos com água apropriados, para higiene pessoal do trabalhador.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ÁGUA POTÁVEL**

As empresas fornecerão água potável em todos os locais de trabalho onde não houver água à disposição, de acordo com as condições existentes em cada região, onde há minas de carvão.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTACIONAMENTO NO PÁTIO DA MINA**

As empresas manterão, no pátio da mina, local apropriado e coberto para estacionamento de motos e bicicletas de seus empregados.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Os equipamentos de proteção individual serão fornecidos pelas empresas carboníferas, de acordo com as normas técnicas pertinentes e do departamento de segurança da empresa. Os protetores auriculares serão fornecidos, imediatamente, nos locais com ruído excessivo, segundo os padrões ora determinados. Será, igualmente, garantida a troca de equipamentos de Proteção individual quando, comprovadamente, danificados, sem prejuízo da substituição sistemática que já ocorre.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE ROUPA ADEQUADA**

Serão fornecidas pelas empresas aos seus empregados, gratuitamente, 03 (três) mudas de roupa (camisa, calça ou bermuda) por ano, sendo uma muda em cada quadrimestre.

**Parágrafo único:** As empresas fornecerão, no ato da admissão de seus empregados, duas mudas de roupa.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATIVIDADES DAS CIPAMIN E COMUNICAÇÃO AO**

## **SINDICATO**

As atas de reuniões mensais ordinárias, de reuniões extraordinárias, de eleição e posse, bem como o calendário anual de reuniões das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes na Mineração, deverão ser encaminhadas ao Sindicato Profissional no prazo de 15 (quinze) dias de sua realização. Além disso, todos os empregados deverão ser comunicados no prazo de 24 (vinte e quatro) horas sobre a eleição da CIPAMIN. Fica assegurado, ainda, ao Sindicato Profissional, não só a participação no processo eleitoral, como também nas reuniões da Comissão através de um representante.

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CURSOS E REUNIÕES**

A participação do empregado em cursos e reuniões fora do horário de trabalho, por convocação das empresas, ensejará o pagamento das horas despendidas como jornada extraordinária, inclusive o deslocamento.

**Parágrafo único:** As horas despendidas para a participação nos SIPAT-MIN,s (semana interna de prevenção de acidente de trabalho na mineração), ainda que ultrapassem a jornada normal, serão consideradas como hora normal de trabalho, devendo ser remuneradas na folha de pagamento do mês.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS**

Os exames médicos e laboratoriais exigidos pelas empresas carboníferas, relativos aos empregados, serão pagos pelas mesmas e efetuados nos locais que a mesma determinar.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Para efeito legal as empresas carboníferas aceitarão os atestados fornecidos por médicos e dentistas das entidades sindicais profissionais.

### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR ACIDENTADO**

As empresas pagarão todas as despesas de medicamentos, inclusive as despesas com internação hospitalar do trabalhador que sofrer acidente de trabalho, desde que registrado no SESMT (SERVIÇO ESPECIALIZADO EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO) da empresa, no período de 30 (trinta) dias após o fato, mediante prescrição e avaliação médica.

## **Campanhas Educativas sobre Saúde**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE E PREVENÇÃO DE PNEUMOCONIOSE**

Será assegurado o livre acesso de médicos especialistas, indicados pelo Sindicato Profissional, nos locais de trabalho nas minas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DOAÇÃO DE SANGUE**

As empresas concederão ao empregado que comprovadamente doar sangue, 01 (um) dia de dispensa para cada doação, sem prejuízo de sua remuneração, limitada a 03 (três) dias por ano.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas manterão nos locais de trabalho, quadro de avisos para serem utilizados com a afixação de comunicações e notícias de interesse geral da categoria profissional.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Será assegurado o acesso dos Dirigentes Sindicais aos locais de serviço, durante os horários em que houver trabalho na empresa.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão 01 (um) dirigente do sindicato profissional eleito para desempenhar as atividades no órgão de classe, enquanto durar o mandato, sem qualquer prejuízo salarial ou remuneratório.

§ 1º: Para efeito de manutenção do padrão remuneratório do dirigente sindical liberado, serão observadas todas as parcelas de caráter salarial habitualmente recebida pelo mesmo, tais como horas extras, adicional noturno, domingos e feriados, dentre outros, que a partir da liberação serão pagas pela média dos 12 (doze) meses anteriores ao afastamento da empresa.

§ 2º: O dirigente sindical a ser liberado será escolhido pela Entidade Sindical Profissional.

§ 3º: São assegurados ao dirigente sindical liberado todos os direitos e vantagens obtidos pela categoria profissional, como se estivesse no exercício normal de suas atividades na EMPRESA.

§ 4º: Os períodos de gozo de férias do dirigente sindical liberado serão aqueles que melhor atenderem aos interesses do sindicato, cumprida a legislação em vigor.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas liberarão os dirigentes sindicais, quaisquer que sejam seus cargos, inclusive suplentes, para comparecimento em assembleias, congressos, cursos, reuniões sindicais, até 30 (trinta) dias ao ano, sem prejuízo da remuneração, considerando a totalidade dos dirigentes e não 30 (trinta) dias para cada dirigente.

#### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RECOLHIMENTO DA MENSALIDADE SINDICAL**

As mensalidades descontadas dos empregados, em folha de pagamento, em favor do Sindicato Profissional, serão recolhidas pela empresa no dia do recebimento dos salários pelos empregados, sob pena de multa diária correspondente a 1% (um por cento) sobre o total, sem prejuízo da atualização monetária.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES**

As rescisões do contrato de empregado com qualquer tempo de serviço serão assistidas (feitas) perante a Entidade Sindical Profissional.

#### **Disposições Gerais**

##### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PENALIDADES**

Pelo não cumprimento das normas contidas neste instrumento normativo, a empresa pagará multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional, por infração e por empregado atingido, em favor deste.

##### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**



## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDOS E CONVENÇÕES ANTERIORES**

Com exceção das cláusulas referentes à taxa de produtividade, estabelecidas em instrumentos normativos anteriores, que ficam revogadas, embora os valores resultantes já estejam incorporados aos salários, todas as demais cláusulas de ACORDOS E/OU CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO, anteriormente celebradas, em qualquer época, entre as mesmas partes ou as que substituírem, não alteradas ou revogadas expressamente pelo presente instrumento, ficam convalidadas e revalidadas, em especial a cláusula 1ª, item 1º, das convenções coletivas de trabalho de 1965 e 1966, ficando, assim, asseguradas aos trabalhadores e a empresa carbonífera (empregador), todas as vantagens que já vinham auferindo ou estavam ou estejam em gozo.

**LOURIVAL ELIAS FILHO**

Presidente

**SINDICATO TRAB INDUSTRIA EXTR CARVAO DE LAURO MULLER**

**RUY HULSE**

Presidente

**SINDICATO DA IND DA EXTR DE CARVAO DO EST DE SC**

**ANTONIO COSTA**

Presidente

**SINDICATO TRAB IND EXTRACAO CARVAO E FLUORITA URUSSANGA**

**IVAN ROBERTO WESTPHAL**

Presidente

**SIND DOS TRAB NA IND DA EXTRACAO DO CARVAO DE CRICIUMA**

**ANTONIO CEZAR STAIRK**

Presidente

**SINDICATO DOS TRAB NA INDUSTRIA DA EXT DO CARV SPOLIS**

**GENOIR JOSE DOS SANTOS**

Presidente

**FEDERACAO INTERESTADUAL TRAB IND EXTRACAO DO CARVAO**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2013**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC000394/2013  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/03/2013  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR009127/2013  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46303.000171/2013-58  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/02/2013

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

SINDICATO TRAB INDUSTRIA EXTR CARVAO DE LAURO MULLER, CNPJ n. 73.614.935/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LOURIVAL ELIAS FILHO; FEDERACAO INTERESTADUAL TRAB IND EXTRACAO DO CARVAO, CNPJ n. 73.572.265/0001-38, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GENOIR JOSE DOS SANTOS;

SINDICATO TRAB IND EXTRACAO CARVAO E FLUORITA URUSSANGA, CNPJ n. 79.314.217/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO COSTA;

SIND DOS TRAB NA IND DA EXTRACAO DO CARVAO DE CRICIUMA, CNPJ n. 83.651.208/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IVAN ROBERTO WESTPHAL;

SINDICATO TRAB. IND. EXTR. BENEF.CAR. DA FLUOR. DE MAR.CAL. E PEDR. DE AREIAS DE BARR,DA PIRITA E DE MIN.NAO MET. SIDEROPOLIS,COCAL DO SUL E TREVISO , CNPJ n. 80.168.180/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO CEZAR STAIRK;

E

SINDICATO DA IND DA EXTR DE CARVAO DO EST DE SC, CNPJ n. 80.167.190/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUY HULSE;

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 janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores da extração e do beneficiamento do carvão mineral**, com abrangência territorial em **Anitápolis/SC, Araranguá/SC, Armazém/SC, Braço do Norte/SC, Cocal do Sul/SC, Criciúma/SC, Grão Pará/SC, Gravatal/SC, Içara/SC, Jaguaruna/SC, Lauro Muller/SC, Maracajá/SC, Morro da Fumaça/SC, Nova Veneza/SC, Orleans/SC, Pedras Grandes/SC, Rio Fortuna/SC, Sangão/SC, Santa Rosa de Lima/SC, São Ludgero/SC, São Martinho/SC, Siderópolis/SC, Treviso/SC, Treze de Maio/SC e Urussanga/SC.**

**Salários, Reajustes e Pagamento**

## **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE/AUMENTO SALARIAL**

a) As empresas concederão a todos os seus empregados, a partir de 1º de janeiro de 2013, reajuste salarial correspondente a 10,00% (dez por cento), a incidir sobre a remuneração de dezembro de 2012.

### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL**

As empresas abaixo pagarão a partir do dia 1º de janeiro de 2013, os seguintes salários mínimos profissionais:

- a) Carbonífera Metropolitana S/A. – R\$ 1.444,96 (um mil, quatrocentos e quarenta e quatro reais e noventa seis centavos);
- b) Comin e Cia Ltda. R\$ 1.444,96 (um mil, quatrocentos e quarenta e quatro reais e noventa seis centavos);
- c) Carbonífera Belluno Ltda. R\$ 2.019,58 (dois mil e dezenove reais e cinquenta e oito centavos) para detonadores e furadores; R\$ 1.952,27 (um mil, novecentos e cinquenta e dois reais e vinte sete centavos) para mecânicos, eletricitas e soldadores e R\$ 1.521,59 (um mil, quinhentos e vinte um reais e cinquenta e nove centavos) para os demais empregados.
- d) Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda. – R\$ 1.480,03 (um mil, quatrocentos e oitenta reais e três centavos);
- e) Carbonífera Catarinense Ltda. R\$ 2.066,53 (dois mil e sessenta e seis reais e cinquenta e três centavos) para detonadores; R\$ 1.929,95 (um mil, novecentos e vinte e nove reais e noventa e cinco centavos) para bombeiros, mecânicos de correia e operadores de trator e R\$ 1.444,96 (um mil, quatrocentos e quarenta e quatro reais e noventa e seis centavos); para os demais empregados;
- f) Gabriela Mineração Ltda. –R\$ 1.444,96 (um mil, quatrocentos e quarenta e quatro reais e noventa seis centavos);
- g) Carbonífera Siderópolis Ltda. R\$ 1.444,96 (um mil, quatrocentos e quarenta e quatro reais e noventa seis centavos);
- h) Minageo Ltda. – R\$ 1.444,96 (um mil, quatrocentos e quarenta e quatro reais e noventa e seis centavos);
- I) Carbonífera Criciúma S/A. – R\$ 1.444,96 (um mil, quatrocentos e quarenta e quatro reais e noventa e seis centavos);
- j) Cooperminas - Cooperativa de Extração de Carvão Mineral dos Trabalhadores de Criciúma - R\$ 1.674,71 (um mil, seiscentos e setenta e quatro reais e setenta e um centavos) para os trabalhadores de superfície e R\$ 1.826,28 (um mil, oitocentos e vinte seis reais e vinte oito centavos) para os trabalhadores de subsolo.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Gratificação de Função**

### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO TRABALHADOR SUBSTITUTO**

O Trabalhador substituto que exercer substituição temporária desde que não seja meramente eventual, terá direito a salário igual a do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto durar a substituição.

### **CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO**

O pagamento de gratificação em qualquer nível das empresas somente poderá ser feito por no máximo 04 (quatro) meses, quando então o trabalhador será efetivado na função com incorporação da verba gratificação ao salário do mesmo para todos os efeitos legais.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE LANCHE**

As empresas fornecerão diariamente aos trabalhadores de subsolo, lanche de acordo com o cardápio elaborado pela nutricionista contratada pelo Grupo de Trabalho da CRSM (Comissão Regional do Setor Mineral), nos termos do item 22.37.1 da NR-22 (Portaria nº 3214/78), do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo único:** Todas as vezes que o trabalho for prorrogado sem antecipação de programação, excedente de duas horas, as empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados lanche apropriado.

#### **CLÁUSULA OITAVA - FORNECIMENTO DE LEITE**

As empresas Carbonífera, fornecerão mensalmente a seus empregados, de forma gratuita, 24 (vinte e quatro) litros de leite em embalagem longa vida.

#### **CLÁUSULA NONA - VALE ALIMENTAÇÃO**

As empresas Carbonífera Metropolitana S/A. e Comin e Cia Ltda., pagarão um vale alimentação a todos os seus empregados, nas férias que gozarem no ano de 2013 (dois mil e treze), no valor correspondente a R\$ 95,33 (noventa e cinco reais e trinta e três centavos), que será fornecido juntamente com o pagamento das férias.

§ 1º: O vale alimentação, também, será devido na demissão do trabalhador proporcionalmente aos dias trabalhados;

§ 2º: O vale alimentação não integra o salário;

§ 3º: O vale alimentação será pago independentemente do adicional de 1/3 (um terço) previsto no artigo 7º, XVII, da Constituição Federal e do abono previsto na cláusula 07;

§ 4º: O trabalhador somente terá direito ao vale alimentação previsto nesta cláusula se for filiado ao respectivo Sindicato Profissional, e, para isso, deverá apresentar à empresa a prova documental da sindicalização;

§ 5º: O vale alimentação ora estabelecido será corrigido pela aplicação de todos os percentuais de elevação, reajuste, antecipação ou adiantamento salarial que forem percebidos pela categoria profissional.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - TRANSPORTE GRATUITO**

As empresas concederão transporte gratuito, em ônibus ou veículo apropriado, aos trabalhadores, em trajetos pré-determinados, obedecidos os horários e os pontos de parada determinados pelas mesmas. O transporte, em veículo próprio das empresas ou em veículos de terceiros contratados por estas, não será considerado, como não são, salário "in natura", inaplicando-se, no caso, o disposto do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo único:** A duração do transporte (tempo de transporte) ou de espera nos pontos de parada e no pátio da empresa quando do retorno para casa, bem como o tempo despendido para o banho e troca de roupa, não será considerado tempo de trabalho e nem, também, tempo à disposição da Empresa, não se aplicando, por decorrência, no caso, o que dispõe o artigo 4º, da CLT. Não se aplicará, igualmente, na espécie, o disposto do Enunciado 90, do Tribunal Superior do Trabalho.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

As empresas abonarão as faltas do empregado estudante nos horários de exames regulares ou vestibulares, coincidentes com o do trabalho, desde que realizados em estabelecimento de ensino oficial

ou autorizados legalmente, pré-avisando o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação oportuna.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPENSA NOJO**

As empresas concederão ao empregado, no caso de falecimento de pai, mãe, irmão, filho, cônjuge, ou dependente, 04 (quatro) dias úteis e consecutivos de dispensa ao serviço, sem prejuízo salarial, a contar da data do óbito.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO EM CASO DE MORTE**

As empresas pagarão, no caso de falecimento do empregado, e por ocasião da apresentação da certidão de óbito, à viúva ou beneficiário, o valor único correspondente a 03 (três) salários mínimos profissionais.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA GALA**

As empresas concederão aos empregados que contraírem matrimônio, 04 (quatro) dias consecutivos de dispensa gala, sem prejuízo salarial, a contar do primeiro dia útil posterior a data do matrimônio desde que esse se realize em sábados, domingos ou feriados.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas fornecerão, obrigatoriamente, ao empregado, no ato de admissão, cópia integral do contrato de trabalho, quando celebrado por escrito, independente da anotação na Carteira de Trabalho.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado fica dispensado do cumprimento do aviso em caso de pedido de demissão quando o mesmo obtiver novo emprego.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DESPEDIDA**

No caso de denúncia do contrato de trabalho pela empresa, esta comunicará o empregado por escrito o motivo da rescisão.

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pelas empresas de acordo com o determinado pela CLT, sob pena de, a partir desse prazo, pagar indenização equivalente ao salário diário do trabalhador, por dia que ultrapassar o prazo aqui estipulado, até o efetivo cumprimento da obrigação, em favor do trabalhador. Além disso, o empregador obriga-se a entregar ao empregado no prazo de 20 (vinte) dias do ato rescisório, o documento denominado PPP (perfil profissiográfico previdenciário) essencial para a concessão de aposentadoria especial, desde que requerido por escrito pelo empregado.

**Parágrafo único:** No caso do empregado negar-se a receber os valores das verbas rescisórias, a empresa carbonífera, no mesmo prazo, comunicará por escrito, o fato ao Sindicato Profissional, isentando-se,

então, da penalidade.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência do empregado ficará suspenso durante o período em que o mesmo estiver acidentado, complementando-se o tempo previsto no contrato após a cessação do benefício relativo ao acidente de trabalho.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÃO DA CTPS**

Será anotada na CTPS do empregado a função efetivamente por ele exercida em qualquer época, bem como a remuneração percebida, com os adicionais de lei.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO**

#### **A) TRABALHADOR ACIDENTADO NO TRABALHO**

Ao empregado atingido por acidente de trabalho aplicar-se-á o disposto no art. 118 (caput), da Lei 8.213/91, que "dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e da outras providências", combinado com o que dispõe o art. 346, do Decreto 3048/99, de 12/05/1999, que "aprova o regulamento da organização e do custeio da seguridade social".

#### **B) GARANTIA DE EMPREGO ANTES DA APOSENTADORIA**

Fica garantido o salário e o emprego dos trabalhadores que se encontrarem nos 12 (doze) meses anteriores a data prevista para a sua aposentadoria voluntária. Todavia, caso demitido no período supracitado, deverá o empregado, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e através de seu sindicato de classe (com apresentação de memória de cálculo e documentos inerentes), comunicar à sua ex-empregadora, sob pena de decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da demissão e a data da notificação da empresa acerca da reclamatória trabalhista concernente à reintegração no emprego.

**Parágrafo único:** Além da garantia acima, fica também assegurada a estabilidade aos trabalhadores que se encontrarem nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data prevista para a sua aposentadoria voluntária, desde que tenham 04 (quatro) anos consecutivos de vínculo na empresa. Todavia, caso demitido no período supracitado, deverá o empregado, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e através de seu sindicato de classe (com apresentação de memória de cálculo e documentos inerentes), comunicar à sua ex-empregadora, sob pena de decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da demissão e a data da notificação da empresa acerca da reclamatória trabalhista concernente à reintegração no emprego.

#### **C) ESTABILIDADE AO TRABALHADOR ACOMETIDO DE PNEUMOCONIOSE**

Serão garantidos o emprego e o salário aos empregados acometidos de pneumoconiose, seja desenvolvendo suas funções no subsolo, seja na superfície, desde a constatação da moléstia através de exames de RAIOS X e laudo pericial emitido por 02 (dois) médicos especialistas e credenciados pela Previdência Social Brasileira, até obtenção do direito a aposentadoria. Caso o empregado, em decorrência da moléstia, esteja incapacitado para exercer suas ocupações habituais no subsolo, será garantida a sua remoção à superfície, sem redução de salário ou elevação da jornada. Adquirindo o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia.

§ 1º: O deslocamento do empregado para qualquer função, não interferirá no seu salário nominal e em nenhum caso servirá de paradigma para efeito de pedido de equiparação salarial de qualquer obreiro.

§ 2º: O trabalhador demitido comunicará obrigatoriamente à empresa (carbonífera), no prazo de 45

(quarenta e cinco) dias a contar da data da dispensa, se é ou não portador da pneumoconiose, sob pena de não o fazendo, decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da dispensa e a data da notificação da reclamada quanto a Reclamação Trabalhista concernente a reintegração no cargo ou na função.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MINUTOS ANTERIORES E POSTERIORES A JORNADA DE TRABALHO ANOTADA NOS CONTROLES**

Somente para a Carbonífera Metropolitana S/A não será considerado como horas extras, o limite de até 05 (cinco) minutos, antes e após a jornada de trabalho, registrados nos controles de frequência e/ou cartões-ponto. Caso ultrapassado este período, todo o tempo será considerado como hora extra.

§ 1º: Esta cláusula perderá sua validade, a partir do momento em que houver 03 (três) atrasos dentro do mês, na saída do transporte dos empregados no final do expediente, exceto os casos fortuitos e de força maior, definidos no artigo 393 do Código Civil Brasileiro. Não se compreende como casos fortuitos e de força maior a quebra de máquinas e equipamentos da empresa.

§ 2º: O sindicato profissional terá acesso, mensalmente, aos relatórios de controle de saída do transporte dos trabalhadores, podendo reproduzir cópias dos referidos documentos se necessário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

A majoração do adicional noturno para o serviço prestado entre as 22 (vinte e duas) horas às 05 (cinco) horas da manhã do dia seguinte será de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO**

As horas extraordinárias de trabalho serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), conforme o Ex-Precedente Normativo n.º 43, da Sessão de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (SDC/TST), atual Resolução Administrativa TST n.º 37/92.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CHAMADAS ESPECIAIS DE EMERGÊNCIA**

Nos casos de chamadas especiais ou de emergência do empregado, para prestação de serviço fora de seu expediente normal, ainda que durante folga, repouso, feriado ou dia já compensado, exceto nos casos de substituição normal do obreiro, será concedido um abono especial correspondente a 02 (duas) horas extras, além do pagamento das horas efetivamente trabalhadas.

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

As horas extras excepcionalmente prestadas pelo empregado só poderão ser compensadas por acordo escrito entre as partes (empregado e empregador), com comunicação à entidade sindical e ao empregado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, excetuada, desde logo, a hipótese de que trata a cláusula de Compensação dos Sábados desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo único:** Fica claro que as horas extras serão compensadas com adicional de 100% (cem por cento).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DOS SÁBADOS**

Por conveniência de serviço e objetivando propiciar maior período de descanso semanal aos

empregados, proporcionando assim maior higidez biológica compatível com o esforço físico exigido no labor, além de possibilitar maior tempo de lazer e convívio familiar aos obreiros, resolvem reduzir o tempo semanalmente despendido no transporte de superfície, bem como, o tempo despendido semanalmente no deslocamento entre a superfície e o subsolo e vice-versa, obter economia de energia elétrica e aumento de produtividade em função do maior tempo disponível de trabalho no subsolo, as partes resolvem compensar as jornadas dos sábados nos demais dias da semana, conforme abaixo:

a) Para Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda. Gabriela Mineração Ltda. e Carbonífera Siderópolis Ltda. as jornadas de trabalho dos trabalhadores de subsolo passam a ter 7h12min (sete horas e doze minutos), das segundas as sextas-feiras, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais e para os trabalhadores de superfície, de 9 (nove) horas das segundas as quintas-feiras e de 8 (oito) horas nas sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação nos turnos de subsolo permanecerão com a duração de 15 (quinze) minutos e serão concedidos apenas uma vez por turno. Assim sendo está computado na jornada efetiva de trabalho registrada nos cartões ponto o intervalo destinado para repouso e alimentação legalmente previsto de 15min (quinze minutos) para os trabalhadores de subsolo, com exceção do intervalo de 1h (uma hora) para os trabalhadores de superfície, não se computando na jornada efetiva de trabalho.

b) Para as demais Empresas Carboníferas, inclusive a COOPERMINAS as jornadas de trabalho dos trabalhadores de subsolo passam a ter 7h12min (sete horas e doze minutos), das segundas as sextas-feiras, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais e para os trabalhadores de superfície, de 8h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) das segundas as sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação, tanto para os turnos de superfície quanto de subsolo, será de 15 (quinze) minutos, concedido apenas uma vez por turno, por não ser de interesse dos empregados a permanência no local por mais tempo. A duração do referido intervalo é computada na jornada efetiva de trabalho.

c) Para a Carbonífera Catarinense a jornada de trabalho dos trabalhadores de superfície é de 8h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) diário de segunda a sexta-feira, totalizando jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, exceto para aos trabalhadores do lavador da Mina Bonito, Bairro Rocinha, Lauro Müller, que será de 7h20m (sete horas e vinte minutos) diárias de segunda a sábado com jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas e para os trabalhadores de subsolo a jornada é de 7h12min (sete horas e doze minutos), de segunda a sexta-feira, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação nos turnos de subsolo permanecerão com a duração de 15 (quinze) minutos e serão concedidos apenas uma vez por turno. Assim sendo está computado na jornada efetiva de trabalho registrada nos cartões ponto o intervalo destinado para repouso e alimentação legalmente previsto de 15min (quinze minutos) para os trabalhadores de subsolo, com exceção do intervalo de 1h (uma hora) para os trabalhadores de superfície, não se computando na jornada efetiva de trabalho.

**Parágrafo Único:** Não obstante a jornada de trabalho de subsolo ter 7h12min (sete horas e doze minutos) e haver o efetivo pagamento de tais horas, as partes esclarecem que diante do tempo despendido para colocação de EPIs, bem como do deslocamento da boca da mina até as frentes de serviço, será concedido apenas 1 (um) intervalo de 15min (quinze minutos) por turno de trabalho, uma vez que os trabalhadores não chegam a realizar 2 (dois) períodos de 3 (três) horas de trabalho consecutivos, portanto, comprovadamente, sem a ocorrência de mais de 6 horas de trabalho efetivo, nos termos do art. 298 da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA COMPENSAÇÃO DOS FERIADOS**

a) Os trabalhadores da Carbonífera Metropolitana S/A. e Carbonífera Belluno Ltda., que trabalham no Município de Treviso, trabalharão nos dias 13/04/2013 (Sábado), 30/05/2013 (Corpus Christi), 08/07/2013 (Aniversario do Município de Treviso) e 15/11/2013 (Proclamação da Republica), para compensar nos dias 23 e 24/12/2013 e 30 e 31/12/2013, sem que isso configure horas extras.

b) Os trabalhadores da Carbonífera Belluno Ltda., que trabalham no Município de Lauro Muller,



trabalharão nos dias 13/04/2013 (Sábado), 04/05/2013 (Sábado), 15/08/2013 (Ass. Nossa Senhora) e 15/11/2013 (Proclamação da Republica), para compensar nos dias 23 e 24/12/2013 e 30 e 31/12/2013, sem que isso configure horas extras.

c) Os trabalhadores da Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda., que trabalham no Município de Treviso, trabalharão nos dias 30/05/2013 (Corpus Christi), e 08/07/2013 (Aniversario do Município de Treviso), e os trabalhadores que trabalham no município de Içara trabalharão nos dias 07/08/2013 (São Donato) e 15/11/2013 (Proclamação da Republica), para compensar nos dias 24/12/2013 e 31/12/2013, sem que isso configure horas extras.

## **Férias e Licenças**

### **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS COLETIVAS E LICENÇAS REMUNERADAS**

Na hipótese das empresas mineradoras concederem férias coletivas ou licenças remuneradas, os empregados que contarem com férias adquiridas (vencidas), até o dia da véspera das férias ou da licença, terão direito a recebê-las com o adicional constitucional, o abono anual de férias e o vale alimentação previsto nesta convenção.

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO ANUAL DE FÉRIAS**

As Empresas Carboníferas concederão um ABONO ANUAL DE FÉRIAS, a todos os seus empregados, nas férias que gozarem no ano de 2013 (dois mil e treze), no valor de R\$ 1.002,43 (um mil e dois reais e quarenta e três centavos).

§ 1º: Na concessão do abono, observar-se-á os ditames do Capítulo IV, da CLT, notadamente o disposto nos artigos 130 e 140;

§ 2º: O abono, também, será devido na demissão do trabalhador proporcionalmente aos dias trabalhados, considerando-se no cálculo o aviso prévio, quando indenizado;

§ 3º: O abono não integra o salário;

§ 4º: O abono anual de férias será pago independentemente do adicional de 1/3 (um terço) previsto no artigo 7º, XVII, da Constituição Federal;

§ 5º: O trabalhador somente terá direito ao abono anual de férias previsto nesta cláusula se for filiado ao respectivo Sindicato Profissional, e, para isso, deverá apresentar à empresa a prova documental da sindicalização;

§ 6º: O abono ora estabelecido será corrigido pela aplicação de todos os percentuais de elevação, reajuste, antecipação ou adiantamento salarial que forem percebidos pela categoria profissional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

As empresas pagarão férias proporcionais aos trabalhadores que espontaneamente rescindirem seu contrato de trabalho antes de completar 01 (um) ano de serviço.

**Parágrafo único:** Para aplicação do contido no "caput" da presente cláusula, serão observadas as regras do Capítulo IV da CLT, especialmente aquelas contidas nos incisos I, II, III e IV, dos artigos 130 e 133.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CHUVEIROS**

As empresas manterão, onde não houver, nas proximidades das bocas de minas de carvão, banheiros

equipados com chuveiros elétricos com água apropriados, para higiene pessoal do trabalhador.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ÁGUA POTÁVEL**

As empresas fornecerão água potável em todos os locais de trabalho onde não houver água à disposição, de acordo com as condições existentes em cada região, onde há minas de carvão.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTACIONAMENTO NO PÁTIO DA MINA**

As empresas manterão, no pátio da mina, local apropriado e coberto para estacionamento de motos e bicicletas de seus empregados.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Os equipamentos de proteção individual serão fornecidos pelas empresas carboníferas, de acordo com as normas técnicas pertinentes e do departamento de segurança da empresa. Os protetores auriculares serão fornecidos, imediatamente, nos locais com ruído excessivo, segundo os padrões ora determinados. Será, igualmente, garantida a troca de equipamentos de Proteção individual quando, comprovadamente, danificados, sem prejuízo da substituição sistemática que já ocorre.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE ROUPA ADEQUADA**

Serão fornecidas pelas empresas aos seus empregados, gratuitamente, 03 (três) mudas de roupa (camisa, calça ou bermuda) por ano, sendo uma muda em cada quadrimestre.

**Parágrafo único:** As empresas fornecerão, no ato da admissão de seus empregados, duas mudas de roupa.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATIVIDADES DAS CIPAMIN E COMUNICAÇÃO AO SINDICATO**

As atas de reuniões mensais ordinárias, de reuniões extraordinárias, de eleição e posse, bem como o calendário anual de reuniões das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes na Mineração, deverão ser encaminhadas ao Sindicato Profissional no prazo de 15 (quinze) dias de sua realização. Além disso, todos os empregados deverão ser comunicados no prazo de 24 (vinte e quatro) horas sobre a eleição da CIPAMIN. Fica assegurado, ainda, ao Sindicato Profissional, não só a participação no processo eleitoral, como também nas reuniões da Comissão através de um representante.

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CURSOS E REUNIÕES**

A participação do empregado em cursos e reuniões fora do horário de trabalho, por convocação das empresas, ensejará o pagamento das horas despendidas como jornada extraordinária, inclusive o deslocamento.

**Parágrafo único:** As horas despendidas para a participação nos SIPAT-MIN,s (semana interna de prevenção de acidente de trabalho na mineração), ainda que ultrapassem a jornada normal, serão consideradas como hora normal de trabalho, devendo ser remuneradas na folha de pagamento do mês.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS**

Os exames médicos e laboratoriais exigidos pelas empresas carboníferas, relativos aos empregados, serão pagos pelas mesmas e efetuados nos locais que a mesma determinar.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Para efeito legal as empresas carboníferas aceitarão os atestados fornecidos por médicos e dentistas das entidades sindicais profissionais.

**Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR ACIDENTADO**

As empresas pagarão todas as despesas de medicamentos, inclusive as despesas com internação hospitalar do trabalhador que sofrer acidente de trabalho, desde que registrado no SESMT (SERVIÇO ESPECIALIZADO EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO) da empresa, no período de 30 (trinta) dias após o fato, mediante prescrição e avaliação médica.

**Campanhas Educativas sobre Saúde****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE E PREVENÇÃO DE PNEUMOCONIOSE**

Será assegurado o livre acesso de médicos especialistas, indicados pelo Sindicato Profissional, nos locais de trabalho nas minas.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DOAÇÃO DE SANGUE**

As empresas concederão ao empregado que comprovadamente doar sangue, 01 (um) dia de dispensa para cada doação, sem prejuízo de sua remuneração, limitada a 03 (três) dias por ano.

**Relações Sindicais****Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas manterão nos locais de trabalho, quadro de avisos para serem utilizados com a afixação de comunicações e notícias de interesse geral da categoria profissional.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Será assegurado o acesso dos Dirigentes Sindicais aos locais de serviço, durante os horários em que houver trabalho na empresa.

**Liberação de Empregados para Atividades Sindicais****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão 01 (um) dirigente do sindicato profissional eleito para desempenhar as atividades no órgão de classe, enquanto durar o mandato, sem qualquer prejuízo salarial ou remuneratório.

§ 1º: Para efeito de manutenção do padrão remuneratório do dirigente sindical liberado, serão observadas todas as parcelas de caráter salarial habitualmente recebida pelo mesmo, tais como horas extras, adicional noturno, domingos e feriados, dentre outros, que a partir da liberação serão pagas pela média dos 12 (doze) meses anteriores ao afastamento da empresa.

§ 2º: O dirigente sindical a ser liberado será escolhido pela Entidade Sindical Profissional.

§ 3º: São assegurados ao dirigente sindical liberado todos os direitos e vantagens obtidos pela categoria profissional, como se estivesse no exercício normal de suas atividades na EMPRESA.

§ 4º: Os períodos de gozo de férias do dirigente sindical liberado serão aqueles que melhor atenderem aos interesses do sindicato, cumprida a legislação em vigor.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas liberarão os dirigentes sindicais, quaisquer que sejam seus cargos, inclusive suplentes, para comparecimento em assembleias, congressos, cursos, reuniões sindicais, até 30 (trinta) dias ao ano, sem prejuízo da remuneração, considerando a totalidade dos dirigentes e não 30 (trinta) dias para cada dirigente.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RECOLHIMENTO DA MENSALIDADE SINDICAL**

As mensalidades descontadas dos empregados, em folha de pagamento, em favor do Sindicato Profissional, serão recolhidas pela empresa no dia do recebimento dos salários pelos empregados, sob pena de multa diária correspondente a 1% (um por cento) sobre o total, sem prejuízo da atualização monetária.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES**

As rescisões do contrato de empregado com qualquer tempo de serviço serão assistidas (feitas) perante a Entidade Sindical Profissional.

#### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PENALIDADES**

Pelo não cumprimento das normas contidas neste instrumento normativo, a empresa pagará multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional, por infração e por empregado atingido, em favor deste.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDOS E CONVENÇÕES ANTERIORES**

Com exceção das cláusulas referentes à taxa de produtividade, estabelecidas em instrumentos normativos anteriores, que ficam revogadas, embora os valores resultantes já estejam incorporados aos salários, todas as demais cláusulas de ACORDOS E/OU CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO, anteriormente celebradas, em qualquer época, entre as mesmas partes ou as que substituïrem, não alteradas ou revogadas expressamente pelo presente instrumento, ficam convalidadas e revalidadas, em especial a cláusula 1ª, item 1º, das convenções coletivas de trabalho de 1965 e 1966, ficando, assim, asseguradas aos trabalhadores e a empresa carbonífera (empregador), todas as vantagens que já vinham auferindo ou estavam ou estejam em gozo.

GENOIR JOSE DOS SANTOS

Presidente

FEDERACAO INTERESTADUAL TRAB IND EXTRACAO DO CARVAO

LOURIVAL ELIAS FILHO

Presidente

SINDICATO TRAB INDUSTRIA EXTR CARVAO DE LAURO MULLER

RUY HULSE

Presidente

SINDICATO DA IND DA EXTR DE CARVAO DO EST DE SC

ANTONIO COSTA

Presidente

SINDICATO TRAB IND EXTRACAO CARVAO E FLUORITA URUSSANGA

IVAN ROBERTO WESTPHAL

Presidente

SIND DOS TRAB NA IND DA EXTRACAO DO CARVAO DE CRICIUMA

ANTONIO CEZAR STAIRK

Presidente

SINDICATO TRAB. IND. EXTR. BENEF.CAR. DA FLUOR. DE MAR.CAL. E PEDR. DE AREIAS  
DE BARR,DA PIRITA E DE MIN.NAO MET. SIDEROPOLIS,COCAL DO SUL E TREVISO

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2014**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC001598/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 21/07/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR021317/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46303.000775/2014-85  
**DATA DO PROTOCOLO:** 18/07/2014

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

SINDICATO TRAB. IND. EXTR. BENEF.CAR. DA FLUOR. DE MAR.CAL. E PEDR. DE AREIAS DE BARR,DA PIRITA E DE MIN.NAO MET. SIDEROPOLIS,COCAL DO SUL E TREVISO , CNPJ n. 80.168.180/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NILSON DE SOUZA BARZAN;

SIND DOS TRAB IND DA EXTR DO CARVAO DE FORQUILHINHA, CNPJ n. 80.166.655/0001-73, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RODNEI RODRIGUES;

FEDERACAO INTERESTADUAL TRAB IND EXTRACAO DO CARVAO, CNPJ n. 73.572.265/0001-38, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GENOIR JOSE DOS SANTOS;

SINDICATO TRAB INDUSTRIA EXTR CARVAO DE LAURO MULLER, CNPJ n. 73.614.935/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LOURIVAL ELIAS FILHO; SIND DOS TRAB NA IND DA EXTRACAO DO CARVAO DE CRICIUMA, CNPJ n. 83.651.208/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IVAN ROBERTO WESTPHAL;

SINDICATO TRAB IND EXTRACAO CARVAO E FLUORITA URUSSANGA, CNPJ n. 79.314.217/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO COSTA;

E

SINDICATO DA IND DA EXTR DE CARVAO DO EST DE SC, CNPJ n. 80.167.190/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUY HULSE;

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 01º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores da extração e do beneficiamento do carvão mineral, com abrangência territorial em Anitápolis/SC, Araranguá/SC, Armazém/SC, Balneário Arroio do Silva, Balneário Rincão, Braço do Norte/SC, Cocal do Sul/SC, Criciúma/SC, Forquilha, Grão Pará/SC, Gravatal/SC, Içara/SC, Jaguaruna/SC, Lauro Muller/SC, Maracajá/SC, Morro da Fumaça/SC, Nova Veneza/SC, Orleans/SC, Pedras Grandes/SC, Rio Fortuna/SC, Sangão/SC, Santa Rosa de Lima/SC, São Ludgero/SC, São**

**Martinho/SC, Siderópolis/SC, Treviso/SC, Treze de Maio/SC e Urussanga/SC, com abrangência territorial em Anitápolis/SC, Araranguá/SC, Armazém/SC, Balneário Arroio do Silva/SC, Balneário Rincão/SC, Braço do Norte/SC, Cocal do Sul/SC, Criciúma/SC, Forquilha/SC, Grão Pará/SC, Gravatal/SC, Içara/SC, Jaguaruna/SC, Lauro Müller/SC, Maracajá/SC, Morro da Fumaça/SC, Nova Veneza/SC, Orleans/SC, Pedras Grandes/SC, Rio Fortuna/SC, Sangão/SC, Santa Rosa de Lima/SC, São Ludgero/SC, São Martinho/SC, Siderópolis/SC, Treviso/SC, Treze de Maio/SC e Urussanga/SC.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE/AUMENTO SALARIAL**

a) As empresas concederão a todos os seus empregados, a partir de 1º de janeiro de 2014, reajuste salarial correspondente a 10,50% (dez vírgula cinqüenta por cento), a incidir sobre a remuneração de dezembro de 2013.

§ 1.º - As diferenças correspondentes aos reajustes salariais retroativos a 01/01/2014 serão pagas na folha de pagamento do mês de março/2014.

§ 2.º - A diferença a ser praticada no piso salarial de R\$1.561,48 (um mil quinhentos e sessenta e um reais e quarenta e oito centavos) estipulado na cláusula seguinte a ser praticado pela Carbonífera Criciúma S/A será retroativo a 01/01/2014 e serão pagos em 03 (três) parcelas nas folhas de pagamento de junho/2014, julho/2014 e agosto/2014.

§ 3.º - As diferenças correspondentes aos reajustes salariais retroativos a 01/01/2014 serão pagos pela Carbonífera Catarinense Ltda. em duas parcelas nas folhas de pagamento dos meses de maio/2014 e junho/2014.

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL**

As empresas abaixo pagarão a partir do dia 1º de janeiro de 2014, os seguintes salários mínimos profissionais:

**a) Carbonífera Criciúma S/A** – R\$1.524,52 (um mil quinhentos e vinte e quatro reais e cinqüenta e dois centavos) nos meses de janeiro a maio; R\$1.536,81 (um mil, quinhentos e trinta e seis reais e oitenta e um centavos) no mês de junho; R\$1.549,14 (um mil quinhentos e quarenta e nove reais e catorze centavos) no mês de julho; R\$1.561,48 (um mil quinhentos e sessenta e um reais e quarenta e oito centavos) a partir do mês de agosto, para os trabalhadores da base territorial do município de Forquilha;

**b) Carbonífera Metropolitana S/A** – R\$1.616,67 (um mil seiscentos e dezesseis reais e sessenta e sete centavos) nos meses de janeiro a maio; R\$1.635,43 (um mil seiscentos e trinta e cinco reais e quarenta e cinco centavos) a partir do mês de junho/2014;

**c) Comin & Cia Ltda** – R\$1.635,43 (um mil seiscentos e trinta e cinco reais e quarenta e cinco centavos);

**d) Carbonífera Belluno Ltda** – R\$ 2.231,64 (dois mil duzentos e trinta e um reais e sessenta e quatro centavos) para detonadores e furadores; R\$2.157,26 (dois mil cento e cinqüenta e sete reais e vinte seis centavos) para mecânicos, eletricitas e soldadores e R\$1.681,36 (um mil seiscentos e oitenta e um reais e trinta e seis centavos) para os demais empregados.

**e) Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda** – R\$1.635,43 (um mil seiscentos e trinta e cinco reais e quarenta e três centavos);

**f) Carbonífera Catarinense Ltda** – R\$2.283,52 (dois mil, duzentos e oitenta e três reais e cinqüenta e dois centavos) para detonadores; R\$2.132,59 (dois mil cento e trinta e dois reais e cinqüenta e nove centavos) para bombeiros, mecânicos de correia e operadores de trator e R\$1.635,43 (um mil seiscentos e trinta e cinco reais e quarenta e três centavos) para os demais empregados;

- g) Gabriela Mineração Ltda** – R\$1.635,43 (um mil seiscentos e trinta e cinco reais e quarenta e três centavos);
- h) Carbonífera Siderópolis Ltda** – R\$1.635,43 (um mil seiscentos e trinta e cinco reais e quarenta e três centavos);
- i) Minageo Ltda** – R\$1.635,43 (um mil seiscentos e trinta e cinco reais e quarenta e três centavos);
- j) Carbonífera Criciúma S/A** – R\$1.635,43 (um mil seiscentos e trinta e cinco reais e quarenta e três centavos);
- k) Cooperminas - Cooperativa de Extração de Carvão Mineral dos Trabalhadores de Criciúma** - R\$1.791,94 (um mil setecentos e noventa e um reais e noventa e quatro centavos), nos meses de janeiro a setembro; R\$1.811,48 (um mil oitocentos e onze reais e quarenta e oito centavos) no mês de outubro; R\$1.831,02 (um mil, oitocentos e trinta e um reais e dois centavos) no mês de novembro; R\$1.850,56 (um mil oitocentos e cinquenta reais e cinquenta e seis centavos) no mês de dezembro, para os trabalhadores de superfície e R\$1.954,12 (um mil novecentos e cinquenta e quatro reais e dose centavos), nos meses de janeiro a setembro; R\$1.975,43 (um mil novecentos e setenta e cinco reais e quarenta e três centavos) no mês de outubro; R\$1.996,74 (um mil novecentos e noventa e seis reais e setenta e quatro centavos) no mês de novembro; R\$2.018,04 (dois mil e dezoito reais e quatro centavos) no mês de dezembro, para os trabalhadores de subsolo.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA QUINTA - - SALÁRIO DO TRABALHADOR SUBSTITUTO**

O Trabalhador substituto que exercer substituição temporária desde que não seja meramente eventual, terá direito a salário igual a do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto durar a substituição

#### **CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO**

O pagamento de gratificação em qualquer nível das empresas somente poderá ser feito por no máximo 04 (quatro) meses, quando então o trabalhador será efetivado na função com incorporação da verba gratificação ao salário do mesmo para todos os efeitos legais.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - - FORNECIMENTO DE LANCHE**

As empresas fornecerão diariamente aos trabalhadores de subsolo, lanche de acordo com o cardápio elaborado pela nutricionista contratada pelo Grupo de Trabalho da CRSM (Comissão Regional do Setor Mineral), nos termos do item 22.37.1 da NR-22 (Portaria nº 3214/78), do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo único:** Todas as vezes que o trabalho for prorrogado sem antecipação de programação, excedente de duas horas, as empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados lanche apropriado.

#### **CLÁUSULA OITAVA - FORNECIMENTO DE LEITE**

As empresas Carboníferas fornecerão mensalmente a seus empregados, de forma gratuita, 24 (vinte e quatro) litros de leite longa vida, inclusive nos períodos de férias e nos afastamentos até 15 (quinze) dias que antecedem seu afastamento por motivo de Auxílio Doença-Previdenciário (código B-31 do INSS) ou por Auxílio Doença por Acidente de Trabalho (código B-91 do INSS).

#### **CLÁUSULA NONA - VALE ALIMENTAÇÃO**

As empresas pagarão um vale alimentação a todos os seus empregados, nas férias que gozarem no ano de 2014 (dois mil e quatorze), no valor correspondente a R\$105,00 (cento e cinco reais), que será



fornecido juntamente com o pagamento das férias na forma de vale-alimentação ou em espécie junto com o recibo de férias, a critério de cada empresa.

§ 1º: O vale alimentação, também, será devido na demissão do trabalhador proporcionalmente aos dias trabalhados;

§ 2º: O vale alimentação não integra o salário;

§ 3º: O vale alimentação será pago independentemente do adicional de 1/3 (um terço) previsto no artigo 7º, XVII, da Constituição Federal e do abono previsto na cláusula 30;

§ 4º: O trabalhador somente terá direito ao vale alimentação previsto nesta cláusula se for filiado ao respectivo Sindicato Profissional, e, para isso, deverá apresentar à empresa a prova documental da sindicalização;

§ 5º: O vale alimentação ora estabelecido será corrigido pela aplicação de todos os percentuais de elevação, reajuste, antecipação ou adiantamento salarial que forem percebidos pela categoria profissional.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - TRANSPORTE GRATUITO**

As empresas concederão transporte gratuito, em ônibus ou veículo apropriado, aos trabalhadores, em trajetos pré-determinados, obedecidos os horários e os pontos de parada determinados pelas mesmas. O transporte, em veículo próprio das empresas ou em veículos de terceiros contratados por estas, não será considerado, como não são salário "*in natura*", inaplicando-se, no caso, o disposto do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo único:** A duração do transporte (tempo de transporte) ou de espera nos pontos de parada e no pátio da empresa quando do retorno para casa, bem como o tempo despendido para o banho e troca de roupa, não será considerado tempo de trabalho e nem, também, tempo à disposição da Empresa, não se aplicando, por decorrência, no caso, o que dispõe o artigo 4º, da CLT. Não se aplicará, igualmente, na espécie, o disposto do Enunciado 90, do Tribunal Superior do Trabalho.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - - EMPREGADOS ESTUDANTES**

As empresas abonarão as faltas do empregado estudante nos horários de exames regulares ou vestibulares, coincidentes com o do trabalho, desde que realizados em estabelecimento de ensino oficial ou autorizados legalmente, pré-avisando o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação oportuna.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPENSA NOJO**

As empresas concederão ao empregado, no caso de falecimento de pai, mãe, irmão, filho, cônjuge, ou dependente, 04 (quatro) dias úteis e consecutivos de dispensa ao serviço, sem prejuízo salarial, a contar da data do óbito.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO EM CASO DE MORTE**

As empresas pagarão, no caso de falecimento do empregado, e por ocasião da apresentação da certidão de óbito, à viúva ou beneficiário, o valor único correspondente a 03 (três) salários mínimos profissionais.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA GALA**

As empresas concederão aos empregados que contraírem matrimônio, 04 (quatro) dias consecutivos de

dispensa gala, sem prejuízo salarial, a contar do primeiro dia útil posterior a data do matrimônio desde que esse se realize em sábados, domingos ou feriados.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas fornecerão, obrigatoriamente, ao empregado, no ato de admissão, cópia integral do contrato de trabalho, quando celebrado por escrito, independente da anotação na Carteira de Trabalho.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado fica dispensado do cumprimento do aviso em caso de pedido de demissão quando o mesmo obtiver novo emprego.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DESPEDIDA**

No caso de denúncia do contrato de trabalho pela empresa, esta comunicará o empregado por escrito o motivo da rescisão.

#### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pelas empresas de acordo com o determinado pela CLT, sob pena de, a partir desse prazo, pagar indenização equivalente ao salário diário do trabalhador, por dia que ultrapassar o prazo aqui estipulado, até o efetivo cumprimento da obrigação, em favor do trabalhador. Além disso, o empregador obriga-se a entregar ao empregado no prazo de 20 (vinte) dias do ato rescisório, o documento denominado PPP (perfil profissiográfico previdenciário) essencial para a concessão de aposentadoria especial, desde que requerido por escrito pelo empregado.

**Parágrafo único:** No caso do empregado negar-se a receber os valores das verbas rescisórias, a empresa carbonífera, no mesmo prazo, comunicará por escrito, o fato ao Sindicato Profissional, isentando-se, então, da penalidade.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência do empregado ficará suspenso durante o período em que o mesmo estiver acidentado, complementando-se o tempo previsto no contrato após a cessação do benefício relativo ao acidente de trabalho.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÃO DA CTPS**

Será anotada na CTPS do empregado a função efetivamente por ele exercida em qualquer época, bem como a remuneração percebida, com os adicionais de lei.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

##### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO**

##### **A) TRABALHADOR ACIDENTADO NO TRABALHO**

Ao empregado atingido por acidente de trabalho aplicar-se-á o disposto no art. 118 (caput), da Lei 8.213/91, que "dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e da outras providências", combinado com o que dispõe o art. 346, do Decreto 3048/99, de 12/05/1999, que "aprova o regulamento da organização e do custeio da seguridade social".

### **B) GARANTIA DE EMPREGO ANTES DA APOSENTADORIA**

Fica garantido o salário e o emprego dos trabalhadores que se encontrarem nos 12 (doze) meses anteriores a data prevista para a sua aposentadoria voluntária. Todavia, caso demitido no período supracitado, deverá o empregado, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e através de seu sindicato de classe (com apresentação de memória de cálculo e documentos inerentes), comunicar à sua ex-empregadora, sob pena de decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da demissão e a data da notificação da empresa acerca da reclamatória trabalhista concernente à reintegração no emprego.

**Parágrafo único:** Além da garantia acima, fica também assegurada a estabilidade aos trabalhadores que se encontrarem nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data prevista para a sua aposentadoria voluntária, desde que tenham 04 (quatro) anos consecutivos de vínculo na empresa. Todavia, caso demitido no período supracitado, deverá o empregado, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e através de seu sindicato de classe (com apresentação de memória de cálculo e documentos inerentes), comunicar à sua ex-empregadora, sob pena de decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da demissão e a data da notificação da empresa acerca da reclamatória trabalhista concernente à reintegração no emprego.

### **C) ESTABILIDADE AO TRABALHADOR ACOMETIDO DE PNEUMOCONIOSE**

Serão garantidos o emprego e o salário aos empregados acometidos de pneumoconiose, seja desenvolvendo suas funções no subsolo, seja na superfície, desde a constatação da moléstia através de exames de RAIO X e laudo pericial emitido por 02 (dois) médicos especialistas e credenciados pela Previdência Social Brasileira, até obtenção do direito a aposentadoria. Caso o empregado, em decorrência da moléstia, esteja incapacitado para exercer suas ocupações habituais no subsolo, será garantida a sua remoção à superfície, sem redução de salário ou elevação da jornada. Adquirindo o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia.

§ 1º: O deslocamento do empregado para qualquer função, não interferirá no seu salário nominal e em nenhum caso servirá de paradigma para efeito de pedido de equiparação salarial de qualquer obreiro.

§ 2º: O trabalhador demitido comunicará obrigatoriamente à empresa (carbonífera), no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias a contar da data da dispensa, se é ou não portador da pneumoconiose, sob pena de não o fazendo, decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da dispensa e a data da notificação da reclamada quanto a Reclamação Trabalhista concernente a reintegração no cargo ou na função.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MINUTOS ANTERIORES E POSTERIORES A JORNADA DE TRABALHO ANOTADA NOS CONTROLES**

Somente para a Carbonífera Metropolitana S/A não será considerado como horas extras, o limite de até 05 (cinco) minutos, antes e após a jornada de trabalho, registrados nos controles de frequência e/ou cartões-ponto. Caso ultrapassado este período, todo o tempo será considerado como hora extra.

§ 1º: Esta cláusula perderá sua validade, a partir do momento em que houver 03 (três) atrasos dentro do mês, na saída do transporte dos empregados no final do expediente, exceto os casos fortuitos e de força maior, definidos no artigo 393 do Código Civil Brasileiro. Não se compreende como casos fortuitos e de força maior a quebra de máquinas e equipamentos da empresa.

§ 2º: O sindicato profissional terá acesso, mensalmente, aos relatórios de controle de saída do transporte

dos trabalhadores, podendo reproduzir cópias dos referidos documentos se necessário.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

A majoração do adicional noturno para o serviço prestado entre as 22 (vinte e duas) horas às 05 (cinco) horas da manhã do dia seguinte será de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO**

As horas extraordinárias de trabalho serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), conforme o Ex-Precedente Normativo nº 43, da Sessão de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (SDC/TST), atual Resolução Administrativa TST nº 37/92.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

As horas extras excepcionalmente prestadas pelo empregado só poderão ser compensadas por acordo escrito entre as partes (empregado e empregador), com comunicação à entidade sindical e ao empregado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, excetuada, desde logo, a hipótese de que trata a cláusula de Compensação dos Sábados desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo único:** Fica claro que as horas extras serão compensadas com adicional de 100% (cem por cento).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CHAMADAS ESPECIAIS DE EMERGÊNCIA**

Nos casos de chamadas especiais ou de emergência do empregado, para prestação de serviço fora de seu expediente normal, ainda que durante folga, repouso, feriado ou dia já compensado, exceto nos casos de substituição normal do obreiro, será concedido um abono especial correspondente a 02 (duas) horas extras, além do pagamento das horas efetivamente trabalhadas.

### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DOS SÁBADOS**

Por conveniência de serviço e objetivando propiciar maior período de descanso semanal aos empregados, proporcionando assim maior higidez biológica compatível com o esforço físico exigido no labor, além de possibilitar maior tempo de lazer e convívio familiar aos obreiros, resolvem reduzir o tempo semanalmente despendido no transporte de superfície, bem como, o tempo despendido semanalmente no deslocamento entre a superfície e o subsolo e vice-versa, obter economia de energia elétrica e aumento de produtividade em função do maior tempo disponível de trabalho no subsolo, as partes resolvem compensar as jornadas dos sábados nos demais dias da semana, conforme abaixo:

a) Para Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda., Gabriela Mineração Ltda., Carbonífera Siderópolis Ltda e Carbonífera Criciúma as jornadas de trabalho dos trabalhadores de subsolo passam a ter 7h12min (sete horas e doze minutos), das segundas as sextas-feiras, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais e para os trabalhadores de superfície, de 9 (nove) horas das segundas as quintas-feiras e de 8 (oito) horas nas sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação nos turnos de subsolo permanecerão com a duração de 15 (quinze) minutos e serão concedidos apenas uma vez por turno. Assim sendo está computado na jornada efetiva de trabalho registrada nos cartões ponto o intervalo destinado para repouso e alimentação legalmente previsto de 15min (quinze minutos) para os trabalhadores de subsolo, com exceção do intervalo de 1h (uma hora) para os trabalhadores de superfície, não se computando na jornada efetiva de trabalho.

b) Para as demais Empresas Carboníferas, inclusive a COOPERMINAS as jornadas de trabalho dos trabalhadores de subsolo passam a ter 7h12min (sete horas e doze minutos), das segundas as sextas-feiras, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais e para os trabalhadores de superfície, de 8h48min

(oito horas e quarenta e oito minutos) das segundas as sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação, tanto para os turnos de superfície quanto de subsolo, será de 15 (quinze) minutos, concedido apenas uma vez por turno, por não ser de interesse dos empregados a permanência no local por mais tempo. A duração do referido intervalo é computada na jornada efetiva de trabalho.

c) Para a Carbonífera Catarinense a jornada de trabalho dos trabalhadores de superfície é de 8h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) diário de segunda a sexta-feira, totalizando jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, exceto para aos trabalhadores do lavador localizado na Mina Bonito, Bairro Rocinha, Lauro Müller, que será de 7h20m (sete horas e vinte minutos) diárias de segunda a sábado com jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas e para os trabalhadores de subsolo a jornada é de 7h12min (sete horas e doze minutos), de segunda a sexta-feira, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação nos turnos de subsolo permanecerão com a duração de 15 (quinze) minutos e serão concedidos apenas uma vez por turno. Assim sendo está computado na jornada efetiva de trabalho registrada nos cartões ponto o intervalo destinado para repouso e alimentação legalmente previsto de 15min (quinze minutos) para os trabalhadores de subsolo, com exceção do intervalo de 1h (uma hora) para os trabalhadores de superfície, não se computando na jornada efetiva de trabalho.

**Parágrafo Único:** Não obstante a jornada de trabalho de subsolo ter 7h12min (sete horas e doze minutos) e haver o efetivo pagamento de tais horas, as partes esclarecem que diante do tempo despendido para colocação de EPI's, bem como do deslocamento da boca da mina até as frentes de serviço, será concedido apenas 01 (um) intervalo de 15min (quinze minutos) por turno de trabalho, uma vez que os trabalhadores não chegam a realizar 02 (dois) períodos de 03 (três) horas de trabalho consecutivos, portanto, comprovadamente, sem a ocorrência de mais de 06 (seis) horas de trabalho efetivo, nos termos do artigo 298 da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA COMPENSAÇÃO DOS FERIADOS**

a) Os trabalhadores das empresas Carbonífera Metropolitana S/A, Carbonífera Belluno Ltda e Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda, que trabalham no Município de Treviso, trabalharão nos feriados dos dias 21/04/2014 (Tiradentes), 01/05/2014 (Dia do Trabalhador), 19/06/2014 (Corpus Christi) e 08/07/2014 (Aniversário do Município de Treviso), para compensar nos dias 24 e 26/12/2014 (Véspera e Após Natal) e 31/12/2014 e 2 de Janeiro de 2015 (Véspera e Após Ano Novo), sem que isso configure horas extras.

b) Os trabalhadores das empresas Carbonífera Belluno Ltda e Carbonífera Criciúma S/A, que trabalham no município de Lauro Müller trabalharão no dia 21/04/2014 (Tiradentes) e mais 05 (cinco) sábados no ano de 2014, sendo nos dias 12/04; 14/06; 16/08; 18/10/ e 13/12/, para compensar os dias 24, 26, 29, 30 e 31/12/2014 e 02/01/2015, sem que isso configure horas extras.

c) Os trabalhadores da empresa Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda. que trabalham no município de Içara, trabalharão nos feriados de 21/04/2014 (Tiradentes), 19/06/2014 (Corpus Christi) e 07/08/2014 (São Donato), para compensar os dias 24/12/2014 (Véspera de Natal), 31/12/2014 e 02/01/2015 (Véspera e Após Ano Novo), sem que isso configure horas extras.

d) Os trabalhadores da empresa Carbonífera Catarinense Ltda. que trabalham no município de Lauro Müller trabalharão no dia 21/04/2014 (Tiradentes) e mais 05 (cinco) sábados no ano de 2014, sendo nos dias 09/08; 08 e 22/11; 13 e 20/12, para compensar os dias 24, 26, 29, 30 e 31/12/2014 e 02/01/2015, sem que isso configure horas extras.

e) Os trabalhadores da empresa COOPERMINAS trabalharão nos feriados de 06/01/2014 (Emancipação Criciúma), 31/05/2014 (sábado), 21/04/2014 (Tiradentes) e 19/06/2014 (Corpus Christi), para compensar os dias 24/12/2014 e 26/12/2014 (Véspera e após Natal), 31/12/2014 e 02/01/2015 (Véspera e Após Ano Novo), sem que isso configure horas extras.

f) Os trabalhadores da empresa Carbonífera Criciúma S/A que trabalham no município de Forquilha, trabalharão nos feriados de 21/04/2014 (Tiradentes), 01/05/2014 (Dia do Trabalhador) e 19/06/2014

(Corpus Christi) e dia 06/12/2014 (sábado), para compensar os dias 24/12/2014 e 26/12/2014 (Véspera e após Natal), 31/12/2014 e 02/01/2015 (Véspera e Após Ano Novo), sem que isso configure horas extras.

## **Férias e Licenças**

### **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS COLETIVAS E LICENÇAS REMUNERADAS**

Na hipótese das empresas mineradoras concederem férias coletivas ou licenças remuneradas, os empregados que contarem com férias adquiridas (vencidas), até o dia da véspera das férias ou da licença, terão direito a recebê-las com o adicional constitucional, o abono anual de férias e o vale alimentação previsto nesta convenção.

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO ANUAL DE FÉRIAS**

As Empresas Carboníferas concederão um ABONO ANUAL DE FÉRIAS, a todos os seus empregados, nas férias que gozarem no ano de 2014 (dois mil e catorze), no valor de R\$1.107,68 (um mil cento e sete reais e sessenta e oito centavos).

§ 1º: Na concessão do abono, observar-se-á os ditames do Capítulo IV, da CLT, notadamente o disposto nos artigos 130 e 140;

§ 2º: O abono, também, será devido na demissão do trabalhador proporcionalmente aos dias trabalhados, considerando-se no cálculo o aviso prévio, quando indenizado;

§ 3º: O abono não integra o salário;

§ 4º: O abono anual de férias será pago independentemente do adicional de 1/3 (um terço) previsto no artigo 7º, XVII, da Constituição Federal;

§ 5º: O trabalhador somente terá direito ao abono anual de férias previsto nesta cláusula se for filiado ao respectivo Sindicato Profissional, e, para isso, deverá apresentar à empresa a prova documental da sindicalização;

§ 6º: O abono ora estabelecido será corrigido pela aplicação de todos os percentuais de elevação, reajuste, antecipação ou adiantamento salarial que forem percebidos pela categoria profissional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

As empresas pagarão férias proporcionais aos trabalhadores que espontaneamente rescindirem seu contrato de trabalho antes de completar 01 (um) ano de serviço.

**Parágrafo único:** Para aplicação do contido no "caput" da presente cláusula, serão observadas as regras do Capítulo IV da CLT, especialmente aquelas contidas nos incisos I, II, III e IV, dos artigos 130 e 133.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CHUVEIROS**

As empresas manterão, onde não houver, nas proximidades das bocas de minas de carvão, banheiros equipados com chuveiros elétricos com água apropriados, para higiene pessoal do trabalhador.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ÁGUA POTÁVEL**

As empresas fornecerão água potável em todos os locais de trabalho onde não houver água à disposição, de acordo com as condições existentes em cada região, onde há minas de carvão.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTACIONAMENTO NO PÁTIO DA MINA**

As empresas manterão, no pátio da mina, local apropriado e coberto para estacionamento de motos e bicicletas de seus empregados.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO SEGURO DE VIDA**

As empresas carboníferas arcarão com o custo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) do seguro de vida em grupo de seus empregados, nos moldes atualmente já contratados, sendo que as empresas Carbonífera Metropolitana S/A e Carbonífera Catarinense Ltda arcarão com 100% (cem por cento) do custo.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Os equipamentos de proteção individual serão fornecidos pelas empresas carboníferas, de acordo com as normas técnicas pertinentes e do departamento de segurança da empresa. Os protetores auriculares serão fornecidos, imediatamente, nos locais com ruído excessivo, segundo os padrões ora determinados. Será, igualmente, garantida a troca de equipamentos de Proteção individual quando, comprovadamente, danificados, sem prejuízo da substituição sistemática que já ocorre.

### **Uniforme**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE ROUPA ADEQUADA**

Serão fornecidas pelas empresas aos seus empregados, gratuitamente, 03 (três) mudas de roupa (camisa, calça ou bermuda) por ano, sendo uma muda em cada quadrimestre.

**Parágrafo único:** As empresas fornecerão, no ato da admissão de seus empregados, duas mudas de roupa.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATIVIDADES DAS CIPAMIN E COMUNICAÇÃO AO SINDICATO**

As atas de reuniões mensais ordinárias, de reuniões extraordinárias, de eleição e posse, bem como o calendário anual de reuniões das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes na Mineração, deverão ser encaminhadas ao Sindicato Profissional no prazo de 15 (quinze) dias de sua realização. Além disso, todos os empregados deverão ser comunicados no prazo de 24 (vinte e quatro) horas sobre a eleição da CIPAMIN. Fica assegurado, ainda, ao Sindicato Profissional, não só a participação no processo eleitoral, como também nas reuniões da Comissão através de um representante.

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CURSOS E REUNIÕES**

A participação do empregado em cursos e reuniões fora do horário de trabalho, por convocação das empresas, ensejará o pagamento das horas despendidas como jornada extraordinária, inclusive o deslocamento.

**Parágrafo único:** As horas despendidas para a participação nos SIPAT-MIN,s (semana interna de prevenção de acidente de trabalho na mineração), ainda que ultrapassem a jornada normal, serão consideradas como hora normal de trabalho, devendo ser remuneradas na folha de pagamento do mês.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS**

Os exames médicos e laboratoriais exigidos pelas empresas carboníferas, relativos aos empregados, serão pagos pelas mesmas e efetuados nos locais que a mesma determinar.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Para efeito legal as empresas carboníferas aceitarão os atestados fornecidos por médicos e dentistas das entidades sindicais profissionais.

### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - - ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR ACIDENTADO**

As empresas pagarão todas as despesas de medicamentos, exames, inclusive as despesas com internação hospitalar do trabalhador que sofrer acidente de trabalho desde que registrado no SESMT (SERVIÇO ESPECIALIZADO EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO) da empresa, durante o período de 60 (sessenta) dias, mediante prescrição e avaliação médica do profissional que acompanha o trabalhador.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE AO TRABALHADOR ACIDENTADO**

As empresas carboníferas transportarão o trabalhador acidentado em veículo apropriado com todos os equipamentos necessários ao socorro de vítimas de acidentes, inclusive no subsolo, considerando o local de trabalho até o local de atendimento.

**Parágrafo único:** As empresas terão o prazo de 90 (noventa) dias para implantar o estabelecido no *caput*.

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTROLE E PREVENÇÃO DE PNEUMOCONIOSE**

Será assegurado o livre acesso de médicos especialistas, indicados pelo Sindicato Profissional, nos locais de trabalho nas minas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DOAÇÃO DE SANGUE**

As empresas concederão ao empregado que comprovadamente doar sangue, 01 (um) dia de dispensa para cada doação, sem prejuízo de sua remuneração, limitada a 03 (três) dias por ano.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas manterão nos locais de trabalho, quadro de avisos para serem utilizados com a afixação de comunicações e notícias de interesse geral da categoria profissional.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Será assegurado o acesso dos Dirigentes Sindicais aos locais de serviço, durante os horários em que houver trabalho na empresa.



## **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão 01 (um) dirigente do sindicato profissional eleito para desempenhar as atividades no órgão de classe, enquanto durar o mandato, sem qualquer prejuízo salarial ou remuneratório.

§ 1º: Para efeito de manutenção do padrão remuneratório do dirigente sindical liberado, serão observadas todas as parcelas de caráter salarial habitualmente recebida pelo mesmo, tais como horas extras, adicional noturno, domingos e feriados, dentre outros, que a partir da liberação serão pagas pela média dos 12 (doze) meses anteriores ao afastamento da empresa.

§ 2º: O dirigente sindical a ser liberado será escolhido pela Entidade Sindical Profissional.

§ 3º: São assegurados ao dirigente sindical liberado todos os direitos e vantagens obtidos pela categoria profissional, como se estivesse no exercício normal de suas atividades na EMPRESA.

§ 4º: Os períodos de gozo de férias do dirigente sindical liberado serão aqueles que melhor atenderem aos interesses do sindicato, cumprida a legislação em vigor.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DISPENSA DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas liberarão os dirigentes sindicais, quaisquer que sejam seus cargos, inclusive suplentes, para comparecimento em assembleias, congressos, cursos, reuniões sindicais, até 30 (trinta) dias ao ano, sem prejuízo da remuneração, considerando a totalidade dos dirigentes e não 30 (trinta) dias para cada dirigente ficando ajustado entre as partes que o requerimento para liberação deve ser realizado com no mínimo 24 (vinte e quatro) horas de antecedência da data da efetiva liberação.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RECOLHIMENTO DA MENSALIDADE SINDICAL**

As mensalidades descontadas dos empregados, em folha de pagamento, em favor do Sindicato Profissional, serão recolhidas pela empresa no dia do recebimento dos salários pelos empregados, sob pena de multa diária correspondente a 1% (um por cento) sobre o total, sem prejuízo da atualização monetária.

## **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES**

As rescisões do contrato de empregado com qualquer tempo de serviço serão assistidas (feitas) perante a Entidade Sindical Profissional, exceto Carbonífera Criciúma S/A, unidade Mineira II – Verdinho, que será de acordo com a CLT.

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADES**

Pelo não cumprimento das normas contidas neste instrumento normativo, a empresa pagará multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional, por infração e por empregado atingido, em favor deste.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDOS E CONVENÇÕES ANTERIORES**

Com exceção das cláusulas referentes à taxa de produtividade, estabelecidas em instrumentos normativos anteriores, que ficam revogadas, embora os valores resultantes já estejam incorporados aos salários, todas as demais cláusulas de ACORDOS E/OU CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO, anteriormente celebradas, em qualquer época, entre as mesmas partes ou as que substituírem, não alteradas ou revogadas expressamente pelo presente instrumento, ficam convalidadas e revalidadas, em especial a cláusula 1ª, item 1º, das convenções coletivas de trabalho de 1965 e 1966, ficando, assim, asseguradas aos trabalhadores e a empresa carbonífera (empregador), todas as vantagens que já vinham auferindo ou estavam ou estejam em gozo.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA COMPENSAÇÃO DOS DIAS DE GREVE**

A compensação dos dias de greve serão compensados e pagos da seguinte forma.

- a) OS trabalhadores das empresas Carbonífera Metropolitana S/A e Gabriella Mineração Ltda pagarão 02 (dois) dias com desconto em férias e 02 (dois) dias serão abonados pela empresa;
- b) Os trabalhadores da Carbonífera Criciúma S/A pagarão 03 (três) dias com desconto em férias;
- c) Os trabalhadores das empresas Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda e Carbonífera Belluno Ltda pagarão 02 (dois) dias com produção e 02 (dois) dias serão abonados pelas empresas.

**GENOIR JOSE DOS SANTOS**

Presidente

**FEDERACAO INTERESTADUAL TRAB IND EXTRACAO DO CARVAO**

**NILSON DE SOUZA BARZAN**

Presidente

**SINDICATO TRAB. IND. EXTR. BENEF. CAR. DA FLUOR. DE MAR. CAL. E PEDR. DE AREIAS  
DE BARR, DA PIRITA E DE MIN. NAO MET. SIDEROPOLIS, COCAL DO SUL E TREVISO**

**RODNEI RODRIGUES**

Presidente

**SIND DOS TRAB IND DA EXTR DO CARVAO DE FORQUILHINHA**

**RUY HULSE**

Presidente

**SINDICATO DA IND DA EXTR DE CARVAO DO EST DE SC**

**LOURIVAL ELIAS FILHO**

Presidente

**SINDICATO TRAB INDUSTRIA EXTR CARVAO DE LAURO MULLER**

**IVAN ROBERTO WESTPHAL**

Presidente

**SIND DOS TRAB NA IND DA EXTRACAO DO CARVAO DE CRICIUMA**

ANTONIO COSTA  
Presidente  
SINDICATO TRAB IND EXTRACAO CARVAO E FLUORITA URUSSANGA

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015

FEDERACAO INTERESTADUAL TRAB IND EXTRACAO DO CARVAO, CNPJ n° 73.572.265/0001-38, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GENOIR JOSE DOS SANTOS;

SINDICATO TRAB INDÚSTRIA EXTR CARVAO DE LAURO MULLER, CNPJ n° 73.614.935/0001-31, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LOURIVAL ELIAS FILHO;

SIND DOS TRAB NA IND DA EXTRACAO DO CARVAO DE CRICIUMA, CNPJ n° 83.651.208/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DJONATAN MAFEI ELIAS;

SINDICATO TRAB IND EXTRACAO CARVAO E FLUORITA URUSSANGA, CNPJ n° 79.314.217/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO COSTA;

SINDICATO TRAB. IND. EXTR. BENEF. CAR. DA FLUOR. DE MAR. CAL. E PEDR. DE AREIAS DE BARR, DA PIRITA E DE MIN. NAO MET. SIDEROPOLIS, COCAL DO SUL E TREVISO, CNPJ n° 80.168.180/0001-54, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NILSON DE SOUZA BARZAN;

SIND DOS TRAB IND DA EXTR DO CARVAO DE FORQUILHINHA, CNPJ n° 80.166.655/0001-73, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FERNANDO MAURICIO NUNES e

SINDICATO DA IND DA EXTR DE CARVAO DO EST DE SC, CNPJ n° 80.167.190/0001-75. neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUY HULSE;

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 1° de janeiro de 2015 a 31 de dezembro de 2015 e a data-base da categoria em 1° de janeiro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores da extração e do beneficiamento do carvão mineral, com abrangência territorial em Anitápolis/SC, Araranguá/SC, Armazém/SC, Balneário Arroio do Silva, Balneário Rincão, Braço do Norte/SC, Cocal do Sul/SC, Criciúma/SC, Forquilha, Grão Pará/SC, Gravatal/SC, Içara/SC, Jaguaruna/SC, Lauro Muller/SC, Maracajá/SC, Morro da Fumaça/SC, Nova Veneza/SC, Orleans/SC, Pedras Grandes/SC, Rio Fortuna/SC, Sangão/SC, Santa Rosa de Lima/SC, São Ludgero/SC, São Martinho/SC, Siderópolis/SC, Treviso/SC, Treze de Maio/SC e

Urussanga/SC, com abrangência territorial em Anitápolis/SC, Araranguá/SC, Armazém/SC, Balneário Arroio do Silva/SC, Balneário Rincão/SC, Braço do Norte/SC, Cocal do Sul/SC, Criciúma/SC, Forquilha/SC, Grão Pará/SC, Gravatal/SC, Içara/SC, Jaguaruna/SC, Lauro Muller/SC, Maracajá/SC, Morro da Fumaça/SC, Nova Veneza/SC, Orleans/SC, Pedras Grandes/SC, Rio Fortuna/SC, Sangão/SC, Santa Rosa de Lima/SC, São Ludgero/SC, São Martinho/SC, Siderópolis/SC, Treviso/SC, Treze de Maio/SC e Urussanga/SC.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE/AUMENTO SALARIAL**

a) As empresas concederão a todos os seus empregados, a partir de 1º de janeiro de 2015, reajuste salarial correspondente a 10% (dez por cento), a incidir sobre a remuneração de dezembro de 2014.

§ primeiro - As diferenças correspondentes aos reajustes salariais retroativos a 01/01/2015 serão pagos pelas empresas na folha de pagamento do mês de março/2015, com exceção das empresas abaixo;

§ Segundo - A Carbonífera Catarinense Ltda pagará as diferenças correspondentes ao reajuste salarial retroativo a 01/01/2015 nas folhas de pagamento dos meses de março e abril de 2015;

§ Terceiro — A Carbonífera Criciúma S/A pagará as diferenças correspondentes ao reajuste salarial retroativo a 01/01/2015 nas folhas de pagamento dos meses de maio, junho, julho e agosto de 2015;

§ Quarto — A COOPERMINAS — Cooperativa de Extração de Carvão Mineral dos Trabalhadores de Criciúma Ltda pagará as diferenças correspondentes ao reajuste salarial retroativo a 01/01/2015 nas folhas de pagamento dos meses de março, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2015.

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL**

As empresas abaixo pagarão a partir do dia 1º de janeiro de 2015 os seguintes salários mínimos profissionais:

a) Carbonífera Criciúma S/A — R\$1.717,63 (um mil setecentos e dezessete reais e sessenta e três centavos), para os trabalhadores da base territorial do município de Forquilha;

b) Carbonífera Metropolitana S/A — R\$1.798,97 (um mil setecentos e noventa e oito reais e noventa e sete centavos);

c) Comin & Cia Ltda. — R\$1.798,97 (um mil setecentos e noventa e oito reais e noventa e sete centavos);

d) Carbonífera Belluno Ltda. — R\$ 2.454,80 (dois mil quatrocentos e cinquenta e quatro reais e oitenta centavos) para detonadores e furadores; R\$2.372,99 (dois mil trezentos e setenta e dois reais e noventa e nove centavos) para mecânicos, eletricitas e soldadores e R\$1.849,50 (um mil oitocentos e quarenta e nove reais e cinquenta centavos) para os demais empregados.

e) Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda. — R\$1.798,97 (um mil setecentos e noventa e oito reais e noventa e sete centavos);

f) Carbonífera Catarinense Ltda. — R\$2.511,87 (dois mil, quinhentos e onze reais e oitenta e sete centavos) para detonadores; R\$ 2.345,85 (dois mil trezentos e quarenta e cinco reais e oitenta e cincocentavos) para bombeiros, mecânicos de correia e operadores de trator e R\$ 1.798,97 (um mil setecentos e noventa e oito reais e noventa e sete centavos) para os demais empregados;

a) Gabriela Mineração Ltda. — R\$1.798,97 (um mil setecentos e noventa e oito reais e noventa e sete centavos);

**h) Carbonífera Siderópolis Ltda.** — R\$1.798,97 (um mil setecentos e noventa e oito reais e noventa e sete centavos);

**i) Minageo Ltda.** — R\$1.798,97 (um mil setecentos e noventa e oito reais e noventa e sete centavos);

**j) Carbonífera Criciúma S/A** — R\$1.798,97 (um mil setecentos e noventa e oito reais e noventa e sete centavos);

**k) Cooperminas - Cooperativa de Extração de Carvão Mineral dos Trabalhadores de Criciúma Ltda** - R\$2.035,62 (dois mil e trinta e cinco reais e sessenta e dois centavos), para os trabalhadores de superfície e R\$ 2.219,84 (dois mil e duzentos e dezenove reais e oitenta e quatro centavos), para os trabalhadores de subsolo.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO TRABALHADOR SUBSTITUTO**

O Trabalhador substituto que exercer substituição temporária desde que não seja meramente eventual, terá direito a salário igual a do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto durar a substituição.

#### **CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO**

O pagamento de gratificação em qualquer nível das empresas somente poderá ser feito por no máximo 04 (quatro) meses, quando então o trabalhador será efetivado na função com incorporação da verba gratificação ao salário do mesmo para todos os efeitos legais.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE LANCHE E ALMOÇO**

As empresas fornecerão diariamente aos trabalhadores de subsolo, lanche de acordo com o cardápio elaborado pela nutricionista contratada pelo Grupo de Trabalho da CRSM (Comissão Regional do Setor Mineral), nos termos do item 22.37.1 da NR-22 (Portaria nº 3214/78), do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo Primeiro:** A Carbonífera Criciúma S/A fornecerá, a partir de 1º de junho de 2015, diariamente aos trabalhadores de superfície, o mesmo lanche fornecido aos trabalhadores de subsolo.

**Parágrafo Segundo:** A Carbonífera Belluno Ltda. e Carbonífera Siderópolis Ltda. fornecerão aos trabalhadores de superfície, que trabalham em horário comercial, em turno único, das 08:00 horas da manhã até as 18:00 horas, almoço adequado 100% (cem por cento) subsidiado pelas empresas.

**Parágrafo Terceiro:** Todas as vezes que o trabalho for prorrogado sem antecipação de programação, excedente de duas horas, as empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados lanche apropriado.

#### **CLÁUSULA OITAVA - FORNECIMENTO DE LEITE**

As empresas Carboníferas fornecerão mensalmente a seus empregados, de forma gratuita, 24 (vinte e quatro) litros de leite longa vida, inclusive nos períodos de férias e nos dias de afastamento pagos pelas empresas que antecedem os afastamentos por motivo de Auxílio

Doença-Previdenciário (código B-31 do INSS) ou por Auxílio Doença por Acidente de Trabalho (código B-91 do INSS).

### **CLÁUSULA NONA - VALE ALIMENTAÇÃO**

As empresas pagarão um vale alimentação a todos os seus empregados, nas férias que gozarem no ano de 2015 (dois mil e quinze), no valor correspondente a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), que será fornecido juntamente com o pagamento das férias na forma de vale-alimentação ou em espécie junto com o recibo de férias, a critério de cada empresa.

§ 1º: O vale alimentação, também, será devido na demissão do trabalhador proporcionalmente aos dias trabalhados;

§ 2º: O vale alimentação não integra o salário;

§ 3º: O vale alimentação será pago independentemente do adicional de 1/3 (um terço) previsto no artigo 7º, XVII, da Constituição Federal e do abono previsto na cláusula 30;

§ 4º: O trabalhador somente terá direito ao vale alimentação previsto nesta cláusula se for filiado ao respectivo Sindicato Profissional, e, para isso, deverá apresentar à empresa a prova documental da sindicalização;

§ 5º: O vale alimentação ora estabelecido será corrigido pela aplicação de todos os percentuais de elevação, reajuste, antecipação ou adiantamento salarial que forem percebidos pela categoria profissional.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - TRANSPORTE GRATUITO**

As empresas concederão transporte gratuito, em ônibus ou veículo apropriado, aos trabalhadores, em trajetos pré-determinados, obedecidos os horários e os pontos de parada determinados pelas mesmas. O transporte, em veículo próprio das empresas ou em veículos de terceiros contratados por estas, não será considerado, como não são salário "*in natura*", inaplicando-se, no caso, o disposto do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo único:** A duração do transporte (tempo de transporte) ou de espera nos pontos de parada e no pátio da empresa quando do retorno para casa, bem como o tempo despendido para o banho e troca de roupa, não será considerado tempo de trabalho e nem, também, tempo à disposição da Empresa, não se aplicando, por decorrência, no caso, o que dispõe o artigo 4º, da CLT. Não se aplicará, igualmente, na espécie, o disposto do Enunciado 90, do Tribunal Superior do Trabalho.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS ESTUDANTES**

As empresas abonarão as faltas do empregado estudante nos horários de exames regulares ou vestibulares, coincidentes com o do trabalho, desde que realizados em estabelecimento de ensino oficial ou autorizados legalmente, pré-avisando o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação oportuna.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPENSA NOJO**

As empresas concederão ao empregado, no caso de falecimento de pai, mãe, irmão, filho, cônjuge, ou dependente, 04 (quatro) dias úteis e consecutivos de dispensa ao serviço, sem prejuízo salarial, a contar da data do óbito.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO EM CASO DE MORTE**

As empresas pagarão, no caso de falecimento do empregado, e por ocasião da apresentação da certidão de óbito, à viúva ou beneficiário, o valor único correspondente a 03 (três) salários mínimos profissionais.

#### **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA GALA**

As empresas concederão aos empregados que contraírem matrimônio, 04 (quatro) dias consecutivos de dispensa gala, sem prejuízo salarial, a contar do primeiro dia útil posterior a data do matrimônio desde que esse se realize em sábados, domingos ou feriados.

#### **Contrato de Trabalho — Admissão, Demissão, Modalidades**

##### **Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

As empresas fornecerão, obrigatoriamente, ao empregado, no ato de admissão, cópia integral do contrato de trabalho, quando celebrado por escrito, independente da anotação na Carteira de Trabalho.

##### **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado fica dispensado do cumprimento do aviso em caso de pedido de demissão quando o mesmo obtiver novo emprego.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DESPEDIDA**

No caso de denúncia do contrato de trabalho pela empresa, esta comunicará o empregado por escrito o motivo da rescisão.

#### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A quitação das verbas rescisórias será efetuada pelas empresas de acordo com o determinado pela CLT, sob pena de, a partir desse prazo, pagar indenização equivalente ao salário diário do trabalhador, por dia que ultrapassar o prazo aqui estipulado, até o efetivo cumprimento da obrigação, em favor do trabalhador. Além disso, o empregador obriga-se a entregar ao empregado no prazo de 20 (vinte) dias do ato rescisório, o documento denominado PPP (perfil profissiográfico previdenciário) essencial para a concessão de aposentadoria especial. desde que requerido por escrito pelo empregado.

**Parágrafo único:** No caso do empregado negar-se a receber os valores das verbas rescisórias, a empresa carbonífera, no mesmo prazo, comunicará por escrito, o fato ao Sindicato Profissional, isentando-se, então, da penalidade.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**



O contrato de experiência do empregado ficará suspenso durante o período em que o mesmo estiver acidentado, complementando-se o tempo previsto no contrato após a cessação do benefício relativo ao acidente de trabalho.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÃO DA CTPS**

Será anotada na CTPS do empregado a função efetivamente por ele exercida em qualquer época, bem como a remuneração percebida, com os adicionais de lei.

### **Relações de Trabalho — Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO**

##### **A) TRABALHADOR ACIDENTADO NO TRABALHO**

Ao empregado atingido por acidente de trabalho aplicar-se-á o disposto no art. 118 (caput), da Lei 8.213/91, que "dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências", combinado com o que dispõe o art. 346, do Decreto 3048/99, de 12/05/1999, que "aprova o regulamento da organização e do custeio da seguridade social".

##### **B) GARANTIA DE EMPREGO ANTES DA APOSENTADORIA**

Fica garantido o salário e o emprego dos trabalhadores que se encontrarem nos 12 (doze) meses anteriores a data prevista para a sua aposentadoria voluntária. Todavia, caso demitido no período supracitado, deverá o empregado, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e através de seu sindicato de classe (com apresentação de memória de cálculo e documentos inerentes), comunicar à sua ex-empregadora, sob pena de decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da demissão e a data da notificação da empresa acerca da reclamatória trabalhista concernente à reintegração no emprego.

**Parágrafo único:** Além da garantia acima, fica também assegurada a estabilidade aos trabalhadores que se encontrarem nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data prevista para a sua aposentadoria voluntária, desde que tenham 04 (quatro) anos consecutivos de vínculo na empresa. Todavia, caso demitido no período supracitado, deverá o empregado, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias e através de seu sindicato de classe (com apresentação de memória de cálculo e documentos inerentes), comunicar à sua ex-empregadora, sob pena de decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da demissão e a data da notificação da empresa acerca da reclamatória trabalhista concernente à reintegração no emprego.

##### **C) ESTABILIDADE AO TRABALHADOR ACOMETIDO DE PNEUMOCONIOSE**

Serão garantidos o emprego e o salário aos empregados acometidos de pneumoconiose, seja desenvolvendo suas funções no subsolo, seja na superfície, desde a constatação da moléstia através de exames de RAIO X e laudo pericial emitido por 02 (dois) médicos especialistas e credenciados pela Previdência Social Brasileira, até obtenção do direito a aposentadoria. Caso o empregado, em decorrência da moléstia, esteja incapacitado para exercer suas ocupações habituais no subsolo, será garantida a sua remoção à superfície, sem redução de salário ou elevação da jornada. Adquirindo o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia.

§ 1º: O deslocamento do empregado para qualquer função, não interferirá no seu salário nominal e em nenhum caso servirá de paradigma para efeito de pedido de equiparação salarial de qualquer obreiro.

§ 2º: O trabalhador demitido comunicará obrigatoriamente à empresa (carbonífera), no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias a contar da data da dispensa, se é ou não portador da pneumoconiose,

sob pena de não o fazendo, decair do direito ao recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre o dia da dispensa e a data da notificação da reclamada quanto a Reclamação Trabalhista concernente a reintegração no cargo ou na função.

### **Jornada de Trabalho — Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - MINUTOS ANTERIORES E POSTERIORES A**

##### **JORNADA DE TRABALHO ANOTADA NOS CONTROLES**

Somente para a Carbonífera Metropolitana S/A não será considerado como horas extras, o limite de até 05 (cinco) minutos, antes e após a jornada de trabalho, registrados nos controles de frequência e/ou cartões-ponto. Caso ultrapassado este período, todo o tempo será considerado como hora extra.

§ 1º: Esta cláusula perderá sua validade, a partir do momento em que houver 03 (três) atrasos dentro do mês, na saída do transporte dos empregados no final do expediente, exceto os casos fortuitos e de força maior, definidos no artigo 393 do Código Civil Brasileiro. Não se compreende como casos fortuitos e de força maior a quebra de máquinas e equipamentos da empresa.

§ 2º: O sindicato profissional terá acesso, mensalmente, aos relatórios de controle de saída do transporte dos trabalhadores, podendo reproduzir cópias dos referidos documentos se necessário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

A majoração do adicional noturno para o serviço prestado entre as 22 (vinte e duas) horas às 05 (cinco) horas da manhã do dia seguinte será de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO**

As horas extraordinárias de trabalho serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), conforme o Ex-Precedente Normativo nº 43, da Sessão de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (SDC/TST), atual Resolução Administrativa TST nº 37/92.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

As horas extras excepcionalmente prestadas pelo empregado só poderão ser compensadas por acordo escrito entre as partes (empregado e empregador), com comunicação à entidade sindical e ao empregado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, excetuada, desde logo, a hipótese de que trata a cláusula de Compensação dos Sábados desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo único:** Fica claro que as horas extras serão compensadas com adicional de 100% (cem por cento).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CHAMADAS ESPECIAIS DE EMERGÊNCIA**

Nos casos de chamadas especiais ou de emergência do empregado, para prestação de serviço fora de seu expediente normal, ainda que durante folga, repouso, feriado ou dia já compensado, exceto nos casos de substituição normal do obreiro, será concedido um abono especial correspondente a 02 (duas) horas extras, além do pagamento das horas efetivamente trabalhadas.

### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA - COMPENSAÇÃO DOS SÁBADOS**

Por conveniência de serviço e objetivando propiciar maior período de descanso semanal aos empregados, proporcionando assim maior higidez biológica compatível com o esforço físico exigido no labor, além de possibilitar maior tempo de lazer e convívio familiar aos obreiros, resolvem reduzir o tempo semanalmente despendido no transporte de superfície, bem como, o tempo despendido semanalmente no deslocamento entre a superfície e o subsolo e vice-versa, obter economia de energia elétrica e aumento de produtividade em função do maior tempo disponível de trabalho no subsolo, as partes resolvem compensar as jornadas dos sábados nos demais dias da semana, conforme abaixo:

a) Para Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda., Gabriela Mineração Ltda., Carbonífera Siderópolis Ltda. as jornadas de trabalho dos trabalhadores de subsolo passam a ter 7h12min (sete horas e doze minutos), das segundas as sextas-feiras, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais e para os trabalhadores de superfície, de 9 (nove) horas das segundas as quintas-feiras e de 8 (oito) horas nas sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação nos turnos de subsolo permanecerão com a duração de 15 (quinze) minutos e serão concedidos apenas uma vez por turno. Assim sendo está computado na jornada efetiva de trabalho registrada nos cartões ponto o intervalo destinado para repouso e alimentação legalmente previsto de 15min (quinze minutos) para os trabalhadores de subsolo, com exceção do intervalo de 1h (uma hora) para os trabalhadores de superfície, não se computando na jornada efetiva de trabalho.

b) Para as demais Empresas Carboníferas, inclusive a COOPERMINAS as jornadas de trabalho dos trabalhadores de subsolo passam a ter 7h12min (sete horas e doze minutos), das segundas as sextas-feiras, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais e para os trabalhadores de superfície, de 8h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) das segundas as sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação, tanto para os turnos de superfície quanto de subsolo, será de 15 (quinze) minutos, concedido apenas uma vez por turno, por não ser de interesse dos empregados a permanência no local por mais tempo. A duração do referido intervalo é computada na jornada efetiva de trabalho.

c) Para a Carbonífera Catarinense a jornada de trabalho dos trabalhadores de superfície é de 8h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) diário de segunda a sexta feira, totalizando jornada semanal de **44** (quarenta e quatro) horas, exceto para aos trabalhadores do lavador localizado na Mina Bonito, Bairro Rocinha, Lauro Müller, que será de 7h20m (sete horas e vinte minutos) diárias de segunda a sábado com jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas e

para os trabalhadores de subsolo a jornada é de 7h12min (sete horas e doze minutos), de segunda a sexta-feira, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais, sendo que, os intervalos para repouso e alimentação nos turnos de subsolo permanecerão com a duração de 15 (quinze) minutos e serão concedidos apenas uma vez por turno. Assim sendo está computado na jornada efetiva de trabalho registrada nos cartões ponto o intervalo destinado para repouso e alimentação legalmente previsto de 15min (quinze minutos) para os trabalhadores de subsolo, com exceção do intervalo de 1h (uma hora) para os trabalhadores de superfície, não se computando na jornada efetiva de trabalho.

d) Para a Carbonífera Criciúma as jornadas de trabalho dos trabalhadores de subsolo passam a ter 7h12min (sete horas e doze minutos), das segundas as sextas-feiras, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais e para os trabalhadores de superfície, de 9 (nove) horas das segundas as quintas-feiras e de 8 (oito) horas nas sextas-feiras, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, observada a legislação quanto aos intervalos intrajornada.

**Parágrafo Único:** Não obstante a jornada de trabalho de subsolo ter 7h12min (sete horas e doze minutos) e haver o efetivo pagamento de tais horas, as partes esclarecem que diante do tempo despendido para colocação de EPI's, bem como do deslocamento da boca da mina até as frentes de serviço, será concedido apenas 01 (um) intervalo de 15min (quinze minutos) por turno de trabalho, uma vez que os trabalhadores não chegam a realizar 02 (dois) períodos de 03 (três) horas de trabalho consecutivos, portanto, comprovadamente, sem a ocorrência de mais de 06 (seis) horas de trabalho efetivo, nos termos do artigo 298 da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA COMPENSAÇÃO DOS FERIADOS**

A compensação dos dias de folga de final de ano serão compensados e pagos da seguinte forma:

a) Os trabalhadores das empresas Carbonífera Metropolitana S/A, Carbonífera Belluno Ltda e Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda que trabalham no Município de Treviso trabalharão nos feriados dos dias 21/04/2015 (Tiradentes), e 08/07/2015 (Aniversario do Município de Treviso), para compensar nos dias 24/12/2015 (Véspera de Natal) e 31/12/2015 (Véspera de Ano Novo), sem que isso configure horas extras.

b) Os trabalhadores das empresas Carbonífera Belluno Ltda., Carbonífera Criciúma S/A e Carbonífera Catarinense Ltda, que trabalham no município de Lauro Müller trabalharão no dia 21/04/2015 (Tiradentes) e 30/05/2015 (sábado), para compensar os dias 24/12/2015 e 31/12/2015, sem que isso configure horas extras.

c) Os trabalhadores da empresa Carbonífera Criciúma S/A e Cooperminas que trabalham no município de Forquilha, trabalharão nos feriados de 21/04/2015 (Tiradentes) e 04/06/2015 (Corpus Christi), para compensar os dias 24/12/2015 (Véspera de Natal) e 31/12/2015 (Véspera de Ano Novo), sem que isso configure horas extras.

d) Os trabalhadores da empresa Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda que trabalham nos municípios de Içara e Criciúma, trabalharão nos feriados de 21/04/2015 (Tiradentes) e 04/06/2015 (Corpus Christi), para compensar os dias 24/12/2015 (Véspera de Natal) e 31/12/2015 (Véspera de Ano Novo), sem que isso configure horas extras.

#### **Férias e Licenças**

##### **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS COLETIVAS E LICENÇAS REMUNERADAS**

Na hipótese das empresas mineradoras concederem férias coletivas ou licenças remuneradas, os empregados que contarem com férias adquiridas (vencidas), até o dia da véspera das férias ou da

licença, terão direito a recebê-las com o adicional constitucional, o abono anual de férias e o vale alimentação previsto nesta convenção.

### **Remuneração de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO ANUAL DE FÉRIAS**

As Empresas Carboníferas concederão um ABONO ANUAL DE FÉRIAS, a todos os seus empregados, nas férias que gozarem no ano de 2015 (dois mil e quinze), no valor de R\$1.218,45 (um mil duzentos e dezoito reais e quarenta e cinco centavos).

§ 1º: Na concessão do abono, observar-se-á os ditames do Capítulo IV, da CLT, notadamente o disposto nos artigos 130 e 140;

§ 2º: O abono, também, será devido na demissão do trabalhador proporcionalmente aos dias trabalhados, considerando-se no cálculo o aviso prévio, quando indenizado;

§ 3º: O abono não integra o salário;

§ 4º: O abono anual de férias será pago independentemente do adicional de 1/3 (um terço) previsto no artigo 7º, XVII, da Constituição Federal;

§ 5º: O trabalhador somente terá direito ao abono anual de férias previsto nesta cláusula se for filiado ao respectivo Sindicato Profissional, e, para isso, deverá apresentar à empresa a prova documental da sindicalização;

§ 6º: O abono ora estabelecido será corrigido pela aplicação de todos os percentuais de elevação, reajuste, antecipação ou adiantamento salarial que forem percebidos pela categoria profissional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

As empresas pagarão férias proporcionais aos trabalhadores que espontaneamente rescindirem seu contrato de trabalho antes de completar 01 (um) ano de serviço.

**Parágrafo único:** Para aplicação do contido no "caput" da presente cláusula, serão observadas as regras do Capítulo IV da CLT, especialmente aquelas contidas nos incisos I, II, III e IV, dos artigos 130 e 133.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CHUVEIROS**

As empresas manterão, onde não houver, nas proximidades das bocas de minas de carvão, banheiros equipados com chuveiros elétricos com água apropriados, para higiene pessoal do trabalhador.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ÁGUA POTÁVEL**

As empresas fornecerão água potável em todos os locais de trabalho onde não houver água à disposição, de acordo com as condições existentes em cada região, onde há minas de carvão.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTACIONAMENTO NO PÁTIO DA MINA**

As empresas manterão, no pátio da mina, local apropriado e coberto para estacionamento de motos e bicicletas de seus empregados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO SEGURO DE VIDA**

As empresas carboníferas arcarão com o custo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) do seguro de vida em grupo de seus empregados, nos moldes atualmente já contratados, sendo que

as empresas Carbonífera Metropolitana S/A e Carbonífera Catarinense Ltda. arcarão com 100% (cem por cento) do custo.

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Os equipamentos de proteção individual serão fornecidos pelas empresas carboníferas, de acordo com as normas técnicas pertinentes e do departamento de segurança da empresa. Os protetores auriculares serão fornecidos, imediatamente, nos locais com ruído excessivo, segundo os padrões ora determinados. Será, igualmente, garantida a troca de equipamentos de Proteção individual quando, comprovadamente, danificados, sem prejuízo da substituição sistemática que já ocorre.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE ROUPA ADEQUADA**

Será fornecido pelas empresas aos seus empregados, gratuitamente, 03 (três) mudas de roupa (camisa, calça ou bermuda) por ano, sendo uma muda em cada quadrimestre.

Parágrafo único: As empresas fornecerão, no ato da admissão de seus empregados, duas mudas de roupa.

### **CIPA — composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATIVIDADES DAS CIPAMIN E COMUNICAÇÃO AO SINDICATO**

As atas de reuniões mensais ordinárias, de reuniões extraordinárias, de eleição e posse, bem como o calendário anual de reuniões das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes na Mineração, deverão ser encaminhadas ao Sindicato Profissional no prazo de 15 (quinze) dias de sua realização. Além disso, todos os empregados deverão ser comunicados no prazo de 24 (vinte e quatro) horas sobre a eleição da CIPAMIN. Fica assegurado, ainda, ao Sindicato Profissional, não só a participação no processo eleitoral, como também nas reuniões da

### **Comissão através de um representante.**

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CURSOS E REUNIÕES**

A participação do empregado em cursos e reuniões fora do horário de trabalho, por convocação das empresas, ensejará o pagamento das horas despendidas como jornada extraordinária, inclusive o deslocamento.

Parágrafo único: As horas despendidas para a participação nos SIPAT-MIN,s (semana interna de prevenção de acidente de trabalho na mineração), ainda que ultrapassem a jornada normal, serão consideradas como hora normal de trabalho, devendo ser remuneradas na folha de pagamento do mês.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS**

Os exames médicos e laboratoriais exigidos pelas empresas carboníferas, relativos aos empregados, serão pagos pelas mesmas e efetuados nos locais que a mesma determinar.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Para efeito legal as empresas carboníferas aceitarão os atestados fornecidos por médicos e dentistas das entidades sindicais profissionais.

#### **Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMASEGUNDA - ASSISTÊNCIA AO TRABALHADOR ACIDENTADO**

As empresas pagarão todas as despesas de medicamentos, exames, inclusive as despesas com internação hospitalar do trabalhador que sofrer acidente de trabalho desde que registrado no SESMT (SERVIÇO ESPECIALIZADO EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO) da empresa, durante o período de 60 (sessenta) dias, mediante prescrição e avaliação médica do profissional que acompanha o trabalhador.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE AO TRABALHADOR ACIDENTADO**

As empresas carboníferas transportarão o trabalhador acidentado em veículo apropriado com todos os equipamentos necessários ao socorro de vítimas de acidentes, inclusive no subsolo, considerando o local de trabalho até o local de atendimento.

#### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTROLE E PREVENÇÃO DE PNEUMOCONIOSE**

Será assegurado o livre acesso de médicos especialistas, indicados pelo Sindicato Profissional, nos locais de trabalho nas minas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DOAÇÃO DE SANGUE**

As empresas concederão ao empregado que comprovadamente doar sangue, 01 (um) dia de dispensa para cada doação, sem prejuízo de sua remuneração, limitada a 03 (três) dias por ano.

#### **Relações Sindicais**

##### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas manterão nos locais de trabalho, quadro de avisos para serem utilizados com a afixação de comunicações e notícias de interesse geral da categoria profissional.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Será assegurado o acesso dos Dirigentes Sindicais aos locais de serviço, durante os horários em que houver trabalho na empresa.

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas liberarão 01 (um) dirigente do sindicato profissional eleito para desempenhar as atividades no órgão de classe, enquanto durar o mandato, sem qualquer prejuízo salarial ou remuneratório.

§ 1º: Para efeito de manutenção do padrão remuneratório do dirigente sindical liberado, serão observadas todas as parcelas de caráter salarial habitualmente recebida pelo mesmo. Tais como horas extras, adicional noturno, domingos e feriados, dentre outros, que a partir da liberação serão pagas pela média dos 12 (doze) meses anteriores ao afastamento da empresa.

§ 2º: O dirigente sindical a ser liberado será escolhido pela Entidade Sindical Profissional.

§ 3º: São assegurados ao dirigente sindical liberado todos os direitos e vantagens obtidos pela categoria profissional, como se estivesse no exercício normal de suas atividades na EMPRESA.

§ 4º: Os períodos de gozo de férias do dirigente sindical liberado serão aqueles que melhor atenderem aos interesses do sindicato, cumprida a legislação em vigor.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DISPENSA DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas liberarão os dirigentes sindicais, quaisquer que sejam seus cargos, inclusive suplentes, para comparecimento em assembleias, congressos, cursos, reuniões sindicais, até 30 (trinta) dias ao ano, sem prejuízo da remuneração, considerando a totalidade dos dirigentes e não 30 (trinta) dias para cada dirigente ficando ajustado entre as partes que o requerimento para liberação deve ser realizado com no mínimo 24 (vinte e quatro) horas de antecedência da data da efetiva liberação.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUIQUAGÉSIMA - RECOLHIMENTO DA MENSALIDADE SINDICAL**

As mensalidades descontadas dos empregados, em folha de pagamento, em favor do Sindicato Profissional, serão recolhidas pela empresa no dia do recebimento dos salários pelos empregados, sob pena de multa diária correspondente a 1% (um por cento) sobre o total, sem prejuízo da atualização monetária.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES**

As rescisões do contrato de empregado com qualquer tempo de serviço serão assistidas (feitas) perante a Entidade Sindical Profissional, exceto Carbonífera Criciúma S/A, unidade Mineira II — Verdinho, que será de acordo com a CLT.

#### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADES**

Pelo não cumprimento das normas contidas neste instrumento normativo, a empresa pagará multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional, por infração e por empregado atingido, em favor deste.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDOS E CONVENÇÕES ANTERIORES**

A cláusula 53 da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2014 que estabelece convalidação e revalidação, em especial a cláusula **1a**, item 1º, das convenções coletivas de trabalho de 1965 e 1966, ficam suspensas até o julgamento final com trânsito em julgado da AÇÃO CIVIL PÚBLICA N.º 2831-13.2014.5.12.0053 ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em



face do SIECESC — Sindicato das Indústrias da Extração do Carvão do Estado de Santa Catarina, Federação Interestadual dos Trabalhadores na Indústria da Extração do Carvão de Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul e em face dos sindicatos de trabalhadores mineiros de Criciúma, Forquilha, Urussanga, Lauro Muller e Siderópolis, sendo que, em caso de improcedência da referida ACP a referida cláusula estará com sua vigência restabelecida a partir de 1º de janeiro de 2015 com a mesma redação da Convenção Coletiva de Trabalho de 2014 registrada no Ministério do Trabalho e Emprego.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA COMPENSAÇÃO DOS DIAS DE GREVE**

A compensação dos 07 (sete) dias de greve (12/03, 13/03, 16/03, 17/03, 18/03, 19/03 e 20/03/2015), serão compensados e pagos da seguinte forma:

- a) Os trabalhadores das empresas Carbonífera Metropolitana S/A, Indústria Carbonífera Rio Deserto Ltda. e Gabriela Mineração Ltda pagarão 05 (cinco) dias com desconto em folha de pagamento no mês de março de 2015 e 02 (dois) dias serão abonados pelas empresas;
- b) Os trabalhadores da Carbonífera Catarinense pagarão 05 (cinco) dias com produção durante o ano, aos sábados, nos dias 28/03, 12/09, 17/10, 07/11 e 12/12/2015, e 02 (dois) dias serão abonados pela empresa, sem que isso configure hora extra;
- c) Os trabalhadores da Carbonífera Belluno Ltda. pagarão o dia de greve ocorrido no dia 12/03/2015 com produção no dia 14/03/2015 (sábado), sem que isso configure hora extra.

**GENOIR DOS SANTOS**

Presidente F N° 344.031.089-20

**FEDERACAO INTERESTADUAL TRAB IND EXTRACAO DO CARVAO**

**LOURIVAL ELIAS FILHO**

Presidente - CPF N° 834.627.839-041

**SINDICATO TRAB. IND. EXT. BENEF. CARVÃO DE LAURO MULLER**

**ANT 10 COSTA**

Presidente — PF N° 224.404.889-68

**SINDICATO TRAB. IND. EXT. BENEF. CARVÃO DE URUSSANGA**

**NILSON SOU ARZAN**

Presidente — CPF N° 984.118.029-49

**SIND. TRAB. IND. EXT. BENEF. CARVÃO DE SIDEROPOLIS, COCAL DO SUL E  
TREVISÓ**

**FERNAN v2 - URÍCIO NUNES**

Preside CPF N° 048.108.019-85

**SIND DOS TRAB IND DA EXTR DO CARVAO DE FORQUILHINHA**

NATAN MAFEI LIAS  
Presidente — CPF 056.285.189-56  
SINDICATO DOS TRAB NA IND EXT CARVÃO DE CRICIUMA E REGIÃO

RUY HILSE  
Presidente — CPF 003.522.339-15  
SINDICATO DA IND DA EXTR DE CARVAO DO EST DE SC