

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO_2012/2013

N_MERO DE REGISTRO NO MTE: SP005843/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/06/2012
N_MERO DA SOLICITA?_O: MR023376/2012
N_MERO DO PROCESSO: 46255.001931/2012-86
DATA DO PROTOCOLO: 21/06/2012

SINDICATO DOS TRABALHADORES CERAMISTAS DE JUNDIAI E REGIAO, CNPJ n. 50.980.507/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO MALTAURO FACONI;

E

COORSTK DO BRASIL MATERIAIS AVANCADOS LTDA, CNPJ n. 12.081.776/0001-62, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LUIS HENRIQUE AMADEU e por seu Diretor, Sr(a). RICARDO GARCIA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condi?_es de trabalho previstas nas cl_usulas seguintes:

CL_USULA PRIMEIRA - VIG_NCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vig_ncia do presente Acordo Coletivo de Trabalho no per_odo de 1_ de abril de 2012 a 31 de mar_o de 2013 e a data-base da categoria em 1_ de abril.

CL_USULA SEGUNDA - ABRANG_NCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplic_vel no _mbito da(s) empresa(s) acordante(s), abranger_a(s) categoria(s) **todos os empregados da empresa, vez que n_o h_categoria profissional diferenciada**, com abrang_ncia territorial em **Vinhedo/SP**.

Sal_rios, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CL_USULA TERCEIRA - SAL_RIO NORMATIVO

O sal_rio normativo, a partir de 01.04.2012, ser_ de R\$ 1.080,00 (hum mil e oitenta reais), estando exclu_dos desta cl_usula os menores aprendizes, na forma da lei.

Reajustes/Corre?_es Salariais

CL_USULA QUARTA - AUMENTO DE SAL_RIOS

Sobre os sal_rios de 31.03.2012, ser_ aplicado em 01.04.2012, o seguinte:

- Sal_rios at_ R\$ 3.000,00, reajuste de 7% (sete por cento);
- Acima de R\$ 3.000,00 at_ R\$ 6.000,00, reajuste de 6% (seis por cento);
- Acima de R\$ 6.000,00 at_ R\$ 10.000,00, reajuste de R\$ 360,00;

- Sal_rios acima de R\$ 10.000,00, livre negocia?_o entre empresa e funcion_rio.

Pagamento de Sal_rio _ Formas e Prazos

CL_USULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Ser_ o fornecidos obrigatoriamente pelas empresas aos empregados, comprovantes de pagamento, contend as identifica?_es da empresa, o nome do empregado, o n_mero de horas trabalhadas normais, extras noturnas, discrimina?_o de cada valor pago, inclusive pr_mios, adicionais, abonos e etc., vedada globaliza?_o de valores; a discrimina?_o de cada valor descontado, vedada a globaliza?_o de valores, valor do sal_rio nominal hor_rio ou mensal e o valor depositado na conta do FGTS.

Aos empregados tarefeiros dever_ o ser entregues demonstrativos mensais da produ?_o individual, incluindo tipos de pe_as e as respectivas tarifas.

CL_USULA SEXTA - ATRASOS DE PAGAMENTO

Ocorrendo o n_ o cumprimento pela empresa do disposto no artigo 459 e par_grafo _nico da CLT, ser aplicada uma multa morat_ria de 04% (quatro por cento) do valor do sal_rio normativo correspondente por dia de atraso, em benef_cio do empregado, limitada, por_m, ao valor m_ximo (teto) de 2 sal_ric normativos.

CL_USULA S_TIMA - PAGAMENTO DE SAL_RIOS COM CHEQUE

Quando o pagamento for feito mediante cheque, as empresas estabelecer_ o condi?_es e meios para que c empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que c empregados sejam prejudicados no seu hor_rio de refeio e descanso, respeitada a Portaria MTb 3281, d 07.12.84, liberando seus empregados nesses dias_s 15 (quinze) horas ou concedendo 2 (duas) horas livre para desconto dos respectivos cheques, sem desconto ou compensa?_o das horas (art. 135 da CLT).

Descontos Salariais

CL_USULA OITAVA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poder_ o descontar dos sal_rios dos seus empregados, consoante o artigo 462 da CL (Consolida?_o das Leis do Trabalho), al_m do permitido por Lei, tamb_m, seguros de vida em grup alimentato, alimentos, conv_nios com supermercados, planos ou conv_nios m_dico-odontol_gico medicamentos, transporte, empr_stimos pessoais, contribui?_es a associa?_es, clubes e outras agremia?_es e demais benef_cios concedidos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelc pr_prios empregados.

Outras normas referentes a sal_rios, reajustes, pagamentos e crit_rios para c_lculo

CL_USULA NONA - ERROS DE PAGAMENTO

As empresas pagar_ o aos empregados, no prazo de 05 (cinco) dias _teis, a partir da comunica?_o pel empregado, as eventuais diferen_as consignadas na folha de pagamento, sob pena de multa equivalente 2,00% (dois por cento) do valor do sal_rio normativo correspondente, por dia de atraso, a partir do praz estabelecido, e limitada ao teto de valor igual a 02 (dois) sal_rios normativos.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13_ Salário

CL_USULA D_CIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13_ SALÁRIO

Aos empregados que tiverem entrado em gozo de auxílio-doença, durante a vigência deste acordo coletivo de trabalho, as empresas pagarão até 6/12 (seis doze avos) do 13_ salário, proporcional ao período de afastamento.

Ao empregado afastado a partir de 21.12.10 recebendo outros auxílios da Previdência Social, será garantida no primeiro ano de afastamento, a complementação do décimo terceiro salário.

A complementação será devida inclusive para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 dias e, também, para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção desse benefício previdenciário.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitada ao teto previdenciário.

Adicional de Hora-Extra

CL_USULA D_CIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

- a) 80% (oitenta por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias trabalhadas durante a semana (de segunda a sexta-feira);
- b) 100% (cento por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias realizadas aos sábados; e
- c) 120% (cento e vinte por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias realizadas nos domingos, feriados e dias já compensados, além do DSR, quando devido, se não for designada folga compensatória até a semana seguinte.

Adicional Noturno

CL_USULA D_CIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

A partir de 1_ de abril de 1999, o adicional noturno, nas condições previstas no artigo 73 e parágrafos da CLT, por força da Convenção firmada em junho de 1999 passou a continuar sendo pago com um acréscimo de 40% (quarenta por cento), sobre o valor da hora normal.

- I) O adicional de 40% será aplicado aos empregados que foram e vierem a ser admitidos a partir de 1_ de abril de 1999 e aos que passaram ou vieram a trabalhar no período noturno, a partir de 1_ de abril de 1999.
- II) Os empregados que anteriormente a 1_ de abril de 1999 vinham trabalhando no período noturno, por força de contrato e de forma habitual que recebiam adicional de 50% (cinquenta por cento) em razão da norma coletiva anterior, continuarão recebendo a diferença entre o adicional de 50% (cinquenta por cento) que vinham recebendo e o adicional de 40% (quarenta por cento) aqui convencionado, como vantagem pessoal, destacada no comprovante e folha de pagamento não se constituindo base para equiparação ou isonomia salarial.

Auxílio Transporte

CL_USULA D_CIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

Para atender às disposições da legislação referente ao vale-transporte (leis nº 7.418/85 e 7.619/87, Decreto nº 95.247/87), a empresa deverá adquirir o vale-transporte junto às empresas operadoras de transporte público e fornecê-lo aos seus empregados em quantidade suficiente para o deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa.

O desconto a que se refere a legislação supra será reduzido de 6% (seis por cento) para 5% (cinco por cento) do salário nominal dos empregados beneficiados.

Auxílio Morte/Funeral

CLUSULA D_CIMA QUARTA - AUXILIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado a empresa pagará aos seus dependentes (segundo o conceito de dependente adotado pela Previdência Social), a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas remanescentes, o seguinte:

- a) na hipótese de morte natural - 02 salários nominais, respeitado o teto de 15 salários mínimos;
- b) na hipótese de morte decorrente de acidente do trabalho - 04 salários nominais, respeitado o teto de 15 salários mínimos.

Ficam excluídas dos dispositivos desta cláusula, as empresas que mantenham seguro de vida gratuito aos seus empregados e, ainda que a indenização por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados e/ou que já possuam condições mais favoráveis.

Auxílio Creche

CLUSULA D_CIMA QUINTA - CRECHE

Durante a vigência do presente acordo coletivo de trabalho, as empresas que não mantiverem convênios com creches, na forma da legislação pertinente (sujeitas, portanto, a essa exigência), reembolsarão suas empregadas, até o valor mensal equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário normativo correspondente, pelas despesas efetivadas e comprovadas com o internamento de seus filhos em creches ou instituições análogas, de sua livre escolha e/ou pagamento a terceiros, bastando neste último caso declaração assinada pela pessoa que ficar responsável pelo filho.

O prazo do benefício será de 1 ano, isto é, este auxílio será concedido à empregada-mãe por 12 (doze) meses após o retorno à atividade.

As partes convencionam que a concessão da vantagem contida nesta cláusula atende ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, bem como na Portaria MTb 3296, de 03.09.86.

Outros Auxílios

CLUSULA D_CIMA SEXTA - ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 05 ou mais anos de serviço contínuos dedicados à atual empresa, aposentados nesta, que se desligarem definitivamente, será pago um abono equivalente a 50% do último salário nominal, acrescido de 10% deste por ano acima de 05 anos, limitado o abono ao teto de um e meio salário nominal, garantida, em qualquer hipótese, a quantia equivalente a um salário normativo vigente à época do desligamento.

CLUSULA D_CIMA STIMA - SUPLEMENTAÇÃO DO AUXILIO DOENÇA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, ao empregado em gozo de benefício do auxílio

previdenci_rio por doen_a, fica garantida entre o 16_ (d_cimo sexto) dia e o 90_ (nonag_simo) dia c afastamento, uma suplementa?_o salarial dentro dos seguintes crit_rios:

- a) o empregado dever_ ter permanecido num per_odo m_nimo de 03 (tr_s) anos consecutivos _disposi?_ do atual empregador;
- b) a suplementa?_o salarial, acrescida ao benef_cio percebido da Previd_ncia Social, n_o poder_ se superior a 80% (oitenta por cento) do seu sal_rio nominal;
- c) em qualquer hip_tese, a suplementa?_o salarial n_o poder_ ser superior ao limite m_ximo c contribui?_o previdenci_ria.

CL_USULA D_CIMA OITAVA - AUX_LIO PREVIDENCI_RIO

Ao empregado em gozo de benef_cio de aux_lio previdenci_rio, fica garantida, se houver atraso r concess_o do pagamento do benef_cio correspondente, uma antecipa?_o do valor a ser percebido c Previd_ncia Social, a qual ser_ reembolsada pelo empregado _ empresa, quando do recebimento d mesmo.

N_o sendo conhecido o valor b_sico do benef_cio previdenci_rio ou acident_rio, as empresas dever_ efetuar o pagamento da antecipa?_o em valores estimados.

CL_USULA D_CIMA NONA - ALIMENTA?_O E TRANSPORTE

As empresas que oferecem aos empregados os servi_os de alimenta?_o e transporte coletivo, preservada as condi?_es mais vantajosas j_ existentes, somente poder_o reajustar os pre_os, quando cobrados, r _poca dos aumentos gerais de sal_rios, espont_neos ou n_o, em percentual n_o superior ao limite m_xim do aumento.

Quando os aumentos salariais gerais ou espont_neos forem compens_veis, os reajustamentos de pre_os c refei?_o e transporte tamb_m o ser_o, na mesma propor?_o.

As empresas participantes do PRONAM, desde que devidamente comprovados e, mediante acord expresso com o Sindicato ou Federa?_o profissional, poder_o efetuar reajustamentos superiores ac estabelecidos nesta cl_usula, por_m, limitados sempre ao m_ximo previsto na legisla?_o pertinente.

CL_USULA VIG_SIMA - MATERIAL ESCOLAR

As empresas conceder_o, nos meses de setembro, outubro e novembro de 2012, uma contribui?_o ao Sindicato profissional, para o fim espec_fico de compra de material escolar, equivalente a 02 (dois) sal_rios normativos vigentes naqueles meses.

A responsabilidade de administra?_o do valor desta contribui?_o ser_ _nica e exclusivamente do Sindicato profissional, podendo este adquirir materiais escolares na vig_ncia ou n_o deste acordo coletivo de trabalho.

Contrato de Trabalho _ Admiss_o, Demiss_o, Modalidades

Desligamento/Demiss_o

CL_USULA VIG_SIMA PRIMEIRA - DEMISS_O POR FALTA GRAVE

Todo empregado demitido sob acusa?_o de falta grave, dever_ ser cientificado no ato da dispensa, p escrito e contra recibo, das raz_es determinantes de sua demiss_o. A falta de justifica?_o por escrito gera presun?_o de despedida sem justa causa, presun?_o esta que admite prova em contr_rio.

Aviso Pr_vio

CL_USULA VIG_SIMA SEGUNDA - AVISO PR_VIO

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, que tenha pelo menos 05 (cinco) anos de servi_ os ininterruptos na atual empresa, fica garantido um aviso pr_vio de 60 (sessenta) dias, em caso de rescis_ o contratual de trabalho sem justa causa, por parte do empregador; o aviso pr_vio quando trabalhado, ser_ sempre de 30 (trinta) dias, sendo os demais dias indenizados.

Durante os _ltimos 07 (sete) dias corridos do per_odo de aviso pr_vio trabalhado, o empregado ficar desobrigado de comparecer _ empresa, devendo prestar nos demais dias, hor_rio integral de trabalho, n_ se aplicando, portanto, o "caput" do art. 488 da CLT.

Ressalve-se que os casos de desligamento e readmiss_ o imediatos, na mesma empresa, n_ o geram interrup_ o do contrato de trabalho.

M_o-de-Obra Tempor_ria/Terceiriza?_o

CL_USULA VIG_SIMA TERCEIRA - EMPREGADOS TEMPOR_RIOS

Na execu_ o das atividades diretamente ligadas _ produ_ o fabril ou atividade principal, as empresas n_ poder_ o se valer sen_ o de empregados por ela contratados sob o regime da Consolida_ o das Leis de Trabalho, salvo nos casos definidos

na Lei 6019, de 03.01.74 (que disp_ e sobre o trabalho tempor_rio nas empresas urbanas e d_ outras provid_ ncias) ou em acordo coletivo de trabalho.

CL_USULA VIG_SIMA QUARTA - SUBSTITUI?_O TEMPOR_RIA

Exceto para os cargos de Ger_ncia ou de Chefia Administrativa, enquanto perdurar a substitui_ o interin_ que n_ o tenha car_ter meramente eventual, o empregado substituto far_ jus ao sal_rio do empregado substituido, a partir do 10_ dia de substitui_ o, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

Est_gio/Aprendizagem

CL_USULA VIG_SIMA QUINTA - APRENDIZES - SENAI

Ser_ assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o aprendizado, um sal_rio correspondente 100% do sal_rio m_ nimo em vigor.

Outros grupos espec_ficos

CL_USULA VIG_SIMA SEXTA - TAREFEIROS

Aos tarefeiros, quando mudarem de tipo de pe_a, ser_ garantida a remunera_ o m_ dia corrigida dos _ltimos 3 meses, durante o per_odo de adapta_ o, que ter_ a dura_ o de at_ 90 dias.

Caso no per_odo estabelecido, o empregado n_ o tenha tido produ_ o completa em algum m_ s, por motivo de afastamento do trabalho, ser-lhe- _ garantida a m_ dia dos 3 _ltimos meses completos de produ_ o.

Esta cl_ usula n_ o se aplica _queles empregados que, por escrito, se manifestarem em sentido contr_rio.

As empresas afixar_ o em lugar vis_ vel das se_ es onde haja empregados remunerados pelo sistema de tarefas, tabelas de pre_ os ou tarifas pagas por tipo de pe_a produzida, bem como a quantidade padr_ o de produ_ o de cada pe_a, por jornada di_ria de trabalho.

Ser_ o permitidas altera_ es de tarifas quando decorrentes de modifica_ es, altera_ es ou investimentos em tecnologia de fabrica_ o, desde que, pass_ veis de comprova_ o.

Outras normas referentes a admiss_ o, demiss_ o e modalidades de contrata?_ o

CL_USULA VIG_SIMA S_TIMA - SUBSTITUI?_ O PERMANENTE

Ao empregado admitido ou transferido para ocupar posto de outro desligado ou transferido, por qualquer motivo, ser_ garantido sal_ rio igual ao do empregado de menor sal_ rio na fun?_ o, ressalvado um per_ od experimental de, no m_ ximo, 60 (sessenta) dias, sem considerar eventuais vantagens pessoais.

CL_USULA VIG_SIMA OITAVA - MEDIDAS DE PROTE?_ O

As empresas cumprir_ o com fidelidade as Normas Regulamentadoras (NR's) vigentes, aprovadas pelo Minist_ rio do Trabalho, que disp_ em sobre seguran_ a e medicina do trabalho, inclusive a realiza?_ de exames m_ dicos, no momento da admiss_ o, periodicamente e no ato da demiss_ o do empregado, na forma do estabelecido r NR-7, dando conhecimento aos empregados dos respectivos resultados.

CL_USULA VIG_SIMA NONA - READMISS_ O DE EMPREGADOS

No caso de readmiss_ o de empregado para a mesma fun?_ o anteriormente exercida, n_ o ser_ celebrad contrato de experi_ ncia, desde que a readmiss_ o ocorra num prazo inferior a 24 meses, garantindo-se, a mesmo, o sal_ rio praticado na fun?_ o, ap_ s o per_ odo de 30 dias.

CL_USULA TRIG_SIMA - VERBAS RESCIS_ RIAS

As empresas poder_ o efetuar o dep_ sito do valor relativo _ s verbas rescis_ rias na conta corrente d empregado, independentemente do motivo da dispensa, dentro dos prazos previstos no art. 477 da CLT devendo o respectivo comprovante ser apresentado ao Sindicato ou Federa?_ o profissional ou ao _ rg_ local do Minist_ rio do Trabalho, quando da homologa?_ o da rescis_ o contratual.

Rela?_ es de Trabalho _ Condi?_ es de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Geral

CL_USULA TRIG_SIMA PRIMEIRA - GARANTIA _ EMPREGADA GESTANTE

Garantia de emprego ou sal_ rio, _ s empregadas gestantes, at_ 70 (setenta) dias ap_ s o t_ rmino d afastamento legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado (inclusive de experi_ ncia), dispens por justa causa, rescis_ es por acordo e pedido escrito de demiss_ o, neste _ ltimo caso, com assist_ ncia d Sindicato ou Federa?_ o profissional, sem _ nus para as empresas.

Fica garantido _ gestante o direito de transfer_ ncia de setor de trabalho, se comprovadamente necess_ rio, fim de desempenhar fun?_ o compat_ vel com seu estado, sendo-lhe vedado carregar pesos.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada dever_, se for o caso, avisar o empregador do se estado de gesta?_ o, devendo comprov_ -lo dentro do prazo de 60 dias, a partir da notifica?_ o c dispensa. Nos casos de gesta?_ o at_ pica, n_ o revelada, este prazo ser_ estendido para 90 dias, devend tal situa?_ o ser comprovada por atestado m_ dico do INSS.

Estabilidade Servi_ o Militar

CL_USULA TRIG_SIMA SEGUNDA - GARANTIA A EMPREGADO COM IDADE DE PRESTA?_ O DE SERVI_ O MILITAR

Serão garantidos emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar obrigatório (inclusive "Tiro de Guerra"), desde a data do alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o alistamento ou dispensa da respectiva incorporação.

Os empregados que gozem desta garantia não poderão ser dispensados, a não ser nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, acordo entre as partes e pedido de demissão.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CL_USULA TRIGSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

O trabalhador que sofrer acidente de trabalho ou doença profissional, na forma prevista na Lei e seu Regulamento, terá garantida pelo prazo de 12 meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-acidentário, independentemente da percepção deste.

Não estão abrangidos pela garantia supra, os casos de demissão por justa causa, pedido de demissão acordados entre as partes, sendo que, neste dois últimos casos, com a assistência do respectivo Sindicato ou Federação profissional.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CL_USULA TRIGSIMA QUARTA - GARANTIA EM CASO DE DOENÇA

A todo empregado que permanecer afastado do trabalho, em gozo de benefício pelo INSS, será concedido após o seu retorno aos serviços, uma garantia de emprego ou salário de:

- a) 60 dias, se o período de afastamento for de até 45 dias, inclusive;
- b) 90 dias, se o período de afastamento for de 46 dias até 75 dias, inclusive;
- c) 120 dias, se o período de afastamento for superior a 76 dias, inclusive.

A garantia desta cláusula fica limitada a 03 afastamentos, por empregado, durante a vigência do presente acordo, e não se aplica aos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência) rescisões por justa causa, acordo entre as partes ou pedido de demissão e, quando o empregado se encontrar em cumprimento de aviso prévio, excetuado, nesta hipótese de aviso prévio, o acidente de trabalho.

No caso de reincidência de afastamento pelo mesmo motivo, dentro do período desta garantia, o empregado não fará jus a mesma.

Estabilidade Aposentadoria

CL_USULA TRIGSIMA QUINTA - PRÉ-APOSENTADORIA

Serão garantidos emprego ou salário pelo tempo necessário para implementar e obtenção do benefício previdenciário, aos empregados em condições próximas de se aposentar, aos quais faltarem até 24 meses para alcançar o direito à aposentadoria em seus prazos mínimos e que tenham permanecido na atual empresa por um período mínimo de 5 anos.

A garantia de que trata esta cláusula será de:

- 26 meses, para os empregados que tenham permanecido na atual empresa, por um período mínimo de 6 anos;
- 27 meses, para os empregados que tenham permanecido na atual empresa, por um período mínimo de 7 anos;
- 28 meses, para os empregados que tenham permanecido na atual empresa, por um período mínimo de 8 anos;
- 29 meses, para os empregados que tenham permanecido na atual empresa por um período mínimo de 9 anos; e

- 30 meses, para os empregados que tenham permanecido a servi_o da atual empresa por um per_odo m_nimo de 10 anos.

A partir da comunica?_o da dispensa, por escrito, da qual constar_ obrigatoriamente o inteiro teor desta cl_usula, o empregado ter_ 30 (trinta) dias para informar a empresa, por escrito e contra recibo de preenchimento das condi?_es exigidas pela presente cl_usula e respectivo momento, sob pena de perda da garantia.

Outras normas referentes a condi?_es para o exerc_cio do trabalho

CL_USULA TRIG_SIMA SEXTA - ANOTA?_ES NA CTPS

As empresas anotar_ o na Carteira de Trabalho e Previd_ncia Social (CTPS) dos seus empregados, remunerar_ o com todas as suas caracter_sticas e componentes, incluindo pr_mios, comiss_oes e adicionais percebidos.

Outras estabilidades

CL_USULA TRIG_SIMA S_TIMA - COMISS_O DE SAL_RIOS

Ser_ garantido emprego ou sal_rio, para at_ 02 trabalhadores por empresa, nomeados pelas assemblei_as gerais dos respectivos Sindicatos ou Federa?_oes profissionais, para compor a comiss_ao de sal_rios da categoria, por 120 dias a partir de 1_ de abril de 2012, n_o podendo estes empregados voltar a ser membros da comiss_ao, nas pr_ximas negocia?_oes.

N_o poder_ o ser nomeados para compor a comiss_ao de sal_rios os funcion_arios de uma empresa pertencentes ao mesmo setor de trabalho.

Os empregados que gozem desta garantia n_o poder_ o ser dispensados a n_o ser nos casos de contratos por prazo determinado, inclusive de experi_ncia, rescis_ao por justa causa, acordo entre as partes e pedido de demiss_ao, sendo que nos dois _ltimos casos com a necess_aria assist_ncia do respectivo Sindicato ou Federa?_ao profissional.

Jornada de Trabalho _Dura?_o, Distribuio, Controle, Faltas

Faltas

CL_USULA TRIG_SIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS DE ESTUDANTE

Ser_ o abonadas as faltas praticadas por empregado estudante, quando o mesmo tiver que prestar exames vestibulares universit_arios ou supletivos de primeiro e segundo graus, mediante as seguintes condi?_es:

- a) o exame deve ser prestado em escola oficial ou reconhecida, localizada num raio de 100 (cem) km do munic_pio do local de trabalho;
- b) o hor_rio de exame deve coincidir com o hor_rio de trabalho do empregado;
- c) o pedido deve ser feito com anteced_ncia m_nima de 5 (cinco) dias da data de realiza?_o do exame comprovado at_ 5 (cinco) dias ap_s, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

CL_USULA TRIG_SIMA NONA - AUS_NCIAS ABONADAS

Ser_ o abonadas, para fins de percep?_o de sal_rios, as aus_ncias do empregado, desde que devidamente justificadas e conforme art. 473 da CLT:

- a) por 02 dias, no caso do falecimento de sogro ou sogra, c_njuge, ascendente (pai e m_e) descendente (filho);
- b) por 02 dias, quando da efetiva interna?_o do c_njuge ou filhos, mediante comprova?_o;

- c) por 03 dias úteis, por ocasião do seu casamento;
- d) por 1/2 dia útil, para recebimento do PIS, quando este não for efetuado na própria empresa.

As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATRASOS E REPOUSO REMUNERADO

A ocorrência de atrasos justificados ao trabalho durante o mês, desde que, no total, não sejam superiores 60 minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente, como, também, perda salarial. Os empregados sob regime de tarefas, se autorizados pelas respectivas chefias e, desde que cumprida integralmente as suas tarefas, não sofrerão o desconto do DSR correspondente, nos casos de atrasos ocasionadas antecipadas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO DE FÉRIADOS

Quando o feriado coincidir com substituição compensada, a empresa poderá, alternativamente, reduzir jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos da compensação, realizar a compensação das horas excedentes em um dia ou pagar, como horas extraordinárias, nos termos deste acordo coletivo de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Serão facultadas às empresas a possibilidade de ajustar, com seus empregados, assistidos pelos respectivos Sindicatos ou Federação dos Trabalhadores, jornada flexível em número de horas de trabalho que não poderá abranger período maior que 12 (doze) meses. A jornada flexível será controlada por um sistema de dígitos e créditos. As empresas garantirão um número mínimo de horas conforme o que for acordado entre as empresas e seus respectivos empregados. A flexibilização não substitui as disposições legais que disciplinem a redução de jornada de trabalho com redução de salários.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GOZO DE FÉRIAS

As férias regulares iniciar-se-ão no primeiro dia útil da semana, de forma que não coincidam com substituições, DSRs, feriados ou dias substituídos. A concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) dias cabendo a este assinar a respectiva comunicação.

Licença Remunerada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INDEFERIMENTO DE BENEFÍCIO PELO INSS

No caso de indeferimento de pedido de benefício, encaminhado pelo serviço médico da empresa ao INSS, sendo a recusa por motivos de responsabilidade da empresa, esta arcará com os salários correspondentes aos 45 dias seguintes ao afastamento, incluindo neste período, os 15 dias iniciais de afastamento legal.

CLUSULA QUADRAGSIMA QUINTA - CURSOS - LICENÇA REMUNERADA

Sempre que convidados pelo Sindicato a participar de cursos sindicais de legislação trabalhista previdenciária, que possam enriquecer os conhecimentos dos empregados, a empresa liberará empregado conforme a tabela abaixo, durante a vigência deste acordo coletivo de trabalho, para tal finalidade, por um período de até 03 (três) dias, por ano, sem prejuízo da remuneração do mesmo empregado, desde que comprovada a participação e pré-avisada a empresa, por escrito, pela respectiva entidade representativa dos trabalhadores, com antecedência mínima de 48 horas:

- a) empresas que, em 31.03.2012, possuam até 99 empregados, liberar o 1 (um) empregado;
- b) empresas que, em 31.03.2012, possuam entre 100 a 500 empregados, liberar o 2 (dois) empregados;
- c) empresas que, em 31.03.2012, possuam mais de 500 empregados, liberar o 3 (três) empregados;
- d) os afastamentos referidos nas letras b e c, anteriores, não poderão ser concomitantes.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLUSULA QUADRAGSIMA SEXTA - CONVERSÃO DE 1/3 DE FÉRIAS EM ABONO PECUNIÁRIO

É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, desde que seja solicitado, por escrito, até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo, nos termos do artigo 143 e parágrafos, da CLT.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLUSULA QUADRAGSIMA SÉTIMA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

As empresas fornecerão aos empregados, gratuitamente, uniformes, calçados e todos os equipamentos e roupas necessários ao trabalho, quando exigidos por elas ou por Lei.

CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLUSULA QUADRAGSIMA OITAVA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

As empresas convocarão eleições para as CIPAs, com antecedência de 45 dias da data de sua realização, dando publicidade ao ato e enviando cópia ao Sindicato ou Federação da categoria profissional. Adicionalmente, as empresas comunicarão a entidade sindical correspondente, no prazo de 30 dias, relação de todos os membros eleitos das CIPAs, titulares e suplentes, representantes dos empregados e dos empregadores, com as respectivas funções, bem como a data de posse.

Aceitação de Atestados Médicos

CLUSULA QUADRAGSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerem a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS 3291, de 20/02/84 e Portaria MPAS 3370, de 09/10/84.

Os empregados afastados por atestados médicos deverão providenciar, no prazo de 24 horas, a entrega dos mesmos às empresas.

Primeiros Socorros

CL_USULA QUINQUAGSIMA - MEDICAMENTOS PARA PRIMEIROS SOCORROS

As empresas que não dispõem de ambulatório médico próprio, manterão em local adequado caixa com medicamentos para o atendimento de primeiros socorros.

CL_USULA QUINQUAGSIMA PRIMEIRA - MEDICAMENTOS

As empresas estabelecerão convênios com farmácias e drogarias para a aquisição de remédios pelos seus empregados, para desconto em folha de pagamento.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CL_USULA QUINQUAGSIMA SEGUNDA - GARANTIA AO TRABALHADOR SILICÓTICO

A) Aos trabalhadores ativos nas empresas do setor, com pelo menos 05 anos de trabalho prestados à atual empregadora, comprovadamente portadores da doença profissional denominada silicose, será garantida permanência na empresa, já a partir dos primeiros exames específicos, informativos de suspeita de silicose, sem prejuízo da remuneração antes percebida, dentro das seguintes condições:

1. tenham sido reconhecidos portadores da doença, segundo as averiguações definidas no item B), abaixo;
2. tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo;
3. apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com a sua capacidade laboral, após adquirir a doença.

B) A comprovação da enfermidade se dará através de perícia realizada por dois médicos especialistas, um indicado pela empresa e outro pelo Sindicato ou Federação da categoria profissional. No caso de empate as partes indicarão, de comum acordo, um perito desempatedor.

C) Estão abrangidos pela garantia desta cláusula os trabalhadores já comprovadamente portadores de doença, com contrato em vigor nesta data, e, pelo menos, com 05 anos de atividade na empresa.

D) Os empregados contemplados com a garantia prevista nesta cláusula não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do respectivo Sindicato ou Federação profissional, ou quando tiverem adquirido direito à aposentadoria nos seus prazos mínimos.

E) Os empregados garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação a novas funções indicadas pela empresa. Tais processos, quando necessários, serão preferencialmente aqueles orientados pelo Centro de Reabilitação do INSS.

F) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado não colaborar no processo de readaptação a novas funções.

G) O empregado deverá informar a empresa sobre o momento em que completou o prazo mínimo faltante para a sua aposentadoria.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CL_USULA QUINQUAGSIMA TERCEIRA - SINDICALIZA?_O

As empresas dever_o colocar _disposi?_o do Sindicato profissional, 02 (duas) vezes por ano, local meios para fins de sindicaliza?_o; os per_odos ser_o convencionados de comum acordo pelas partes e atividade ser _desenvolvida fora do ambiente de produ?_o e nos per_odos de descanso da jornada norm: de trabalho.

Garantias a Diretores Sindicais

CL_USULA QUINQUAGSIMA QUARTA - AFASTAMENTO DO DIRETOR SINDICAL

Os diretores n_o afastados de suas fun?_es na empresa poder_o ausentar-se do servi_o at_ 08 dias por ano sem preju_oz das f_rrias, 13_ sal_rio e descanso semanal remunerado, desde que, pr_avisada a empres: por escrito, pelo Sindicato, com anteced_ncia m_nima de 24 horas.

Contribui?_es Sindicais

CL_USULA QUINQUAGSIMA QUINTA - CONTRIBUI?_O ASSISTENCIAL

As empresas descontar_o dos sal_rios de todos os empregados enquadrados na categoria profissio: exceto dos diferenciados e liberais (na forma da Lei), associados ou n_o, a contribui?_o assistenci: institu_da pelo respectivo Sindicato ou Federa?_o profissional, nos valores, prazos e nas condi?_es estabelecidas pelas competentes assembl_ias gerais.

Os montantes arrecadados na forma acima, ser_o recolhidos ao Sindicato ou Federa?_o profissio: atrav_s de guias pr_prias fornecidas pelos mesmos, at_o 5_ dia _til do m_s seguinte ao competente pai os descontos.

Para concretiza?_o dos descontos referidos nesta cl_usula, o Sindicato ou Federa?_o dever_ apresentar _empresas a documenta?_o comprobat_ria da aprova?_o, em assembl_ia geral dos trabalhadores, c_ correspondente contribui?_o, bem como a forma, os prazos e os valores a serem descontados.

O Sindicato ou Federa?_o profissio: assumem, desde j_, quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cl_usula, inclusive sobre a sua destina?_o.

Fica assegurado ao trabalhador o direito de oposi?_o aos descontos, at_ 10 (dez) dias antes do primeir pagamento do reajuste, devendo ser feita individualmente atrav_s de cartas de pr_prio punho, em 03 (tr_s: vias, protocoladas no Sindicato ou Federa?_o dos Trabalhadores, obrigando-se a entidade sindical q: receber a carta de oposi?_o a enviar c_pia da mesma _ empresa, mediante protocolo, no prazo de 4 (quarenta e oito) horas, a partir do dia seguinte ao do seu recebimento.

Outras disposi?_es sobre rela?_o entre sindicato e empresa

CL_USULA QUINQUAGSIMA SEXTA - C_PIA DA RELA?_O ANUAL DE EMPREGADOS

As empresas abrangidas por este acordo coletivo de trabalho fornecer_o, anualmente, ao Sindicato o Federa?_o profissio:, at_ 60 dias ap_s o encerramento do ano civil, informa?_o sobre o n_mero c_ empregados existentes, admitidos e demitidos no ano anterior.

O documento somente ser_ fornecido se for solicitado, por escrito, pelo Sindicato ou Federa?_o c_ categoria.

CL_USULA QUINQUAGSIMA STIMA - QUADRO DE AVISOS

As empresas afixar_o em quadros situados em local vis_vel e de f_cil acesso, avisos de autoria: responsabilidade do Sindicato ou Federa?_o dos Trabalhadores, desde que, previamente aprovados pe:

administração das mesmas empresas.

CL_ USULA QUINQUAG_ SIMA OITAVA - RECOLHIMENTO DE VALORES DESCONTADOS

A empresa que descontar e deixar de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores, dentro do prazo estabelecido por Lei (parágrafo único do art. 545 da CLT), as contribuições associativas mensais, incorrer em multa equivalente a 4,00% (quatro por cento), do montante devido, limitada ao valor máximo (teto) de 02 (dois) salários normativos, revertendo a favor da respectiva entidade sindical dos trabalhadores.

CL_ USULA QUINQUAG_ SIMA NONA - CONTATOS COM AS EMPRESAS

O presidente do Sindicato ou Federação profissional, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar.

CL_ USULA SEXAG_ SIMA - DIFICULDADES ECON_ MICAS

As empresas que se encontram em dificuldades que as impossibilitem de cumprir as cláusulas econômicas do presente acordo, poderão negociar tais cláusulas com o Sindicato ou Federação dos Trabalhadores, de forma a torná-las menos onerosas aos seus custos.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CL_ USULA SEXAG_ SIMA PRIMEIRA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação deste acordo coletivo de trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CL_ USULA SEXAG_ SIMA SEGUNDA - MULTA POR INFRAÇÃO

Multa de 5,00% (cinco por cento) do salário normativo correspondente, por empregado, em caso de descumprimento, pelas empresas, das obrigações previstas neste acordo coletivo de trabalho, revertendo a favor da parte prejudicada.

A presente multa não se aplica às cláusulas que já possuam cominações específicas neste acordo coletivo de trabalho ou na Lei e não poderá exceder o valor da obrigação.

Outras Disposições

CL_ USULA SEXAG_ SIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, deste acordo coletivo de trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT ou legislação superveniente.

CL_ USULA SEXAG_ SIMA QUARTA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulga?_o da legisla?_o ordin_ria e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais substituir_ , onde aplic_ vel, direitos e deveres previstos neste acordo coletivo de trabalho, ressaltando-se sempre as condi?_es mais favor_veis aos empregados, vedada, em qualquer hip_tese, a acumula?_o.

CL_USULA SEXAG_SIMA QUINTA - RECOMENDA?_ES

Recomenda-se _s empresas que:

- a) por ocasi_ o da concess_ o de f_rias regulares (exceto coletivas), antecipem aos empregado 30% do 13_sal_rio, independentemente de solicita?_o pr_ via;
- b) efetuem, preferencialmente, no Sindicato ou Federa?_o da categoria profissional, a homologa?_es das rescis_ es dos contratos de trabalho quando exigidas em lei;
- c) reestudem seus atuais conv_nios de creche, se for o caso, substituindo-os ou implantand caso haja interesse, o sistema estabelecido na cl_usula pertinente;
- d) as empresas comemorem o dia 28 de maio como o _Dia do Ceramista_.
- e) para fim de manuten?_o da col_nia de f_rias dos trabalhadores, que fa_am uma _nic contribui?_o especial, em favor da Federa?_o dos Trabalhadores, no valor de R\$ 4,00 (quatr reais) por empregado, em duas parcelas, limitado o montante da contribui?_o por empresa er R\$ 3.000,00 (tr_s mil reais). Essa contribui?_o poder_ ser recolhida diretamente aos cofres d Federa?_o at_ 31 de julho de 2012.
- f) implantem a P.L.R. (Programa de Lucros ou Resultados), observando o disposto na Lei n_ 10.101/2000, principalmente no que se refere ao plano de metas e objetivos.**

ANTONIO MALTAURO FACONI

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES CERAMISTAS DE JUNDIAI E REGIAO

LUIS HENRIQUE AMADEU

Diretor

COORSTEK DO BRASIL MATERIAIS AVANCADOS LTDA

RICARDO GARCIA

Diretor

COORSTEK DO BRASIL MATERIAIS AVANCADOS LTDA

____A autenticidade deste documento poder_ ser confirmada na p_gina do Minist_rio do Trabalho e Emprego na Internet, no endere_o <http://www.mte.gov.br> .