

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

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 ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2017 a 31 de março de 2018 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias de Cerâmica da Louça**, com abrangência territorial em **Vinhedo/SP**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

O salário normativo, a partir de 01.04.2017 será de R\$ 1.574,65 (hum mil quinhentos e setenta e quatro reais e sessenta e cinco centavos), estando excluídos desta cláusula os menores aprendizes, na forma da lei.

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO DE SALÁRIOS**

Sobre os salários de 31.03.2017, será aplicado em 01.04.2017, o percentual de 5% (cinco por cento).

### **Pagamento de Salário □ Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos obrigatoriamente pelas empresas aos empregados, comprovantes de pagamento,

contendo as identificações da empresa, o nome do empregado, o número de horas trabalhadas normais, extras e noturnas, discriminação de cada valor pago, inclusive prêmios, adicionais, abonos e etc., vedada a globalização de valores; a discriminação de cada valor descontado, vedada a globalização de valores, o valor do salário nominal horário ou mensal e o valor depositado na conta do FGTS.

Aos empregados tarefeiros deverão ser entregues demonstrativos mensais da produção individual incluindo tipos de peças e as respectivas tarifas.

#### **CLÁUSULA SEXTA - ATRASOS DE PAGAMENTO**

Ocorrendo o não cumprimento pela empresa do disposto no artigo 459 e parágrafo único da CLT, será aplicada uma multa moratória de 04% (quatro por cento) do valor do salário normativo correspondente, por dia de atraso, em benefício do empregado, limitada, porém, ao valor máximo (teto) de 2 salários normativos.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS COM CHEQUE**

Quando o pagamento for feito mediante cheque, as empresas estabelecerão condições e meios para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que os empregados sejam prejudicados no seu horário de refeição e descanso, respeitada a Portaria MTb 3281, de 07.12.84, liberando seus empregados nesses dias às 15 (quinze) horas ou concedendo 2 (duas) horas livres para desconto dos respectivos cheques, sem desconto ou compensação das horas (art. 135 da CLT).

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas poderão descontar dos salários dos seus empregados, consoante o artigo 462 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), além do permitido por Lei, também, seguros de vida em grupo, alimentação, alimentos, convênios com supermercados, planos ou convênios médico-odontológicos, medicamentos, transporte, empréstimos pessoais, contribuições a associações, clubes e outras agremiações e demais benefícios concedidos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

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

#### **CLÁUSULA NONA - ERROS DE PAGAMENTO**

As empresas pagarão aos empregados, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a partir da comunicação pelo empregado, as eventuais diferenças consignadas na folha de pagamento, sob pena de multa equivalente a 2,00% (dois por cento) do valor do salário normativo correspondente, por dia de atraso, a partir do prazo estabelecido, e limitada ao teto de valor igual a 02 (dois) salários normativos.

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

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º 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 13º salário, proporcional ao período de afastamento.

Ao empregado afastado a partir de 21.12.16, recebendo outros auxílios da Previdência Social, ser 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**

## **CLÁUSULA DÉCIMA 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 dias já compensados;
- c) 120% (cento e vinte por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias realizadas nos domingos e feriados, além do DSR, quando devido, se não for designada folga compensatória até a semana seguinte.

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

A partir de 1º 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 e continuará sendo pago com um acréscimo de 40% (quarenta por cento), sobre o valor da hora normal.

- I) O adicional de 40% é aplicável aos empregados que foram e vierem a ser admitidos a partir de 1º de abril de 1999 e aos que passaram ou vieram a trabalhar no período noturno, a partir de 1º de abril de 1999.
- II) Os empregados que anteriormente a 1º de abril de 1999 vinham trabalhando no período noturno, por força de contrato e de forma habitual que percebiam adicional de 50% (cinquenta por cento) em razão da norma coletiva anterior, continuarão percebendo 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**

## **CLÁUSULA DÉCIMA 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**

## **CLÁUSULA DÉCIMA 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 securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados e/ou que já possuam condições mais favoráveis.

### **Auxílio Creche**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CRECHE**

Durante a vigência do presente acordo coletivo de trabalho, as empresas que não mantêm convênios com creches, na forma da legislação pertinente (sujeitas, porém, 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**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 05 ou mais anos de serviços 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário por doença, fica garantida entre o 16º (décimo sexto) dia e o 90º (nonagésimo) dia de afastamento, uma suplementação salarial dentro dos seguintes critérios:

- a) o empregado deverá ter permanecido num período mínimo de 03 (três) anos consecutivos à disposição do atual empregador;
- b) a suplementação salarial, acrescida ao benefício percebido da Previdência Social, não poderá ser superior a 80% (oitenta por cento) do seu salário nominal;
- c) em qualquer hipótese, a suplementação salarial não poderá ser superior ao limite máximo da contribuição previdenciária.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário, fica garantida, se houver atraso na concessão do pagamento do benefício correspondente, uma antecipação do valor a ser percebido da Previdência Social, a qual será reembolsada pelo empregado à empresa, quando do recebimento do mesmo.

Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, as empresas deverão efetuar o pagamento da antecipação em valores estimados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE**

As empresas que oferecem aos empregados os serviços de alimentação e transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente poderão reajustar os preços, quando cobrados, na época dos aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustamentos de preços de refeição e transporte também o serão, na mesma proporção.

As empresas participantes do PRONAM, desde que devidamente comprovados e, mediante acordo expresso com o Sindicato ou Federação profissional, poderão efetuar reajustamentos superiores aos estabelecidos nesta cláusula, porém, limitados sempre ao máximo previsto na legislação pertinente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - MATERIAL ESCOLAR**

As empresas concederão, nos meses de setembro, outubro e novembro de 2017, uma contribuição ao Sindicato profissional, para o fim específico de compra de material escolar, equivalente a 02 (dois) salários normativos vigentes naqueles meses.

A responsabilidade de administração do valor desta contribuição será única e exclusivamente do Sindicato profissional, podendo este adquirir materiais escolares na vigência ou não deste acordo coletivo de trabalho.

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DEMISSÃO POR FALTA GRAVE**

Todo empregado demitido sob acusação de falta grave, deverá ser cientificado no ato da dispensa, por escrito e contra recibo, das razões determinantes de sua demissão. A falta de justificação por escrito gera a presunção de despedida sem justa causa, presunção esta que admite prova em contrário.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

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

Durante os últimos 07 (sete) dias corridos do período de aviso prévio trabalhado, o empregado ficará desobrigado de comparecer à empresa, devendo prestar nos demais dias, horário integral de trabalho, não se aplicando, portanto, o "caput" do art. 488 da CLT.

Ressalve-se que os casos de desligamento e readmissão imediatos, na mesma empresa, não geram interrupção do contrato de trabalho.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS TEMPORÁRIOS**

Na execução das atividades diretamente ligadas à produção fabril ou atividade principal, as empresas não poderão se valer senão de empregados por ela contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho, salvo nos casos definidos na Lei 6019, de 03.01.74 (que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências) ou em acordo coletivo de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA**

Exceto para os cargos de Gerência ou de Chefia Administrativa, enquanto perdurar a substituição interna que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do empregado substituído, a partir do 10º dia de substituição, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APRENDIZES - SENAI**

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o aprendizado, um salário correspondente a 100% do salário mínimo em vigor.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SUBSTITUIÇÃO PERMANENTE**

Ao empregado admitido ou transferido para ocupar posto de outro desligado ou transferido, por qualquer motivo, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, ressalvado um período experimental de, no máximo, 60 (sessenta) dias, sem considerar eventuais vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

As empresas cumprirão com fidelidade as Normas Regulamentadoras (NR's) vigentes, aprovadas pelo Ministério do Trabalho, que dispõem sobre segurança e medicina do trabalho, inclusive a realização de exames médicos, no momento da admissão, periodicamente e no ato da demissão do empregado, na forma do estabelecido na NR-7, dando conhecimento aos empregados dos respectivos resultados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - READMISSÃO DE EMPREGADOS**

No caso de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência, desde que a readmissão ocorra num prazo inferior a 24 meses, garantindo-se, ao mesmo, o salário praticado na função, após o período de 30 dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas poderão efetuar o depósito do valor relativo às verbas rescisórias na conta corrente do empregado, independentemente do motivo da dispensa, dentro dos prazos previstos no art. 477 da CLT, devendo o respectivo comprovante ser apresentado ao Sindicato ou Federação profissional ou ao órgão local do Ministério do Trabalho, quando da homologação da rescisão contratual.

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

**Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE**

Garantia de emprego ou salário, às empregadas gestantes, até 70 (setenta) dias após o término do afastamento legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado (inclusive de experiência),

dispensa por justa causa, rescisões por acordo e pedido escrito de demissão, neste último caso, com assistência do Sindicato ou Federação profissional, sem ônus para as empresas.

Fica garantido à gestante o direito de transferência de setor de trabalho, se comprovadamente necessário, a fim de desempenhar função compatível com seu estado, sendo-lhe vedado carregar pesos.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 dias, a partir da notificação de dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, este prazo será estendido para 90 dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA A EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO 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**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 e acordos entre as partes, sendo que, neste dois últimos casos, com a assistência do respectivo Sindicato ou Federação profissional.

#### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA EM CASO DE DOENÇA**

A todo empregado que permanecer afastado do trabalho, em gozo de benefício pelo INSS, será concedida, 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 à mesma.



## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PRÉ-APOSENTADORIA**

Serão garantidos emprego ou salário pelo tempo necessário à implementação e obtenção do benefício previdenciário, aos empregados em condições próximas de se aposentar, aos quais faltem até 24 meses para alcançar o direito à aposentadoria em seus prazos mínimos e que tenham permanecido a serviço da 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 a serviço da atual empresa, por um período mínimo de 6 anos;
- 27 meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço da atual empresa, por um período mínimo de 7 anos;
- 28 meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço da atual empresa, por um período mínimo de 8 anos;
- 29 meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço da atual empresa por um período mínimo de 9 anos; e
- 30 meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço da atual empresa por um período mínimo de 10 anos.

A partir da comunicação da dispensa, por escrito, da qual constará obrigatoriamente o inteiro teor desta cláusula, o empregado terá 30 (trinta) dias para informar a empresa, por escrito e contra recibo do preenchimento das condições exigidas pela presente cláusula e respectivo momento, sob pena de perda da garantia.

Recomenda-se que o empregado comprove à empresa, que entrou no período de pré-aposentadoria

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos seus empregados, a remuneração com todas as suas características e componentes, incluindo prêmios, comissões e adicionais percebidos.

#### **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE SALÁRIOS**

Será garantido emprego ou salário, para até 02 trabalhadores por empresa, nomeados pelas assembleias gerais dos respectivos Sindicatos ou Federação profissionais, para compor a comissão de salários da categoria, por 120 dias a partir de 1º de abril de 2017, não podendo estes empregados voltar a ser membros da comissão, nas próximas negociações.

Não poderão ser nomeados para compor a comissão de salários os funcionários de uma empresa pertencentes ao mesmo setor de trabalho.

Os empregados que gozem desta garantia não poderão ser dispensados a não ser nos casos de contratos por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, acordo entre as partes e pedido de demissão, sendo que nos dois últimos casos com a necessária assistência do respectivo Sindicato ou

Federação profissional.

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

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS DE ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas praticadas por empregado estudante, quando o mesmo tiver que prestar exames vestibulares universitários ou supletivos de primeiro e segundo graus, mediante as seguintes condições:

- a) o exame deve ser prestado em escola oficial ou reconhecida, localizada num raio de 100 (cem) km do município do local de trabalho;
- b) o horário de exame deve coincidir com o horário de trabalho do empregado;
- c) o pedido deve ser feito com antecedência mínima de 5 (cinco) dias da data de realização do exame e comprovado até 5 (cinco) dias após, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS ABONADAS**

Serão abonadas, para fins de percepção de salários, as ausências do empregado, desde que devidamente justificadas e conforme art. 473 da CLT:

- a) por 02 dias, no caso do falecimento de sogro ou sogra, cônjuge, ascendente (pai e mãe) e descendente (filho);
- b) por 02 dias, quando da efetiva internação do cônjuge ou filhos, mediante comprovação;
- 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 TRIGÉSIMA NONA - ATRASOS E REPOUSO REMUNERADO**

A ocorrência de atrasos justificados ao trabalho durante o mês, desde que, no total, não sejam superiores a 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 cumpridas integralmente as suas tarefas, não sofrerão o desconto do DSR correspondente, nos casos de atrasos ou saídas antecipadas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - SÁBADOS-FERIADOS**

Quando o feriado coincidir com sábado já compensado, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a

jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos da compensação, realizar a compensação das horas excedentes em um só dia ou pagar, como horas extraordinárias, nos termos deste acordo coletivo de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Será facultada 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 débitos 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 SEGUNDA - GOZO DE FÉRIAS**

As férias regulares iniciar-se-ão no primeiro dia útil da semana, de forma que não coincidam com sábados, DSRs, feriados ou dias já compensados.

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 TERCEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CURSOS - LICENÇA REMUNERADA**

Sempre que convidados pelo Sindicato a participar de cursos sindicais de legislação trabalhista e previdenciária, que possam enriquecer os conhecimentos dos empregados, a empresa liberará empregados, 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 31.03.2017, possuíam até 99 empregados, liberarão 1 (um) empregado;
- b) empresas que, em 31.03.2017, possuíam entre 100 a 500 empregados, liberarão 2 (dois) empregados;

- c) empresas que, em 31.03.2017, possuíam mais de 500 empregados, liberarão 3 (três) empregados;  
d) os afastamentos referidos nas letras “b” e “c”, anteriores, não poderão ser concomitantes.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)**

As empresas convocarão eleições para as CIPA's, 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 à entidade sindical correspondente, no prazo de 30 dias, a relação de todos os membros eleitos das CIPA's, titulares e suplentes, representantes dos empregados e dos empregadores, com as respectivas funções, bem como ata de posse.

##### **Aceitação de Atestados Médicos**

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

As empresas reconhecerão 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**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MEDICAMENTOS PARA PRIMEIROS SOCORROS**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MEDICAMENTOS**

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

#### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas deverão colocar à disposição do Sindicato profissional, 02 (duas) vezes por ano, local e meios para fins de sindicalização; os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção e nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

#### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AFASTAMENTO DO DIRETOR SINDICAL**

Os diretores não afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço até 08 dias por ano, sem prejuízo das férias, 13º salário e descanso semanal remunerado, desde que, pré-avisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 24 horas.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão dos salários de todos os empregados enquadrados na categoria profissional, exceto dos diferenciados e liberais (na forma da Lei), associados ou não, a contribuição assistencial instituída pelo respectivo Sindicato ou Federação profissional, nos valores, prazos e nas condições estabelecidas pelas competentes assembleias gerais.

Os montantes arrecadados na forma acima, serão recolhidos ao Sindicato ou Federação profissional, através de guias próprias fornecidas pelos mesmos, até o 5º dia útil do mês seguinte ao competente para os descontos.

Para concretização dos descontos referidos nesta cláusula, o Sindicato ou Federação deverá apresentar às empresas a documentação comprobatória da aprovação, em assembleia geral dos trabalhadores, da correspondente contribuição, bem como a forma, os prazos e os valores a serem descontados.

O Sindicato ou Federação profissional assumem, desde já, quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cláusula, inclusive sobre a sua destinação.

Fica assegurado ao trabalhador o direito de oposição aos descontos, até 10 (dez) dias antes do primeiro pagamento do reajuste, devendo ser feita individualmente através de cartas de próprio punho, em 03

(três) vias, protocoladas no Sindicato ou Federação dos Trabalhadores, obrigando-se a entidade sindical que receber a carta de oposição a enviar cópia da mesma à empresa, mediante protocolo, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a partir do dia seguinte ao do seu recebimento.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CÓPIA DA RELAÇÃO ANUAL DE EMPREGADOS**

As empresas abrangidas por este acordo coletivo de trabalho fornecerão, anualmente, ao Sindicato ou Federação profissional, até 60 dias após o encerramento do ano civil, informação sobre o número de empregados existentes, admitidos e demitidos no ano anterior.

O documento somente será fornecido se for solicitado, por escrito, pelo Sindicato ou Federação da categoria.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas afixarão em quadros situados em local visível e de fácil acesso, avisos de autoria e responsabilidade do Sindicato ou Federação dos Trabalhadores, desde que, previamente aprovados pela administração das mesmas empresas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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, incorrerá 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIFICULDADES ECONÔMICAS**

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**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

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

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos neste acordo coletivo de trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - RECOMENDAÇÕES**

Recomenda-se às empresas que:

- a) por ocasião da concessão de férias regulares (exceto coletivas), antecipem aos empregados 30% do 13º salário, independentemente de solicitação prévia;
- b) efetuem, preferencialmente, no Sindicato ou Federação da categoria profissional, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho quando exigidas em lei;
- c) reestudem seus atuais convênios de creche, se for o caso, substituindo-os ou implantando, caso haja interesse, o sistema estabelecido na cláusula pertinente;
- d) as empresas comemorem o dia 28 de maio como o “Dia do Ceramista”.
- e) para fim de manutenção da colônia de férias dos trabalhadores, que façam uma única contribuição especial, em favor da Federação dos Trabalhadores, no valor de R\$ 4,00 (quatro reais) por empregado, em duas parcelas, limitado o montante da contribuição por empresa em R\$ 3.000,00 (três mil reais). Essa contribuição poderá ser recolhida diretamente aos cofres da Federação até 31 de julho de 2017.

**f) implantem a P.L.R. (Programa de Lucros ou Resultados), observando o disposto na Lei nº 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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)