

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO_2012/2013

N_MERO DE REGISTRO NO MTE: SP005238/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/06/2012
N_MERO DA SOLICITA?_O: MR022897/2012
N_MERO DO PROCESSO: 46255.001755/2012-82
DATA DO PROTOCOLO: 01/06/2012

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

IDEIAS & DETALHES LTDA ME, CNPJ n. 01.528.621/0001-05, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). FABIO MELATO;

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 **Itupeva/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\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais), estando exclu_dos desta cl_usula os menores aprendizes, na forma da lei.

Reajustes/Corre?_es Salariais

CL_USULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os sal_rios de 31/03/2012, ser_ aplicado em 01/04/2012, o percentual negociado de reajuste

equivalente a 8% (oito por cento), mediante quitação de eventuais perdas salariais ocorridas no período de 01.04.2011 a 31.03.2012.

Isonomia Salarial

CL_USULA QUINTA - SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

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

CL_USULA 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.

Descontos Salariais

CL_USULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido às Empresas, quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento para custeio de seguro de vida em grupo, plano de previdência complementar, transporte, alimentação, convênio de assistência médica e convênios em geral, medicamentos, participação no custo da cesta básica alimentar, clube/agremiaçãoes, empréstimos pessoal-consignados perante qualquer instituição, promoções, despesas com telefonemas particulares e aquisição de produtos das Empresas ou de empresas do mesmo Grupo Econômico, mediante autorização escrita do empregado, caso a caso.

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

CL_USULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Será obrigatoriamente fornecido pela empresa aos empregados comprovantes de pagamento, com a identificação da empresa, nome do empregado e número de horas trabalhadas (normais, extras e noturnas), discriminação de cada valor pago, inclusive prêmios, adicionais e abonos (sendo vedada a globalização de valores), discriminação de cada valor descontado (sendo vedada a globalização de valores), identificação do valor do salário nominal horário ou mensal e valor depositado na conta do FGTS.

Parágrafo primeiro: As Empresas que efetuarem o pagamento dos salários, férias e 13º salários de seus empregados através de depósito em conta corrente ficam desobrigados de obter a assinatura dos mesmos nos respectivos recibos, havendo presunção de veracidade quanto ao efetivo pagamento das verbas discriminadas naqueles documentos.

Parágrafo segundo: As Empresas que disponibilizarem meios eletrônicos para que seus empregados possam ter acesso e imprimir diretamente os demonstrativos de pagamento ficam isentas de emitir e entregar tais documentos por ocasião do adiantamento quinzenal se houver, e/ou no final de cada mês.

CL_USULA NONA - ATRASOS DE PAGAMENTO

Ocorrendo o n_º cumprimento pelas Empresas do disposto no artigo 459 e par_ºgrafo _nico da CLT, ser_ aplicada uma multa morat_ria de 4% (quatro por cento) do valor do sal_rio normativo, por dia de atraso, em benef_ºcio do empregado, limitada, por_m, ao valor m_ximo (teto) de 02 (dois) sal_rios normativos.

CL_USULA D_CIMA - ERROS DE PAGAMENTO

A empresa pagar_ aos empregados, no prazo de 05 (cinco) dias _teis a partir da comunica?_o pelo empregado, as eventuais diferen_as consignadas na folha de pagamento, sob pena de multa equivalente a 2% (dois por cento) do valor do sal_rio normativo, por dia de atraso a partir do prazo estabelecido, limitada ao m_ximo (teto) de 02 (dois) sal_rios normativos.

Gratifica?_es, Adicionais, Aux_ºlios e Outros

13_Sal_rio

CL_USULA D_CIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTA?_O DO 13_SAL_RIO

Aos empregados que tiverem entrado em gozo de aux_ºlio-doen_a, durante a vig_ncia desse acordo coletivo de trabalho, a empresa pagar_ at_ 6/12 (seis doze avos) do 13_sal_rio, proporcional ao per_odo de afastamento.

A complementa?_o ser_ devida inclusive para os empregados cujo afastamento tiver sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias e, tamb_m, para aqueles que ainda n_º tiverem completado o per_odo de car_ncia para percep?_o desse benef_ºcio previdenci_rio.

Esta complementa?_o ser_ igual _ diferen_a entre o valor pago pela Previd_ncia Social e o sal_rio nominal do empregado, limitada ao teto previdenci_rio do sal_rio de benef_ºcio.

Adicional de Hora-Extra

CL_USULA D_CIMA SEGUNDA - HORA EXTRAORDIN_RIA

Na forma do artigo 59, _caput_ e par_ºgrafo 1_, da Consolida?_o das Leis do Trabalho, as empresas ficam autorizadas a prorrogar a jornada de trabalho de seus empregados at_ o limite de 10 (dez) horas, inclusive em atividades consideradas insalubres e/ou perigosas, independentemente da celebra?_o de acordos individuais de prorroga?_o. Havendo trabalho extraordin_rio, as horas extras ser_ remuneradas da forma abaixo:

a) 80% (oitenta por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordin_rias trabalhadas durante a semana (de segunda a sexta-feira);

b) 110% (cento e dez por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas

extraordin_rias realizadas aos s_bados;

c) 120% (cento e vinte por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordin_rias realizadas aos domingos - exceto turnos de revezamento - feriados e dias j_ compensados, al_m do DSR, quando devido, se n_º for designada folga compensat_ria at_ a semana seguinte.

Adicional Noturno

CL_USULA D_CIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno, nas condi?_es previstas no artigo 73 e par_grafos da CLT, ser_ de 50% (cinq_enta por cento) sobre o valor da hora normal.

Participa?_o nos Lucros e/ou Resultados

CL_USULA D_CIMA QUARTA - PARTICIPA?_O NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

A empresa pagar_ aos seus empregados, a t_tulo de PLR, referente ao ano de 2012, a import_ncia correspondente a 70% (setenta por cento) do sal_rio nominal de cada empregado.

O pagamento ser_ efetuado at_ 31.01.2013.

Aux_lio Alimenta?_o

CL_USULA D_CIMA QUINTA - ALIMENTA?_O E TRANSPORTE

As empresas somente poder_o reajustar os pre_os dos servi_os de alimenta?_o e transporte coletivo, quando cobrados, na _poca de reajustes ou aumentos gerais de sal_rios, espont_neos ou n_o, em percentual n_o superior ao limite m_ximo do aumento, inclusive produtividade, se houver.

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

Enquanto integrantes do Programa de Alimenta?_o do Trabalhador - PAT as empresas, mediante acordo com o sindicato profissional, poder_o efetuar reajustes superiores aos estabelecidos nessa cl_usula, limitados, por_m, ao m_ximo previsto na legisla?_o pertinente.

CL_USULA D_CIMA SEXTA - CESTA B_SICA ALIMENTAR

Durante o prazo de vig_ncia do presente acordo coletivo as empresas fornecer_o, mensalmente, uma cesta b_sica de alimentos aos empregados que a solicitarem, na forma e nas condi?_es estabelecidas pelas empresas ou atrav_s de acordos coletivos espec_ficos celebrados com o Sindicato profissional.

Par_grafo _nico: A cesta b_sica concedida atrav_s do presente acordo coletivo n_o ter_ seu valor econ_mico integrado ao sal_rio do empregado, para quaisquer efeitos, independentemente da cobran_a ou n_o de qualquer valor, nem os empregados poder_o lhe atribuir vincula?_o salarial, remunerat_ria ou previdenci_ria, para qualquer fim.

Aux_lio Transporte

CL_USULA D_CIMA S_TIMA - VALE TRANSPORTE

Para atender _s disposi?_es da legisla?_o referente ao vale-transporte (leis n_ 7.418/85 e 7.619/87,

Decreto n.º 95.247/87), as empresas deverão 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 Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

Ressalvadas as situações mais favoráveis existentes, ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário por doença fica garantido, 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 de 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 NONA - 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 respectiva empresa quando do recebimento do mesmo.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDEFERIMENTO DE BENEFÍCIO PELO INSS

No caso de indeferimento de pedido de benefício encaminhado pelo servidor da empresa ao INSS, sendo a recusa por motivo de responsabilidade da empresa, esta arcará com os salários correspondentes aos 45 (quarenta e cinco) dias seguintes ao afastamento, incluindo neste período os 15 (quinze) dias iniciais de afastamento legal.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO 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 salário e outras verbas remanescentes, os seguintes valores:

- a) na hipótese de morte natural, 02 (dois) salários nominais, respeitando o teto de 15 (quinze) salários mínimos;

b) na hipótese de morte decorrente de acidente do trabalho, 04 (quatro) salários nominais, respeitando o teto de 15 (quinze) salários mínimos.

As empresas estarão excluídas do disposto nessa cláusula se mantiverem seguro de vida gratuito aos seus empregados e se a indenização securitária por morte for igual ou superior aos valores acima estipulados, respeitadas as condições mais favoráveis.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CRECHE

Durante a vigência do presente acordo coletivo de trabalho, as empresas reembolsarão suas empregadas, mensalmente, até o valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário normativo, pelas despesas efetivadas e comprovadas com a guarda 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 01 (um) ano, ou seja, esse auxílio será concedido à empregada-mãe por 12 (doze) meses após o retorno à atividade.

As partes convencionam que o reembolso previsto nessa cláusula atende ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT e na Portaria Mtb 3.296, de 03.09.86, sendo certo que o reembolso creche não tem natureza remuneratória e seu valor econômico não será integrado ao salário da empregada, para quaisquer efeitos.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO E CONVÊNIO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

A critério exclusivo das Empresas, estas poderão instituir, a favor de seus empregados, apólice coletiva de seguro de vida em grupo e convênio de assistência médica, ficando autorizadas, neste caso, a promover o desconto nos salários dos empregados das parcelas por eles devidas para custeio dos mesmos.

As partes convencionam, desde já, que na hipótese das Empresas instituírem, a favor de seus empregados, apólice coletiva de seguro de vida em grupo e/ou convênio de assistência médica, tais prestações não terão natureza salarial e não se incorporarão aos contratos de trabalho, inclusive para fins de recolhimentos previdenciários e fundiários.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MEDICAMENTOS

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

Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situa?_es mais favor_veis j_ existentes, aos empregados com 05 (cinco) ou mais anos de servi_os cont_nuos dedicados _ atual empresa, aposentados nesta, que se desligarem definitivamente, ser_ pago um abono equivalente a 50% (cinq_enta por cento) do _ltimo sal_rio nominal, acrescido de 10% (dez por cento) deste por ano acima de 05 (cinco) anos, limitado o abono ao teto de 1,5 (um e meio) sal_rio nominal, garantida, em qualquer hip_tese, a quantia equivalente a 01 (um) sal_rio normativo vigente _poca do desligamento.

Contrato de Trabalho _ Admiss_o, Demiss_o, Modalidades

Normas para Admiss_o/Contrata?_o

CL_USULA VIG_SIMA SEXTA - READMISS_O DE EMPREGADOS

No caso de readmiss_o de empregado para a mesma fun?_o anteriormente exercida n_o ser_ celebrado contrato de experi_ncia, desde que a readmiss_o ocorra num prazo inferior a 24 (vinte e quatro) meses, garantindo-se ao mesmo o sal_rio praticado na fun?_o, ap_s o per_odo de 30 (trinta) dias.

Desligamento/Demiss_o

CL_USULA VIG_SIMA S_TIMA - DEMISS_O POR FALTA GRAVE

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

Aviso Pr_vio

CL_USULA VIG_SIMA OITAVA - 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. Quando o aviso pr_vio for trabalhado, o mesmo sempre ter_ dura?_o 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 nos demais dias cumprir hor_rio integral de trabalho, n_o se aplicando, portanto, o "caput" do art. 488 da CLT.

Fica ressalvado que os casos de desligamento e readmiss_o imediata, na mesma empresa, n_o geram interrup?_o do contrato de trabalho.

M_o-de-Obra Tempor_ria/Terceiriza?_o

CL_USULA VIG_SIMA NONA - EMPREGADOS TEMPOR_RIOS

Na execu?_o das atividades diretamente ligadas _ produ?_o fabril ou atividade principal a empresa n_o

poder_ se valer sen_ o de empregados por ela contratados sob o regime da Consolida?_ o das Leis do Trabalho, salvo nos casos definidos na lei 6.019, 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.

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

CL_USULA TRIG_SIMA - VERBAS RESCIS_RIAS

Dentro dos prazos previstos no artigo 477 da CLT as empresas ficam autorizadas a efetuar o dep_ sito do valor relativo _ s verbas rescis_ rias na conta corrente do empregado, independentemente do motivo da dispensa, devendo o respectivo comprovante ser apresentado ao Sindicato Profissional ou _ Delegacia Regional do Trabalho quando da homologa?_ o da rescis_ o contratual.

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

Estabilidade M_ e

CL_USULA TRIG_SIMA PRIMEIRA - GARANTIA A EMPREGADA GESTANTE

Garantia de emprego ou sal_ rio _ s empregadas gestantes at_ 90 (noventa) dias ap_ s o t_ rmino do afastamento legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experi_ ncia, dispensa por justa causa, rescis_ es por acordo e pedido escrito de demiss_ o, neste _ ltimo caso com assist_ ncia do Sindicato Profissional, sem _ nus para as empresas.

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

Estabilidade Servi_ o Militar

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

Ser_ o garantidos emprego ou sal_ rio ao empregado em idade de presta?_ o de servi_ o militar obrigat_ rio (inclusive "Tiro de Guerra"), desde a data do alistamento at_ a incorpora?_ o e nos 30 (trinta) dias ap_ s o desligamento ou dispensa da respectiva incorpora?_ o.

Os empregados que gozarem desta garantia n_ o poder_ o ser dispensados, a n_ o ser nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experi_ ncia, rescis_ o por justa causa, acordo entre as partes e pedido de demiss_ o.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doen_ a Profissional

CL_USULA TRIG_SIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

O trabalhador que sofrer acidente de trabalho ou doen_ a profissional, na forma prevista na lei e seu Regulamento, ter_ garantido pelo prazo de 12 (doze) meses a manuten?_ o de seu contrato de trabalho na empresa, ap_ s a cessa?_ o do aux_ lio-doen_ a acident_ rio, independentemente da percep?_ o de aux_ lio-acidente.

Não estão abrangidos pela garantia supra os casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, demissão por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes, sendo nestes dois últimos casos necessária a assistência do Sindicato Profissional.

CL_USULA TRIGSIMA QUARTA - GARANTIA AO TRABALHADOR SILICÓTICO

a) Aos trabalhadores ativos, com pelo menos 05 (cinco) anos de trabalho prestados à atual empregadora, comprovadamente portadores da doença profissional denominada silicose, será garantida a 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 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 Profissional. No caso de empate, as partes indicarão, de comum acordo, um perito desempatedor.

c) Estão abrangidos na garantia desta cláusula os trabalhadores já comprovadamente portadores da doença com contrato em vigor nesta data e, pelo menos, 05 (cinco) 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, mediante acordo entre as partes, com assistência do Sindicato 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 às 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 às novas funções.

g) O empregado deverá informar à empresa o momento em que completou o prazo mínimo faltante para sua aposentadoria.

h) As garantias previstas nesta cláusula cessarão imediatamente a partir do momento em que a empresa iniciar o pagamento de pensão vitalícia derivada de acidente de trabalho ou indenização por danos materiais e/ou morais, com decisão favorável ao trabalhador, que não poderá ser inferior ao último salário do empregado na função, reajustável na mesma forma dos empregados ativos, conforme convenção coletiva, acordo coletivo ou sentença normativa aplicável à categoria profissional.

Estabilidade Portadores Doença Profissional

CL_USULA TRIGSIMA QUINTA - GARANTIA EM CASOS DE DOENÇA

A todo empregado com mais de 06 (seis) meses de serviço nas empresas, que permanecer afastado do trabalho, em gozo de benefício pelo INSS, por mais de 15 (quinze) dias, será concedida, após o seu retorno ao serviço, uma garantia de emprego ou salário de:

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

A garantia desta cl_usula fica limitada a 03 (tr_s) afastamentos durante a vig_ncia do presente acordo coletivo e n_o se aplica aos casos de contratos por prazo determinado (inclusive o de experi_ncia), rescis_es por justa causa, acordo entre as partes ou pedido de demiss_o e quando o empregado se encontrar em cumprimento de aviso pr_vio, excetuado, nesta hip_tese de aviso pr_vio, o acidente do trabalho.

No caso de reincid_ncia de afastamento pelo mesmo motivo, dentro do per_odo desta garantia, o empregado n_o far_jus_mesma.

Estabilidade Aposentadoria

CL_USULA TRIG_SIMA SEXTA - PR_-APOSENTADORIA

Ser_o garantidos o emprego ou sal_rio pelo tempo necess_rio _ implementa?_o e obten?_o do benef_cio previdenci_rio, aos empregados em condi?_es pr_ximas de se aposentar, desde que faltem at_ 24 (vinte e quatro) meses para alcan_ar o direito _ aposentadoria em seus prazos m_nimos e que tenham permanecido a servi_o da atual empresa por um per_odo m_nimo de 05 (cinco) anos.

A garantia de que trata esta cl_usula ser_de:

- a) 26 meses, para os empregados que tenham permanecido a servi_o da atual empresa, por um per_odo m_nimo de 6 anos;
- b) 27 meses, para os empregados que tenham permanecido a servi_o da atual empresa, por um per_odo m_nimo de 7 anos;
- c) 28 meses, para os empregados que tenham permanecido a servi_o da atual empresa, por um per_odo m_nimo de 8 anos;
- d) 29 meses, para os empregados que tenham permanecido a servi_o da atual empresa por um per_odo m_nimo 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.

O empregado interessado dever_informar a respectiva empresa, por escrito e mediante protocolo, o momento no qual atingiu a condi?_o prevista nesta cl_usula.

Outras estabilidades

CL_USULA TRIG_SIMA S_TIMA - COMISS_O DE SAL_RIOS

Ser_garantido emprego ou sal_rio para at_ 02 (dois) trabalhadores, nomeados pela assembleia geral do

Sindicato Profissional, para compor a comissão de salários da categoria, por 120 (cento e vinte) dias a partir de 1º de abril de 2012, não podendo estes empregados voltar a ser membros da comissão nas próximas negociações. Também não poderão ser nomeados para compor a comissão de salários funcionários pertencentes ao mesmo setor de trabalho da empresa.

Os empregados que gozam dessa 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, sendo que nos dois últimos casos com a necessária assistência do Sindicato Profissional.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLUSULA TRIGESIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

As empresas, inclusive em atividades consideradas insalubres e/ou perigosas, poderão ultrapassar a duração normal da jornada de trabalho, respeitando o número de horas de trabalho contratual semanal e o máximo legal permitido, visando a compensação das horas não trabalhadas aos sábados, sem que este acrescido diário seja considerado como trabalho extraordinário.

Descanso Semanal

CLUSULA TRIGESIMA NONA - ATRASOS E REPOUSO REMUNERADO

A ocorrência de atrasos justificados ao trabalho durante o mês, desde que no total não sejam superiores a 60 (sessenta) minutos, não acarretará perda salarial, bem como o desconto do DSR correspondente.

Controle da Jornada

CLUSULA QUADRAGESIMA - MARCAÇÃO DE PONTO E HORÁRIO DE REFEIÇÃO

a) As empresas poderão substituir o atual sistema de registro de hora de entrada e saída, adotando o sistema eletrônico, respeitada a Portaria GM/MTB 1.120, de 08 de novembro de 1995, que regulamentou o artigo 74, parágrafo 2º, da CLT.

b) Os empregados de confiança, assim entendidos aqueles que ocupam os cargos de supervisão, chefia e gerência e/ou assemelhados, poderão ser dispensados do registro da jornada de trabalho através de cartão de ponto, livro de ponto ou registro magnético.

c) As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que o horário do intervalo esteja pronto.

d) Os trabalhadores submetidos a controle de jornada, através de cartão de ponto, livro de ponto ou registro magnético, ficam dispensados de apor sua assinatura nos mesmos, inclusive no espelho do controle magnético de ponto, havendo presunção de veracidade quanto aos horários e intervalo para refeição e descanso.

Faltas

CLUSULA QUADRAGESIMA PRIMEIRA - 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 05 (cinco) dias da data de realização do exame e comprovado até 05 (cinco) dias após, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS ABONADAS

Serão abonadas, para fins de percepção de salários, as seguintes ausências do empregado, desde que devidamente justificadas:

- a) por 02 dias, no caso do falecimento de pai ou mãe, sogro ou sogra;
- 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.

A empresa não descontará o DSR e feriados da semana respectiva nos casos de ausência do 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 TERCEIRA - Sábados e Feriados

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Serão facultadas às empresas a possibilidade de ajustarem, com seus empregados, assistidos pelo Sindicato Profissional, 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 e a empresa garantirá um número mínimo de horas, conforme o que for acordado entre ela e seus empregados.

A flexibilização não substitui as disposições legais que disciplinam a redução da jornada de trabalho com redução de salários.

F_rias e Licen_as

Dura?_o e Concess_o de F_rias

CL_USULA QUADRAG_SIMA QUINTA - GOZO DE F_RIAS

As f_rias regulares iniciar-se-_o no primeiro dia _til da semana, de forma a n_o coincidir com s_bados, DSR, feriados ou dias j_ compensados.

A concess_o das f_rias ser_ comunicada por escrito ao empregado com anteced_ncia de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunica?_o.

Fica Garantido ao Trabalhador uma estabilidade de 30 (trinta) dias, ap_s seu retorno de F_rias.

Outras disposi?_es sobre f_rias e licen_as

CL_USULA QUADRAG_SIMA SEXTA - CONVERS_O DE 1/3 DAS F_RIAS EM ABONO PECUNI_RIO

_ facultado aos empregados converter 1/3 (um ter_o) do per_odo de f_rias a que tiverem direito em abono pecuni_rio, no valor da remunera?_o que lhes seria devida nos dias correspondentes, desde que a convers_o seja solicitada, por escrito, at_ 15 (quinze) dias antes do t_rmino do per_odo aquisitivo, nos termos do artigo 143 e par_grafos da Consolida?_o das Leis do Trabalho.

Sa_de e Seguran_a do Trabalhador

Condi?_es de Ambiente de Trabalho

CL_USULA QUADRAG_SIMA S_TIMA - MEDIDAS DE PROTE?_O

As empresas cumprir_o com fidelidade as Normas Regulamentadoras (NR) vigentes, aprovadas pelo Minist_rio do Trabalho, que disp_em sobre seguran_a e medicina do trabalho, inclusive no que diz respeito _ realiza?_o de exames m_dicos no momento da admiss_o, periodicamente e no ato da demiss_o do empregado, na forma do estabelecido na NR-7, dando conhecimento aos empregados dos respectivos resultados.

Uniforme

CL_USULA QUADRAG_SIMA OITAVA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

A empresa fornecer_ aos empregados, gratuitamente, uniformes, cal_ados e todos os equipamentos e roupas necess_rias ao trabalho, quando exigidos por ela ou por lei.

Aceita?_o de Atestados M_dicos

CL_USULA QUADRAG_SIMA NONA - ATESTADOS M_DICOS E ODONTOL_GICOS

As empresas reconhecerem a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS 3.291, de 20/02/84, e Portaria MPAS 3.370, de 09/10/84. Os empregados afastados por atestados médicos deverão providenciar, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a entrega dos mesmos às empresas.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CL_USULA QUINQUAGSIMA - 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.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CL_USULA QUINQUAGSIMA PRIMEIRA - CURSOS LICENCIADA REMUNERADA

Sempre que convidados pelo Sindicato Profissional a participar de cursos sindicais sobre legislação trabalhista e previdenciária, que possam enriquecer os conhecimentos dos trabalhadores, durante a vigência deste acordo coletivo de trabalho as empresas liberarão 02 (dois) empregados para tal finalidade, de forma não concomitante e por um período de até 03 (três) dias por ano, sem prejuízo da remuneração, desde que comprovada a participação e previamente avisada a empresa, por escrito, pela entidade representativa dos trabalhadores, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Garantias a Diretores Sindicais

CL_USULA QUINQUAGSIMA SEGUNDA - AFASTAMENTO DE DIRETOR SINDICAL

Os diretores não afastados de suas funções nas empresas poderão ausentar-se do serviço até 08 (oito) dias por ano, sem prejuízo das férias, salário e descanso semanal remunerado, desde que previamente avisada a respectiva empresa, por escrito, pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

Contribuições Sindicais

CL_USULA QUINQUAGSIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO SINDICAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

A empresa recolherá suas expensas diretamente para a respectiva entidade sindical profissional dos empregados, abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, a título de participação sindical nas negociações coletivas, o equivalente a 12% (doze por cento) em doze parcelas conforme condições abaixo:

a) A base de incidência tem como referência o salário base de cada um dos empregados beneficiados por

este Acordo Coletivo de Trabalho vigente em 01 de abril de 2012.

b) Cada parcela corresponder_ a 1% (hum por cento) e ser_ recolhida at_ o 5_ dia _til de cada m_s. A primeira parcela ser_ paga at_ o dia 05 de Maio de 2012.

c) Excluem-se da aplica?_o desta cl_usula, dos funcion_rios pertencentes _s categorias profissionais diferenciadas, bem como os que estiverem com os seus contratos de trabalhos suspensos, seja a que t_tulo for.

CL_USULA QUINQUAG_SIMA QUARTA - RECOLHIMENTO DE VALORES DESCONTADOS

A empresa que descontar e deixar de recolher ao Sindicato Profissional, dentro do prazo estabelecido por lei (par_grafo _nico do art. 545 da CLT), as contribui?_es associativas mensais, incorrer_ em multa equivalente a 4% (quatro por cento) do montante devido, limitada ao valor m_ximo (teto) de 02 (dois) sal_rios normativos, revertendo _ mesma a favor da entidade sindical dos trabalhadores.

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

CL_USULA QUINQUAG_SIMA QUINTA - MATERIAL ESCOLAR

As empresas pagar_o ao Sindicato Profissional, nos meses de setembro, outubro e novembro de 2012, a quantia equivalente a 08 (oito) sal_rios normativos, sendo 02 (dois) sal_rios normativos no primeiro m_s e 03 (tr_s) sal_rios normativos nos dois _ltimos meses, no valor vigente no respectivo m_s, a t_tulo de ajuda para compra de material escolar para seus funcion_rios e/ou dependentes em idade escolar.

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

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

As empresas fornecer_o, anualmente, ao Sindicato Profissional, at_ 60 dias ap_s o encerramento do ano civil, informa?_o sobre o n_mero de empregados existentes, admitidos e demitidos no ano anterior.

O documento somente ser_ fornecido se for solicitado, por escrito, pelo Sindicato Profissional.

CL_USULA QUINQUAG_SIMA S_TIMA - PREVAL_NCIA DO ACORDO COLETIVO

As partes garantem a preval_ncia e supremacia do presente acordo coletivo de trabalho, em detrimento de eventuais disposi?_es em contr_rio previstas em conven?_o coletiva ou senten_a normativa relativas _s categorias profissional e econ_mica envolvidas, ainda que mais favor_veis, as quais n_o ser_o estendidas aos empregados das empresas envolvidas em hip_tese alguma por ser o presente instrumento, em seu conjunto, considerado mais ben_fico aos trabalhadores.

CL_USULA QUINQUAG_SIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

As empresas fixar_o, em quadros situados em local vis_vel e de f_cil acesso, avisos de autoria e responsabilidade do Sindicato Profissional, desde que previamente aprovados pela administra?_o da mesma.

Disposi?_es Gerais

Mecanismos de Solu?_o de Conflitos

CL_USULA QUINQUAG_SIMA NONA - SOLU?_O DE DIVERG_NCIAS

Ser_ competente _ Justi_a do Trabalho para dirimir quaisquer diverg_ncias surgidas na aplica?_o do presente acordo coletivo de trabalho.

Aplica?_o do Instrumento Coletivo

CL_USULA SEXAG_SIMA - APLICA?_O DO ACORDO COLETIVO

O presente acordo coletivo de trabalho abrange os empregados das empresas representadas pelo Sindicato patronal, conforme enquadramento sindical estabelecido pela Consolida?_o das Leis do Trabalho. Os diretores e gerentes, integrantes de profiss_es liberais ou categoria profissionais diferenciadas, por exercerem cargos de confian_a e estarem isentos de controle de hor_rio, ter_o suas condi?_es de trabalho reguladas por contrato individual, ficando exclu_dos da aplica?_o, das cl_usulas financeiras, do presente acordo coletivo de trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CL_USULA SEXAG_SIMA PRIMEIRA - MULTA POR INFRA?_O

Multa de 5% (cinco por cento) do sal_rio normativo, por empregado, em caso de descumprimento das obriga?_es de fazer prevista neste acordo coletivo de trabalho, revertendo a favor da parte prejudicada.

A presente multa n_o se aplica _s cl_usulas que j_ possuem comina?_es espec_ficas nesse acordo coletivo de trabalho ou na lei e n_o poder_ exceder o valor da obriga?_o.

Renova?_o/Rescis_o do Instrumento Coletivo

CL_USULA SEXAG_SIMA SEGUNDA - PRORROGA?_O, REVIS_O, DEN_NCIA OU REVOGA?_O

O processo de prorroga?_o, revis_o, den_ncia ou revoga?_o, total ou parcial, do presente acordo coletivo de trabalho ficar_ subordinado _s normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT ou legisla?_o superveniente.

Outras Disposi?_es

CL_USULA SEXAG_SIMA TERCEIRA - 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 nesse acordo coletivo de trabalho, ressalvando-se sempre as condi?_es mais favor_veis aos empregados, vedada, em qualquer hip_tese, a acumula?_o.

CL_USULA SEXAG_SIMA QUARTA - RECOMENDA?_ES

Recomenda-se _s empresas que:

- a) por ocasi_o da concess_o de f_rias regulares (exceto coletivas) antecipem aos empregados 30% (trinta por cento) do 13_sal_rio, independentemente de solicita?_o pr_via;
- b) efetuem, preferencialmente, no Sindicato da categoria profissional as homologa?_es das rescis_es dos contratos de trabalho quando exigidas em lei;
- c) reavaliem seus atuais conv_nios de creche, se for o caso, substituindo-os ou implantando, caso haja interesse, o sistema estabelecido na cl_usula pertinente;
- d) comemorem o dia 28 de maio como o _Dia do Ceramista_.

ANTONIO MALTAURO FACONI
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES CERAMISTAS DE JUNDIAI E REGIAO

FABIO MELATO
Diretor
IDEIAS & DETALHES LTDA ME

____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> .