

---

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2014

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR017117/2013

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

MULTIVETRO INDUSTRIA E COMERCIO DE VIDROS ESPECIAIS LTDA,  
CNPJ n. 60.678.877/0001-68, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a).  
GILBERTO WILSON FARHAT;

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 1º de abril de 2013 a 31 de março de 2014 e a data-base da categoria em 1º 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) **TODOS OS EMPREGADOS DA EMPRESA, VEZ QUE NÃO HÁ CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA**, com abrangência territorial em **Louveira/SP**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

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

Fica assegurado aos empregados um salário normativo de admissão, tendo em vista o reajuste aplicado a partir de 01/04/2013, de R\$ 1.145,00 (hum mil cento e quarenta e cinco reais) mensais, equivalente a R\$ 5,20 (cinco reais e vinte centavos) por hora, quando utilizado o divisor de 220 para apuração do salário-hora.

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

O reajuste salarial aplicado em 01.04.2013, foi de 8,3% (oito vírgula três por cento).

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

### **CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO**

O pagamento mensal dos salários será realizado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao período.

### **Isonomia Salarial**

### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Fica assegurado aos empregados um salário normativo de admissão, tendo em vista o reajuste aplicado a partir de 01/04/2013, de R\$ 1.145,00 (hum mil cento e quarenta e cinco reais) mensais, equivalente a R\$ 5,20 (cinco reais e vinte centavos) por hora, quando utilizado o divisor de 220 para apuração de salário-hora.

### **Descontos Salariais**

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

A empresa poderá descontar dos salários dos seus empregados, consoante o art. 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, transportes, empréstimos pessoais, cooperativas de crédito, planos de fundos de pensão, contribuições à 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 OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos, obrigatoriamente, aos empregados, demonstrativos de pagamento com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que acompanhem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

Os demonstrativos de pagamento deverão ser legíveis.

## **CLÁUSULA NONA - QUITAÇÃO E MULTA CORRESPONDENTE**

A empresa terá os prazos legais para efetuar a quitação geral, após o aviso prévio trabalhado ou indenizado, bem como, a entrega ao empregado, da cópia da ficha de registro do mesmo.

A empresa se inadimplente arcará com a multa no valor de 1% do total líquido, até o limite do valor do principal da quitação (Código Civil, art 412), por dia de atraso, a favor do trabalhador, até a data do efetivo pagamento, sem prejuízo da multa legal, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade do acerto de contas, por problemas decorrentes de atos do empregado ou da entidade homologadora.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

A empresa concederá aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do salário nominal, devidamente aumentado, na proporção dos dias trabalhados, ressalvadas as situações mais favoráveis. O pagamento do vale será efetivado todo dia 20 ou no primeiro dia útil subsequente.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO ADMISSÃO**

Admitido empregado para a mesma função de outro dispensado, será garantido, àquele, salário igual ao do empregado substituído, a partir do 45º. dia de substituição, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

Não se incluem nesta garantia cargos de supervisão, chefia ou gerência, bem como funções que possuam até 04 empregados no seu exercício e casos de treinamento na função.

Nos casos de treinamento na função, o período de 45 dias, previsto nesta cláusula, será prorrogável por mais 45 dias.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROMOÇÕES**

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental ou de treinamento não superior a 90 dias. Vencido o prazo experimental ou de treinamento, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma, um reajustamento salarial igual ou superior a 5,0 %, para funções administrativas e/ou produtivas; e para as demais, após o período experimental ou de treinamento, será garantido o menor salário da função.

Não se incluem nesta cláusula os cargos de supervisão, chefia ou gerência, bem como funções que possuam até 04 empregados no seu exercício e casos de remanejamento interno para cargos do mesmo nível.

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

#### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Ao empregado afastado a partir de 01.01.2013, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido no primeiro ano de afastamento a complementação do 13º salário.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado. A complementação será, devida, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 dias

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAORDINÁRIA**

As horas extraordinárias prestadas em dias normais serão remuneradas com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal. As horas extraordinárias, quando prestadas aos sábados, domingos e feriados, folgas e dias já compensados, serão remuneradas com 120% (cento e vinte por cento) de acréscimo, em relação à hora normal.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno previsto na CLT (arts. 73 e seguintes) será de 30% (trinta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ALIMENTAÇÃO**

As empresas somente poderão reajustar o preço do serviço de alimentação, quando cobrado, na época de reajuste ou aumento geral de salário,

espontâneo ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento, inclusive produtividade, se houver.

Quando o aumento salarial ou espontâneo forem compensáveis, o reajuste do preço da refeição será na mesma proporção.

Enquanto integrantes do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, as empresas, mediante acordo com o Sindicato Profissional, poderão efetuar reajustes superiores estabelecidos nesta cláusula, limitados, porém, ao máximo previsto na legislação pertinente.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

A empresa deverá dar atendimento às disposições da Lei nº 7418 de 16 de dezembro de 1985, com redação dada pela Lei nº 7619 de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 16 de novembro de 1987.

Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, a empresa efetivará a competente complementação no prazo de até 05 (cinco) dias úteis

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

Nos casos de falecimento de empregado, a empresa pagará, a título de indenização-funeral, no ato da apresentação do respectivo atestado de óbito, 02 salários nominais, percebidos pelo empregado à época do seu falecimento, respeitado o limite de 15 salários mínimos.

Caso o falecimento tenha ocorrido em razão de acidente do trabalho, a empresa pagará a título de indenização, no ato da apresentação do respectivo atestado de óbito, 04 salários nominais, percebidos pelo empregado à época de seu falecimento, respeitado o limite de 15 salários mínimos.

Se a empresa mantiver plano de “seguro funeral” gratuito, ficará isenta do pagamento desta indenização, desde que o valor do “seguro funeral” não seja inferior ao definido na presente cláusula.

Quando o “seguro funeral” for inferior ao definido na presente cláusula, a Empresas complementar o pagamento da diferença.

A Empresa se compromete a “adiantar” a verba necessária para os gastos dos funerais, mediante a comprovação por intermédio de recibos e ou notas fiscais, sendo que o montante adiantado será deduzido do total a ser pago pela Seguradora.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REEMBOLSO CRECHE**

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos dispendidos normalmente pela empresa, através dos convênios-creche, as partes signatárias do presente acordo, analisada a Portaria MTb-3.296, de 03/09/86, estabelecem as seguintes condições que poderão ser adotadas pela empresa com relação à manutenção e guarda dos filhos das suas empregadas, no período de amamentação:

- a) a empresa obrigada a manter local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos das suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, sem se considerar, porém, o número de mulheres referido naquele parágrafo 1º, concederá, alternativamente, às mesmas, um reembolso de despesas efetuadas para esse fim, caso não tenha local próprio;
- b) o valor mensal do reembolso corresponderá à despesa efetivamente comprovada por pessoa física ou jurídica, até o valor equivalente a 01 (um) salário mínimo vigente à época da comprovação;
- c) dado o caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;
- d) o reembolso beneficiará somente àquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, sendo pago, porém, a despeito de morte da empregada;
- e) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará no 15º (décimo quinto) mês após o retorno da empregada ou no mês em que se rescinda o contrato de trabalho;
- f) em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação à cada filho, individualmente.

Fica desobrigada do reembolso, caso a empresa á mantenha ou venha a manter, em efetivo funcionamento, local para guarda ou creche na forma da Lei, bem se adotar ou vier a adotar sistema semelhante de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

## **Seguro de Vida**

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

A critério exclusivo da empresa, esta poderá instituir, a favor de seus empregados, apólice coletiva de seguro de vida em grupo e convênio de assistência médica, ficando autorizada, 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 da empresa instituir, em 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.

A empresa, mensalmente, arcará com 50% (cinquenta por cento) do valor do prêmio devido a título de convênio de assistência médica e o saldo remanescente será arcado pelo trabalhador.

É opcional a contratação de beneficiários dependentes (esposa e filhos) no caso de convênio de assistência médica, na forma da apólice contratada e o custo com cada beneficiário será arcado integralmente pelo empregado.

No caso de rescisão do contrato de trabalho, em qualquer modalidade, o empregado terá direito de continuar a utilizar o plano de saúde pelo prazo máximo de 30 dias a contar do desligamento.

A presente cláusula vigorará pelo prazo fixo de vigência deste acordo, ficando estabelecido entre as partes que a renovação da condição dependerá da aceitação por terceiros das condições de negociação para tal.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TESTE ADMISSIONAL - ALIMENTAÇÃO**

A empresa que fornecer alimentação aos seus empregados, no local de trabalho, proporcionará alimentação gratuita aos candidatos em testes, desde que estes sejam coincidentes com os horários de refeições.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ÁGUA POTÁVEL**

A empresa deverá fornecer água potável, em condições higiênicas, servida

por meio de copos individuais ou bebedouros de jato inclinado, conforme dispõe a NR-24.7.1, da Portaria 3.214/78. Esta água deverá ser submetida, semestralmente, a análise bacteriológica cujo resultado será afixado nos quadros de aviso.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ**

Na ocorrência de morte natural ou acidental ou invalidez permanente, por motivo de doença ou acidente, atestados pelo INSS, a empresa pagará ao dependente legal, no primeiro caso, e ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 02 salários nominais, mensais do empregado.

No caso de invalidez permanente, esta indenização será paga somente se ocorrer à rescisão contratual.

A empresa se mantiver plano de complementação de aposentadoria e/ou seguro de vida em grupo, estará isentas do pagamento desta indenização, desde que:

- a) o valor da indenização, que será paga de uma única vez, não seja inferior ao definido na presente cláusula, ressalvadas condições mais favoráveis e;
- b) os trabalhadores que não forem optantes pelo plano, façam jus ao estipulado nesta cláusula.
- c) Nos casos de morte ou invalidez permanente, provocados por acidente do trabalho dentro da empresa, a mesma pagará ao dependente legal no primeiro caso, e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 03 salários nominais, mensais do empregado.

### **Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 05 ou mais anos de serviços, contínuos ou não e dedicados à mesma empresa, será paga uma única indenização equivalente a um e meio salário nominal, alternativamente, a critério da empresa, ou no ato de aposentadoria pelo INSS, se continuarem a trabalhar nela, ou quando dela vierem a desligar-se definitivamente, após a aposentadoria pelo INSS.

Os empregados desligados após o término da garantia prevista na cláusula 34ª e que já tiverem adquirido comprovadamente o direito à aposentadoria pelo INSS, também farão jus à indenização desta cláusula.

Fica excluída a indenização por aposentadoria decorrente de invalidez, já contemplada na cláusula 22ª.



A empresa se mantiver plano de complementação de aposentadoria, estará isenta do pagamento desta indenização, desde que garanta a todo trabalhador, optante ou não pelo plano, uma indenização com o valor mínimo estipulado nesta cláusula no momento do desligamento, ressalvadas as condições mais favoráveis.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APOSENTADORIA ESPECIAL**

Para efeito de requerimento de aposentadoria especial junto ao INSS, a empresa entregará ao empregado que trabalhe em condições de insalubridade ou periculosidade, reconhecidas pela empresa e cujo adicional venha sendo pago por esta, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho e dentro do prazo de 8 (oito) dias úteis para empregados e 10 (dez) dias úteis para ex-empregados, os respectivos formulários exigidos pelo INSS devidamente preenchidos; bem como cópia do laudo pericial respectivo, expedido pela própria empresa ou por órgão legalmente competente.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empresa deverá preencher os formulários exigidos pelo INSS, para requerimento de aposentadoria no prazo de 10 dias úteis; para auxílio-doença, no prazo de 05 dias úteis.

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

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.

Durante os últimos 8 dias úteis, 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 art. 488 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

a) Caso seja o empregado impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral.

b) Quando da rescisão do contrato de trabalho, será garantido ao empregado que receber aviso-prévio, o correspondente descanso semanal remunerado já adquirido nos termos da Lei.

c) Aos empregados com mais de 45 anos de idade e, no mínimo, 05 anos de trabalho na mesma empresa, contínuos ou não, fica garantido o pagamento de 1,5 salário, a título de aviso-prévio, vedada, em qualquer hipótese, a cumulatividade deste aviso prévio com aquele decorrente da Constituição Federal.

d) O início do aviso prévio não poderá coincidir com domingos, sábados, feriados, folgas, dias compensados ou no dia do retorno de férias.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA**

Na execução dos serviços da sua atividade produtiva fabril, a empresa não poderão se valer senão de trabalhadores por elas contratados sob regime da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), salvo nos casos definidos na Lei 6 019 de 03 de Janeiro de 1974 (que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências), casos em que o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de 90 (noventa) dias. Nos casos de substituição de empregadas em decorrência de licença maternidade, o prazo previsto na Lei 6.019/74, poderá ser prorrogado, a critério da empresa, pelo prazo do efetivo afastamento.

### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

A empresa por estabelecimento compromete-se a não fazer restrições para a admissão de portadores de necessidades especiais, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas da empresa assim o permitir. A empresa criará e manterá programas de reaproveitamento de seus

próprios reabilitados.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CARTA - AVISO DE DISPENSA**

O empregado demitido sob acusação de prática de falta grave, deverá ser avisado no ato, por escrito e contra recibo, das razões determinantes dessa demissão, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - READMISSÃO - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida em empresas do mesmo grupo econômico, será dispensada a celebração de contrato de experiência.

Para os trabalhadores temporários, considerados estes os previstos na Lei 6 019/74, que venham a ser contratados pela empresa como empregados efetivos, para a mesma função exercida anteriormente em empresas do mesmo grupo econômico, o período durante o qual foram temporários será deduzido dos noventa dias do contrato de experiência.

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

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GESTANTE**

Garantia de emprego e salário à empregada gestante até 90 (noventa) dias após o término do período compulsório, exceto nos casos de contrato por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisões por justa causa e pedidos de demissão.

Fica assegurado o direito de renúncia desta garantia de emprego e salário, por espontaneidade da empregada, sendo que, neste caso, a empresa fará a demissão sem justa causa, pagando todos os direitos legais com exceção da citada estabilidade e seus reflexos legais.

Caso a demissão sem justa causa, for por iniciativa da empresa, esta pagará à empregada todos os direitos legais, a citada estabilidade e seus reflexos.

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 (sessenta) 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 TERCEIRA - SERVIÇO MILITAR**

Garantia de emprego e salário ao empregado em idade de Serviço Militar, a partir do alistamento e até a incorporação, e nos 60 (sessenta) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu.

Os empregados incorporados ao Tiro de Guerra, quando convocados para “ficar de guarda”, serão dispensados da jornada de trabalho no dia respectivo, sem prejuízo da remuneração.

Esta cláusula não se aplica nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisões por justa causa, acordo entre as partes e pedidos de demissão

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PARA ACIDENTADO ENQUADRADO NO ART.213 DA IN 57 DE 10/10/2001**

Será garantida a manutenção do contrato de trabalho pelo período de 18 meses a partir do retorno ao trabalho aos empregados afastados por mais de 15 dias para tratamento de acidente de trabalho de acordo com o artigo 213 da Instrução Normativa 57 de 10/10/2001 tipo 1 e 3, que resulte em perda total e permanente de um membro e concomitantemente redução da capacidade laboral.

Os demais acidentes seguem o artigo 118 da Lei 8213/91.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHADOR AFASTADO PELO INSS**

Ao empregado que permanecer afastado do serviço, por doença não caracterizada pela Lei como profissional ou acidente do trabalho, e percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta dada pelo INSS, por um único período igual ao do afastamento, limitado ao máximo de 90 (noventa) dias, sem prejuízo do aviso

prévio.

Esta cláusula não se aplica, após o retorno do afastamento pelo INSS, nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), contratos de aprendizagem metódica, rescisões por justa causa, acordos entre as partes e pedidos de demissão e quando o empregado se encontrar, na época do afastamento, em aviso prévio indenizado.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado em fase de pré-aposentadoria por tempo de contribuição, por idade e especial, atingido por dispensa sem justa causa, exceto portanto, nos casos de pedido de demissão, rescisão por justa causa e acordo, fica assegurado emprego e salário durante o período que faltar para aposentar-se, segundo os critérios abaixo:

- a) o empregado com 5 a 10 anos completos de emprego na mesma empresa em períodos contínuos ou não, terá garantia de emprego e salário nos 16 meses imediatamente anteriores à data de aquisição ao direito da aposentadoria;
- b) o empregado com mais de 10 anos e com até 20 anos de emprego na mesma empresa, em períodos contínuos ou não, terá a garantia de emprego e salário nos 18 meses imediatamente anteriores à data de aquisição ao direito da aposentadoria;
- c) os empregados com mais de 20 anos de emprego na mesma empresa, em períodos contínuos ou não, terá a garantia de emprego e salário nos 20 meses imediatamente anteriores à data de aquisição ao direito da aposentadoria;

É vedada a conversão do tempo de serviço para os efeitos da garantia prevista nesta cláusula;

No caso de demissão, o empregado deverá comunicar e comprovar, à empresa, possuir, se for o caso, o direito de emprego e salário previsto nesta cláusula, até o instante da homologação.

O empregado terá, a partir da data da notificação da dispensa, 30 dias para completar aquela comprovação, se houver deficiência de documentação.

Neste caso, a homologação e o pagamento das verbas rescisórias ficarão suspensos por 30 dias sem qualquer penalidade para o empregador, que apenas deverá corrigir monetariamente os valores devidos, pelo índice da Caderneta de Poupança, a contar do dia a partir do qual a rescisão é devida e até o instante do pagamento.

O prazo de 30 dias será prorrogado por 7 dias, no caso de aviso prévio

trabalhado integralmente.

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

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MARCAÇÃO DE PONTO E HORÁRIO DE REFEIÇÃO**

a) A empresa utilizará o 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 cargo de supervisão, chefia e gerência e ou semelhantes, serão dispensados do registro da jornada de trabalho através do cartão de ponto, livro de ponto ou registro magnético.

c) A empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que o horário seja gozado na íntegra.

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

É facultado ao empregador e ao empregado, o registro de ponto de até 20 (vinte) minutos de antecedência no início da jornada e de até 20 (vinte) minutos após o término da jornada, sem que isso seja caracterizado como hora extraordinária, desde que não haja prestação de serviço.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FALTAS ABONADAS**

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, desde que as faltas coincidam com as jornadas de trabalho, mediante comprovação:

a) por 03 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, sogro ou sogra, ascendente, descendente, irmão ou irmã (caso a comunicação do

falecimento ocorra durante a segunda metade da jornada de trabalho, esta não será computada na contagem dos 03 dias previstos);

b) para internação hospitalar por um (01) dia útil, de cônjuge e dependentes e por até 3 dias úteis de filhos (as) até 14 anos, neste caso mediante comprovante de recomendação médica da necessidade de acompanhamento;

c) por 05 dias de trabalho, para casamento;

d) por 01 dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTUDANTES**

Abono de faltas ao empregado estudante, matriculado em estabelecimento oficial ou reconhecido, para prestação de exames vestibulares e supletivos, semestrais ou anuais, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 horas, desde que haja incompatibilidade de horário e comprovação posterior.

A empresa deverá compatibilizar o horário de trabalho de empregados estudantes com respectiva frequência a escola oficial ou reconhecida.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS**

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com domingos, sábados, feriados, folgas ou dias compensados, devendo iniciar-se a partir do primeiro dia útil da semana, salvo em decorrência de força maior (CLT, art. 501).

Na hipótese de o empregado vir a ser afastado pelo INSS, ser-lhe-a assegurado o cômputo do período de afastamento, limitado a um único período aquisitivo, para fim de férias.

Quando as férias coletivas, abrangerem os dias 25 de dezembro de 2013 e 01 de janeiro de 2014 e estes não coincidirem com domingos, os mesmos dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

Ao empregado cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador sem justa causa nos 15 primeiros dias, após o seu retorno de férias, será paga uma indenização correspondente a meio salário nominal, sem prejuízo aos 30

(trinta) dias de aviso prévio.

### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

A empresa concederá licença remunerada para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, a partir da comprovação respectiva, de acordo com o Decreto n º 4729/2003 o qual cita:

- a) até 1 ano completo – 120 dias
- b) a partir de 1 ano e 1 dia até 4 anos – 60 dias
- c) a partir de 4 anos e 1 dia até completar 8 anos – 30 dias

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

A empresa adotará medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva, e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores.

Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e de segurança do trabalho.

Quando o trabalhador no exercício de sua função entender que sua vida ou integridade física se encontra em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, desde que o risco seja comprovado, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando tal fato primeiramente ao seu superior imediato, na seqüência ao setor de segurança do trabalho, a quem caberá a investigação e à CIPA, sem que este ato resulte em qualquer represália para o trabalhador.

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - VESTUÁRIO**

Fornecimento gratuito, aos empregados, de uniformes, sapatos e roupas



próprias para o trabalho, quando exigidos pela empresa para prestação de serviços, bem como de EPI (Equipamento de Proteção Individual) de acordo com o artigo 166 da C. L.T.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ELEIÇÕES DE CIPAS**

A empresa obrigada ao cumprimento da NR-5 convocará eleições para CIPAs (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes), com 60 dias de antecedência mínima do término do mandato, dando publicidade a tal ato através de comunicados afixados nos quadros de aviso da mesma, comunicados estes cujas cópias deverão ser enviadas ao Sindicato dentro de 15 dias daquela convocação.

No prazo máximo de 15 dias após a realização das eleições, será o Sindicato comunicado do resultado, indicando-se os eleitos, bem como as datas do pleito e da posse.

O não cumprimento do disposto nesta cláusula, por parte do empregador, tornará nulo, o processo eleitoral, devendo nova eleição ser convocada e realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias.

Os titulares da representação dos empregados na CIPA não poderão ser transferidos para outra localidade, salvo quando houver concordância expressa dos mesmos.

A empresa constituída durante a vigência desta convenção, terá 60 (sessenta) dias a partir do início de suas atividades para realização das eleições, obedecendo aos prazos desta cláusula.

A inscrição deverá ser feita em duas vias em papel timbrado da empresa, assinadas pelo presidente atual da CIPA ou pelo representante legal indicado pela empresa para coordenar os trabalhos da eleição. A empresa ficará com a primeira via da inscrição e entregará a cópia, no ato da inscrição, ao candidato.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS**

A empresa adotará medidas para neutralizar as condições agressivas de trabalho, bem como divulgará os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente de trabalho, doenças profissionais do trabalho e ocupacionais. A empresa informará também, aos seus empregados e aos membros da CIPA, os riscos profissionais que possam ter origem nos locais de trabalho e os meios de prevenção

## **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS**

Todos os trabalhadores serão submetidos aos exames médicos previstos na legislação, ou seja, periódico, de retorno ao trabalho, admissional, demissional e de mudança de função.

A segunda via do ASO admissional e demissional, será obrigatoriamente entregue ao empregado, mediante recibo na primeira via.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

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

A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a portaria MPAS nº 3370 de 09/10/84.

## **Primeiros Socorros**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REMÉDIOS**

A empresa estabelecerá convênios com farmácias e drogarias, para aquisição de remédios pelos seus empregados, efetuando o respectivo desconto dos valores das compras em folha de pagamento; caso haja recusa de celebrar os convênios, por parte das farmácias e drogarias, a empresa adiantará o respectivo numerário necessário.

## **Relações Sindicais**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores abrangidos por este acordo, a empresa se tiver até 150 empregados, permitirá a entrada de diretor do Sindicato profissional, uma vez por ano, durante a vigência deste acordo, e se a empresa estiver com mais de 150 empregados, uma vez por semestre, em datas, locais e horários apropriados, escolhidos previamente pelas partes de comum acordo, sindicalização esta a ser

desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em local de fácil acesso aos trabalhadores.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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, para tal finalidade, por um período de até uma semana, no caso da letra “a”, e de até duas semanas, no caso das demais letras, sem prejuízo da remuneração do mesmo empregado, desde que comprovada a participação através de certificado ou de diploma emitido pela entidade promotora dos cursos:

- a) empresas que possuam acima de 50 e até 749 empregados, liberarão 02 empregados;
- b) empresas que possuam de 750 a 1749 empregados, liberarão 03 empregados;
- c) empresas que possuam de 1750 empregados em diante, liberarão 04 empregados.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DIRETOR SINDICAL - FALTAS**

Os dias em que o diretor eleito do Sindicato permanecer afastado da empresa, exercendo atividades sindicais, comprovadas previamente, até o dia imediatamente anterior, mediante ofício da entidade sindical, embora não remunerados, não serão considerados para desconto do DSR, bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do Art. 130 da CLT, até o limite de 25 (vinte e cinco) faltas anuais.

As faltas comprovadas previamente até o dia anterior, mediante ofício da entidade sindical, entre a 26<sup>a</sup> e a 45<sup>a</sup> (limite de 20 (vinte) faltas anuais), serão consideradas faltas não remuneradas, e como tal, terão reflexos em férias, 13º salário e DSR, porém, não serão consideradas para efeito disciplinar.

### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE**

## **ACIDENTE DO TRABALHO**

Para fins estatísticos e epidemiológicos, a empresa deverá comunicar mensalmente ao sindicato, os acidentes típicos com afastamento superior a 15 dias.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - RELAÇÃO DOS CONTRIBUINTE**

A empresa remeterá, dentro do prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento da contribuição sindical dos seus empregados, integrantes da categoria profissional abrangida, à respectiva entidade sindical profissional, relação nominal dos empregados contribuintes, indicando a função de cada um, o salário percebido no mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido.

A relação de que trata esta cláusula poderá ser substituída por cópia de folha de pagamento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS**

A empresa recolherá às 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 2013.

B) Cada parcela corresponderá a (hum por cento) e será recolhida até o 5º dia útil de cada mês. A primeira parcela será paga até 05 de maio de 2013.

C) Excluem-se da aplicação desta cláusula, dos funcionários pertencentes às categorias profissionais diferenciadas, bem como os que estiverem com os seus contratos de trabalhos suspensos, seja a que título for.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - RECOLHIMENTO DE VALORES DESCONTADOS**

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

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO**

As partes garantem a prevalência e supremacia do presente acordo coletivo de trabalho, em detrimento de eventuais disposições em contrário previstas em convenção coletiva ou sentença normativa relativas às categorias profissional e econômica envolvidas, ainda que mais favoráveis, as quais não serão estendidas aos empregados da empresa envolvida em hipótese alguma por ser o presente instrumento, em seu conjunto, considerado mais benéfico aos trabalhadores.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

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

Será competente à Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente acordo coletivo de trabalho, porém devendo as partes se submeterem previamente a tentativa amigável de conciliação por si próprias.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO**

O presente acordo coletivo de trabalho abrange os empregados da empresa convenente, conforme enquadramento sindical estabelecidos pela Consolidação das leis do Trabalho. Os diretores e gerentes integrantes de

profissões liberais ou categorias profissionais diferenciadas, por exercerem cargos de confiança e estarem isentos de controle de horário, terão suas condições de trabalho regulamentadas por contrato individual, ficando excluídos da aplicação do presente acordo coletivo de trabalho.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTA**

Fica estabelecida a multa equivalente a 1/25 (um vinte e cinco avos) do salário normativo de efetivação, vigente à data do cumprimento da obrigação, por infração e por empregado, no caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta convenção, exceto quanto às que já contenham penalidades próprias, revertendo a favor da parte prejudicada.

Tratando-se de cláusulas que não envolvam valor pecuniário, a multa prevista nesta cláusula somente será devida quando, após o decurso do prazo de 07 dias corridos de notificação escrita, entregue pelo Sindicato dos Trabalhadores às empresas, mediante protocolo.

No caso de reincidência no descumprimento da mesma cláusula, desde que comprovada a infração, será emitida uma única notificação.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

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

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

No prazo de 7 (sete) dias úteis contados a partir da data da entrega da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) devidamente protocolada, serão obrigatoriamente anotados os prêmios e outros adicionais que acompanhem a remuneração do empregado.

No caso da anotação relativa à contribuição sindical, a empresa anotará, também, o nome do Sindicato profissional beneficiário.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - REVISTAS**

A empresa se adotar o sistema de revista nos empregados o fará em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - RECOMENDAÇÃO: ENFERMARIA E TRANSPORTE DE EMERGÊNCIA**

Recomenda-se que as empresas possibilitem o atendimento de enfermaria para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno, e aos sábados e domingos, e providenciem transporte seguro, em casos de emergência, dentro das circunstâncias materiais de cada empresa.

ANTONIO MALTAURO FACONI

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES CERAMISTAS DE JUNDIAI E REGIAO

GILBERTO WILSON FARHAT

Diretor

MULTIVETRO INDUSTRIA E COMERCIO DE VIDROS ESPECIAIS LTDA