

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO_2012/2013

N_MERO DE REGISTRO NO MTE: SP005247/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/06/2012
N_MERO DA SOLICITA?_O: MR022714/2012
N_MERO DO PROCESSO: 46255.001753/2012-93
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

ROCA BRASIL LTDA., CNPJ n. 61.135.711/0003-20, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MARIA LUCIA BESSON SIEDLARCZYK;

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 **Jundia_/SP**.

Sal_rios, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CL_USULA TERCEIRA - SAL_RIO NORMATIVO

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

Reajustes/Corre?_es Salariais

CL_USULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os sal_rios de 31/03/2012, ser_ aplicado em 01/04/2012, o percentual negociado de reajuste equivalente a 7% (sete por cento), para sal_rios at_ R\$ 2.700,00 e 6% (seis por cento), para sal_rios acima de R\$ 2.700,00, mediante

quita?_o de eventuais perdas salariais ocorridas no per_odo de 01.04.2011 a 31.03.2012.

Isonomia Salarial

CL_USULA QUINTA - SUBSTITUI?_O TEMPOR_RIA

Exceto para os cargos de Ger_ncia ou de Chefia Administrativa, enquanto perdurar a substitui?_o que n_o tiver car_ter meramente eventual o empregado substituto far_ jus ao sal_rio do empregado substitu_do, a partir do 10_ (d_cimo) dia de substitui?_o, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

CL_USULA SEXTA - SUBSTITUI?_O PERMANENTE

Ao empregado admitido ou transferido para ocupar posto de outro desligado ou transferido, por qualquer motivo, ser_ garantido sal_rio igual ao do empregado de menor sal_rio na fun?_o, ressalvado um per_odo experimental de, no m_ximo, 60 (sessenta) dias, sem considerar eventuais vantagens pessoais.

Descontos Salariais

CL_USULA S_TIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido _s Empresas, quando oferecida a contrapresta?_o, o desconto em folha de pagamento para custeio de seguro de vida em grupo, plano de previd_ncia complementar, transporte, alimenta?_o, conv_nio de assist_ncia m_dica e conv_nios em geral, medicamentos, participa?_o no custo da cesta b_sica alimentar, clube/agremia?_es, empr_stimos pessoal-consignados perante qualquer institui?_o, promo?_es, despesas com telefonemas particulares e aquisi?_o de produtos das Empresas ou de empresas do mesmo Grupo Econ_mico, mediante autoriza?_o escrita do empregado, caso a caso.

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

CL_USULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Ser_o obrigatoriamente fornecido pela empresa aos empregados comprovantes de pagamento, com a identifica?_o da empresa, nome do empregado e n_mero de horas trabalhadas (normais, extras e noturnas), discrimina?_o de cada valor pago, inclusive pr_mios, adicionais e abonos (sendo vedada _

globaliza?_o de valores), discrimina?_o de cada valor descontado (sendo vedada _ globaliza?_o de valores), identifica?_o do valor do sal_rio nominal hor_rio ou mensal e valor depositado na conta do FGTS.

Par_grafo primeiro: As Empresas que efetuarem o pagamento dos sal_rios, f_rias e 13_sal_rios de seus empregados atrav_s de dep_sito em conta corrente ficam desobrigados de obter a assinatura dos mesmos nos respectivos recibos, havendo presun?_o de veracidade quanto ao efetivo pagamento das verbas discriminadas naqueles documentos.

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

CL_USULA NONA - ATRASOS DE PAGAMENTO

Ocorrendo o n_o cumprimento pelas Empresas do disposto no artigo 459 e par_grafo _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_cio 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_lios 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_lio-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 complementação ser devida inclusive para os empregados cujo afastamento tiver sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias e, também, para aqueles que ainda não tiverem completado o período de carência para percepção desse benefício previdenciário.

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

Adicional de Hora-Extra

CLUSULA D_CIMA SEGUNDA - HORA EXTRAORDINARIA

Na forma do artigo 59, caput e parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, as empresas ficam autorizadas a prorrogar a jornada de trabalho de seus empregados até o limite de 10 (dez) horas, inclusive em atividades consideradas insalubres e/ou perigosas, independentemente da celebração de acordos individuais de prorrogação. Havendo trabalho extraordinário, as horas extras serão remuneradas da 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) 110% (cento e dez por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias realizadas aos sábados;
- c) 120% (cento e vinte por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias realizadas aos domingos - exceto turnos de revezamento - feriados e dias já compensados, além do DSR, quando devido, se não for designada folga compensatória até a semana seguinte.

Adicional Noturno

CLUSULA D_CIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno, nas condições previstas no artigo 73 e parágrafos da CLT, será de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Auxílio Alimentação

CLUSULA D_CIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE

As empresas somente poderão reajustar os preços dos serviços de alimentação e transporte coletivo, quando cobrados, na época de reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento, inclusive produtividade, se houver.

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

Enquanto integrantes do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT as empresas, mediante acordo com o sindicato profissional, poderão efetuar reajustes superiores aos estabelecidos nessa cláusula, limitados, porém, ao máximo previsto na legislação pertinente.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CESTA BÁSICA ALIMENTAR

Durante o prazo de vigência do presente acordo coletivo as empresas fornecerão, mensalmente, uma cesta básica de alimentos aos empregados que a solicitarem, na forma e nas condições estabelecidas pelas empresas ou através de acordos coletivos específicos celebrados com o Sindicato profissional.

A partir de 01.04.2012, a participação do trabalhador no valor da cesta básica, será de R\$ 10,00 (dez reais)

Parágrafo único: A cesta básica concedida através do presente acordo coletivo não terá seu valor econômico integrado ao salário do empregado, para quaisquer efeitos, independentemente da cobrança ou não de qualquer valor, nem os empregados poderão lhe atribuir vínculo salarial, remuneratória ou previdenciária, para qualquer fim.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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), 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

CLUSULA DECIMA SÉTIMA - SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já 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 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.

CLUSULA DECIMA 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 respectiva 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.

CLUSULA DECIMA NONA - 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 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

CLUSULA VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - CRECHES

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, declarar o assinado 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 terá natureza remuneratória e seu valor econômico não será integrado ao salário da empregada, para quaisquer efeitos.

Seguro de Vida

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

A critério exclusivo das Empresas, estas poderão instituir, a favor de seus empregados, aplicação 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, ap_lice coletiva de seguro de vida em grupo e/ou conv_nio de assist_ncia m_dica, tais presta?_es n_o ter_o natureza salarial e n_o se incorporar_o aos contratos de trabalho, inclusive para fins de recolhimentos previdenci_rios e fundi_rios.

Aposentadoria

CL_USULA VIG_SIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 S_TIMA - 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 VIG_SIMA OITAVA - 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 VIG_SIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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.

N_o est_o abrangidos pela garantia supra os casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experi_ncia, demiss_o por justa causa, pedido de demiss_o e acordo entre as partes, sendo nestes dois _ltimos casos necess_ria a assist_ncia do

Sindicato Profissional.

CL_USULA TRIGSIMA SEGUNDA - GARANTIA AO TRABALHADOR SILICOTICO

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, mútuo 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 cessar_ão imediatamente a partir do momento em que a empresa iniciar o pagamento de pens_ão vital_ícia derivada de a?_o c_ível de indeniza?_o por danos materiais e/ou morais, com decis_ão favor_ável ao trabalhador, que n_ão poder_ ser inferior ao _ltimo sal_ário do empregado na fun?_o, reajust_ável na mesma forma dos empregados ativos, conforme conven?_o coletiva, acordo coletivo ou senten_ça normativa aplic_ável _ categoria profissional.

Estabilidade Portadores Doen_ça N_ão Profissional

CL_ÚSULA TRIG_SIMA TERCEIRA - GARANTIA EM CASOS DE DOEN_ÇA

A todo empregado com mais de 06 (seis) meses de servi_ço nas empresas, que permanecer afastado do trabalho, em gozo de benef_ício pelo INSS, por mais de 15 (quinze) dias, ser_ concedida, ap_ós o seu retorno ao servi_ço, uma garantia de emprego ou sal_ário 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 cláusula fica limitada a 03 (tr_ês) afastamentos durante a vig_ncia do presente acordo coletivo e n_ão se aplica aos casos de contratos por prazo determinado (inclusive o de experi_ncia), rescis_ões por justa causa, acordo entre as partes ou pedido de demiss_ão e quando o empregado se encontrar em cumprimento de aviso pr_vio, excetuado, nesta hip_ótese 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_ão far_ jus _ mesma.

Estabilidade Aposentadoria

CL_ÚSULA TRIG_SIMA QUARTA - PR_-APOSENTADORIA

Ser_ão garantidos o emprego ou sal_ário pelo tempo necess_ário _ implementa?_o e obten?_o do benef_ício previdenci_ário, aos empregados em condi?_es pr_ximas de se aposentar, desde que falem at_ 24 (vinte e quatro) meses para alcan_ar o direito _ aposentadoria em seus prazos m_nimos e que tenham permanecido a servi_ço da

atual empresa por um período mínimo de 05 (cinco) anos.

A garantia de que trata esta cláusula será de:

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

O empregado interessado deverá informar a respectiva empresa, por escrito e mediante protocolo, o momento no qual atingiu a condição prevista nesta cláusula.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE SALÁRIOS

Será garantido emprego ou salário para até 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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

As empresas, inclusive em atividades consideradas insalubres e/ou perigosas, poder_o ultrapassar a dura?_o normal da jornada de trabalho, respeitando o n_mero de horas de trabalho contratual semanal e o m_ximo legal permitido, visando _compensa?_o das horas n_o trabalhadas aos s_bados, sem que este acr_scimo di_rio seja considerado como trabalho extraordin_rio.

Descanso Semanal

CL_USULA TRIG_SIMA S_TIMA - ATRASOS E REPOUSO REMUNERADO

A ocorr_ncia de atrasos justificados ao trabalho durante o m_s, desde que no total n_o sejam superiores a 60 (sessenta) minutos, n_o acarretar_ perda salarial, bem como o desconto do DSR correspondente.

Controle da Jornada

CL_USULA TRIG_SIMA OITAVA - MARCA?_O DE PONTO E HOR_RIO DE REFEI?_O

- a) As empresas poder_o substituir o atual sistema de registro de hora de entrada e sa_da, adotando o sistema eletr_nico, respeitada a Portaria GM/MTB 1.120, de 08 de novembro de 1995, que regulamentou o artigo 74, par_grafo 2_, da CLT.
- b) Os empregados de confian_a, assim entendidos aqueles que ocupam os cargos de supervis_o, chefia e ger_ncia e/ou assemelhados, poder_o ser dispensados do registro da jornada de trabalho atrav_s de cart_o de ponto, livro de ponto ou registro magn_tico.
- c) As empresas poder_o dispensar os empregados da marca?_o de ponto nos hor_rios de in_cio e t_rmino do intervalo de refei?_o, desde que o hor_rio do intervalo esteja pronto.
- d) Os trabalhadores submetidos a controle de jornada, atrav_s de cart_o de ponto, livro de ponto ou registro magn_tico, ficam dispensados de apor sua assinatura nos mesmos, inclusive no espelho do controle magn_tico de ponto, havendo presun?_o de veracidade quanto aos hor_rios e intervalo para refei?_o e descanso.

Faltas

CL_USULA TRIG_SIMA NONA - ABONO DE FALTAS DE ESTUDANTE

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

- a) o exame deve ser prestado em escola oficial ou reconhecida, localizada num raio de 100 (cem) km do munic_pio do local de trabalho;
- b) o hor_rio de exame deve coincidir com o hor_rio de trabalho do empregado;
- c) o pedido deve ser feito com anteced_ncia m_nima de 05 (cinco) dias da data de realiza?_o do exame e comprovado at_ 05 (cinco) dias ap_s, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

CL_USULA QUADRAG_SIMA - AUS_NCIAS ABONADAS

Ser_o abonadas, para fins de percep?_o de sal_rios, as seguintes aus_ncias do empregado, desde que devidamente justificadas:

- a) por 02 dias, no caso do falecimento de pai ou m_e, sogro ou sogra;
- b) por 02 dias, quando da efetiva interna?_o do c_njuge ou filhos, mediante comprova?_o;
- c) por 03 dias _teis, por ocasi_o do seu casamento;
- d) por 1/2 dia _til, para recebimento do PIS, quando este n_o for efetuado na pr_pria empresa.

A empresa n_o descontar_ o DSR e feriados da semana respectiva nos casos de aus_ncia do empregado motivada pela necessidade de obten?_o de documentos legais, mediante comprova?_o, n_o sendo a falta computada para efeito de f_rias e 13_sal_rio.

Outras disposi?_es sobre jornada

CL_USULA QUADRAG_SIMA PRIMEIRA - S_BADOS E FERIADOS

Quando o feriado coincidir com s_bado j_compensado, a empresa poder_, alternativamente, reduzir a jornada di_ria de trabalho, subtraindo os minutos da compensa?_o, realizar a compensa?_o das horas excedentes em um s_dia ou pagar

as respectivas horas como extraordinárias, nos termos deste acordo coletivo de trabalho.

CLUSULA QUADRAGSIMA SEGUNDA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Será facultado 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.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLUSULA QUADRAGSIMA TERCEIRA - GOZO DE FÉRIAS

As férias regulares iniciar-se-ão no primeiro dia útil da semana, de forma a não coincidir com sábados, DSR, 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.

Fica garantido ao trabalhador uma estabilidade de 30 (trinta) dias, após seu retorno das férias.

Outras disposições sobre férias e licenças

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

É facultado aos empregados converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiverem direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhes seria devida

nos dias correspondentes, desde que a convers_ão seja solicitada, por escrito, at_ 15 (quinze) dias antes do t_érmino do per_íodo aquisitivo, nos termos do artigo 143 e par_ágrafos da Consolida_ão das Leis do Trabalho.

Sa_úde e Seguran_ça do Trabalhador

Condi_ões de Ambiente de Trabalho

CL_USULA QUADRAG_SIMA QUINTA - MEDIDAS DE PROTE_ÇÃO

As empresas cumprir_ão com fidelidade as Normas Regulamentadoras (NR) vigentes, aprovadas pelo Minist_rio do Trabalho, que disp_õem sobre seguran_ça e medicina do trabalho, inclusive no que diz respeito _realiza_ão de exames m_édicos no momento da admiss_ão, periodicamente e no ato da demiss_ão do empregado, na forma do estabelecido na NR-7, dando conhecimento aos empregados dos respectivos resultados.

Uniforme

CL_USULA QUADRAG_SIMA SEXTA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

A empresa fornecer_ão aos empregados, gratuitamente, uniformes, cal_çados e todos os equipamentos e roupas necess_árias ao trabalho, quando exigidos por ela ou por lei.

Aceita_ão de Atestados M_édicos

CL_USULA QUADRAG_SIMA S_TIMA - ATESTADOS M_ÉDICOS E ODONTOL_GICOS

As empresas reconhecer_ão a validade dos atestados m_édicos ou odontol_gicos 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 m_édicos dever_ão providenciar, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a entrega dos mesmos _s empresas.

Primeiros Socorros

CL_USULA QUADRAG_SIMA OITAVA - MEDICAMENTOS

As empresas estabelecer_ão conv_ênios com farm_ácias e drogarias para a aquisi_ão de

rem_dios pelos seus empregados, para desconto em folha de pagamento.

Rela?_es Sindicais

Sindicaliza?_o (campanhas e contrata?_o de sindicalizados)

CL_USULA QUADRAG_SIMA NONA - SINDICALIZA?_O

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

Libera?_o de Empregados para Atividades Sindicais

CL_USULA QUINQUAG_SIMA - CURSOS - LICEN_A REMUNERADA

Sempre que convidados pelo Sindicato Profissional a participar de cursos sindicais sobre legisla?_o trabalhista e previdenci_ria, que possam enriquecer os conhecimentos dos trabalhadores, durante a vig_ncia deste acordo coletivo de trabalho as empresas liberar_o 02 (dois) empregados para tal finalidade, de forma n_o concomitante e por um per_odo de at_ 03 (tr_s) dias por ano, sem preju_zo da remunera?_o, desde que comprovada a participa?_o e pr_-avisada a empresa, por escrito, pela entidade representativa dos trabalhadores, com anteced_ncia m_nima de 48 (quarenta e oito) horas.

Garantias a Diretores Sindicais

CL_USULA QUINQUAG_SIMA PRIMEIRA - AFASTAMENTO DO DIRETOR SINDICAL

Os diretores n_o afastados de suas fun?_es nas empresas poder_o ausentar-se do servi_o at_ 08 (oito) dias por ano, sem preju_zo das f_rias, 13_sal_rio e descanso semanal remunerado, desde que pr_-avisada a respectiva empresa, por escrito, pelo Sindicato Profissional, com anteced_ncia m_nima de 24 (vinte e quatro) horas.

Contribui?_es Sindicais

CL_USULA QUINQUAGSIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO SINDICAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

A empresa recolherá as 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 corresponderá a 1% (um por cento) e será recolhida até o 5º dia útil de cada mês. A primeira parcela será paga até o dia 05 de Maio de 2012.
- 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.

CL_USULA QUINQUAGSIMA TERCEIRA - 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 a mesma a favor da entidade sindical dos trabalhadores.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CL_USULA QUINQUAGSIMA QUARTA - MATERIAL ESCOLAR

As empresas pagarão ao Sindicato Profissional, nos meses de setembro, outubro e novembro de 2012, a quantia equivalente a 08 (oito) salários normativos, sendo 02 (dois) salários normativos no primeiro mês e 03 (três) salários normativos nos dois últimos meses, no valor vigente no respectivo mês, a título de ajuda para compra de material escolar para seus funcionários e/ou dependentes em idade escolar.

A responsabilidade de administração do valor da contribuição será exclusiva e exclusivamente do Sindicato Profissional, podendo este adquirir materiais escolares na vigência ou não do presente acordo coletivo de trabalho.

CL_USULA QUINQUAGSIMA QUINTA - CLÁUSULA DA RELAÇÃO ANUAL DE EMPREGADOS

As empresas fornecerão, anualmente, ao Sindicato Profissional, até 60 dias após o encerramento do ano civil, informações sobre o número de empregados existentes, admitidos e demitidos no ano anterior.

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

CL_USULA QUINQUAGSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas fixarão, em quadros situados em local visível e de fácil acesso, avisos de autoria e responsabilidade do Sindicato Profissional, desde que previamente aprovados pela administração da mesma.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CL_USULA QUINQUAGSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

Será competente o Juízo do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente acordo coletivo de trabalho.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CL_USULA QUINQUAGSIMA OITAVA - APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO

O presente acordo coletivo de trabalho abrange os empregados das empresas representadas pelo Sindicato patronal, conforme enquadramento sindical estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho. Os diretores e gerentes, integrantes de profissões liberais ou categoria profissionais diferenciadas, por exercerem cargos de confiança e estarem isentos de controle de horário, terão suas condições de trabalho reguladas por contrato individual, ficando excluídos da aplicação, das cláusulas financeiras, do presente acordo coletivo de trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CL_USULA QUINQUAGSIMA NONA - MULTA POR INFRAÇÃO

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

A presente multa não se aplica às cláusulas que já possuem cominações específicas nesse acordo coletivo de trabalho ou na lei e não poder exceder o valor da obrigação.

Outras Disposições

CL_USULA SEXAGSIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

CL_USULA SEXAGSIMA PRIMEIRA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

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

CL_USULA SEXAGSIMA SEGUNDA - 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 das empresas envolvidas em hipótese alguma por ser o presente instrumento, em seu conjunto, considerado mais benéfico aos trabalhadores.

CL_USULA SEXAGSIMA TERCEIRA - RECOMENDAÇÕES

RECOMENDAÇÕES

Recomenda-se as empresas que:

- a) por ocasião da concessão de férias regulares (exceto coletivas) antecipem aos empregados 30% (trinta por cento) do 13º salário, independentemente de solicitação prévia;
- b) efetuem, preferencialmente, no Sindicato da categoria profissional as homologações das rescisões dos contratos de trabalho quando exigidas em lei;
- c) reavaliem seus atuais convênios de creche, se for o caso, substituindo-os ou implantando, caso haja interesse, o sistema estabelecido na cláusula 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

MARIA LUCIA BESSON SIEDLARCZYK
Diretor
ROCA BRASIL LTDA.

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