

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP004136/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/05/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR019747/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.163142/2022-57  
DATA DO PROTOCOLO: 18/05/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

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, CNPJ n. 01.528.621/0002-96, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). FABIO MELATO;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos trabalhadores nas Indústrias de Louça Sanitária**, com abrangência territorial em **Itupeva/SP**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo a partir de 01.04.2022, será de R\$ 2.052,36 (dois mil cinquenta e dois reais e trinta e seis centavos), estando excluídos desta cláusula os menores aprendizes, na forma da lei.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários de 31/03/2022, será aplicado em 01/04/2022, o percentual negociado de reajuste equivalente a 11,73% (onze vírgula setenta e três por cento).

Qualquer outro índice acima do acumulado do INPC do período acima descrito, será objeto de negociação entre as partes.

#### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA 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 substituto fará jus ao salário do empregado substituído, a partir do 10º (décimo) dia de substituição, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

#### **CLÁUSULA 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**

#### **CLÁUSULA 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/agremiações, empréstimos pessoais-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**

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Serão 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 à globalização de valores), discriminação de cada valor descontado (sendo vedada à 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.

#### **CLÁUSULA NONA - ATRASOS DE PAGAMENTO**

Ocorrendo o não cumprimento pelas Empresas do disposto no artigo 459 e parágrafo único da CLT, será aplicada uma multa moratória de 4% (quatro por cento) do valor do salário normativo, por dia de atraso, em benefício do empregado, limitada, porém, ao valor máximo (teto) de 02 (dois) salários normativos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ERROS DE PAGAMENTO**

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

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

##### **13º Salário**

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

Aos empregados que tiverem entrado em gozo de auxílio-doença, durante a vigência desse acordo coletivo de trabalho, a empresa pagará até 6/12 (seis doze avos) do 13º salário, proporcional ao período de afastamento.

A complementação será 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 será 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**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA EXTRAORDINÁRIA**

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**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA 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.

Aos trabalhadores que forem admitidos ou passarem a trabalhar no horário noturno, a partir de 01.04.2022, o adicional noturno será de 35% a ser aplicado sobre o valor da hora normal.

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

A empresa pagará aos seus empregados, a título de PLR, referente ao ano de 2022, a importância correspondente a 70% (setenta por cento) do salário nominal de cada empregado.

O pagamento será efetuado até 31.01.2023.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

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 vinculação salarial, remuneratória ou previdenciária, para qualquer fim.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

#### **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 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado a empresa pagará aos seus dependentes (segundo o conceito de dependente adotado pela Previdência Social), a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de 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 terá 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 situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 05 (cinco) ou mais anos de serviços contínuos dedicados à atual empresa, aposentados nesta, que se desligarem definitivamente, será pago um abono equivalente a 50% (cinquenta por cento) do último salário 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) salário nominal, garantida, em qualquer hipótese, a quantia equivalente a 01 (um) salário normativo vigente à época do desligamento.

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

### **Normas para Admissão/Contratação**

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

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

### **Desligamento/Demissão**

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

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

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO**

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

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

Fica ressalvado que os casos de desligamento e readmissão imediata, na mesma empresa, não geram interrupção do contrato de trabalho.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADOS TEMPORÁRIOS**

Na execução das atividades diretamente ligadas à produção fabril ou atividade principal a empresa não poderá se valer senão de empregados por ela contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho, salvo nos casos definidos na lei 6.019, de 03.01.74 (que



dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências) ou em acordo coletivo de trabalho.

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - VERBAS RESCISÓRIAS**

Dentro dos prazos previstos no artigo 477 da CLT as empresas ficam autorizadas a efetuar o depósito do valor relativo às verbas rescisórias na conta corrente do empregado, independentemente do motivo da dispensa, devendo o respectivo comprovante ser apresentado ao Sindicato Profissional ou à Delegacia Regional do Trabalho quando da homologação da rescisão contratual.

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

**Estabilidade Mãe**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA A EMPREGADA GESTANTE**

Garantia de emprego ou salário às empregadas gestantes até 90 (noventa) dias após o término do afastamento legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, dispensa por justa causa, rescisões por acordo e pedido escrito de demissão, neste último caso com assistência do Sindicato Profissional, sem ônus para as empresas.

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

**Estabilidade Serviço Militar**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA AO EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

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

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

**Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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, 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 cessarão imediatamente a partir do momento em que a empresa iniciar o pagamento de pensão vitalícia derivada de ação cível de 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 Não Profissional**

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

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

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

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRÉ-APOSENTADORIA**

Serão garantidos o emprego ou salário pelo tempo necessário à implementação e obtenção do benefício previdenciário, aos empregados em condições próximas de se aposentar, desde que falem até 24 (vinte e quatro) meses para alcançar o direito à aposentadoria em seus prazos mínimos e que tenham permanecido a serviço da atual empresa por um período mínimo de 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 SÉTIMA - 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 2022, 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 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 à compensação das horas não trabalhadas aos sábados, sem que este acréscimo diário seja considerado como trabalho extraordinário.

##### **Descanso Semanal**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATRASOS E REPOUSO REMUNERADO**

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

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 grau, 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 já compensado, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos da compensação, realizar a compensação das horas excedentes em um só dia ou pagar as respectivas horas como extraordinárias, nos termos deste acordo coletivo de trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 de Férias.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONVERSÃO DE 1/3 DAS 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 conversão seja solicitada, por escrito, até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo, nos termos do artigo 143 e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

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

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

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

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS**

A empresa fornecerá aos empregados, gratuitamente, uniformes, calçados e todos os equipamentos e roupas necessárias ao trabalho, quando exigidos por ela ou por lei.

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

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

As empresas reconhecerão 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)**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CURSOS LICENÇA 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 pré-avisada a empresa, por escrito, pela entidade representativa dos trabalhadores, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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, 13º salário e descanso semanal remunerado, desde que pré-avisada a respectiva empresa, por escrito, pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 18% (dezoito 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 2022.
- b) Cada parcela corresponderá a 1,5% (hum e meio 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 2022.



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 QUARTA - 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 QUINTA - MATERIAL ESCOLAR**

As empresas pagarão ao Sindicato Profissional, nos meses de setembro, outubro e novembro de 2022, 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 única e exclusivamente do Sindicato Profissional, podendo este adquirir materiais escolares na vigência ou não do presente acordo coletivo de trabalho.

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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**

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

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

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 poderá exceder o valor da obrigação.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## Outras Disposições

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - RECOMENDAÇÕES

Recomenda-se às 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

FABIO MELATO  
Sócio  
IDEIAS & DETALHES LTDA

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

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

