

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP004205/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/04/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR046153/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19958.220976/2024-00  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/10/2024

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

DEXCO S.A, CNPJ n. 97.837.181/0022-71, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). GLIZIA MARIA DO PRADO e por seu Gerente, Sr(a). LUIZ HENRIQUE CARELLI LEITE;

E

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;

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 2024 a 31 de março de 2025 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) **Trabalhadores nas Indústrias de Vidros, Cristais, Espelhos, Cerâmica de Louça e Louça Sanitária e Porcelana**, com abrangência territorial em **Jundiaí/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

A partir de 01/04/2024, o salário normativo aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho será de:

**a) R\$2.205,00** (Dois mil e duzentos e cinco reais) para empregados nos cargos mantidos como mão-de-obra direta pela empresa em 31/03/2024;

**b) R\$1.790,00** (Um mil, setecentos e noventa reais) para novos cargos e profissionais, a exemplo: **Auxiliares** (empregados que atuam internamente em atividades como serviços gerais, limpeza, conservação, jardinagem, administrativo, office boy, arquivos, malotes e digitação); **Promotores** (empregados que atuam nos clientes apresentando os produtos da empresa aos consumidores); **Repositores** (empregados que atuam nos clientes repondo e expõem produtos das empresas) e **Recepcionistas** (empregados que atuam internamente nos setores de recepção da empresa ou das áreas), portaria e restaurante.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 01/04/2024 os salários praticados em 31/03/2024, serão corrigidos na forma e condições abaixo, respeitado sempre o teto salarial:

- a) 5% para salários até R\$6.000,00;
- b) Valor Fixo de R\$300,00 para salários entre R\$6.000,01 até R\$15.542,04;
- c) Para salários acima de R\$15.542,05, fica estipulado a livre negociação.

**Parágrafo Primeiro:** Serão compensados todos os reajustes, aumentos e antecipações, concedidos espontaneamente no período de 01/04/2023 a 31/03/2024, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

**Parágrafo Segundo:** Excluem-se da abrangência desta cláusula os gerentes, estagiários e aprendizes, na forma da Lei.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - ATRASOS DE PAGAMENTO

Ocorrendo o não cumprimento pela empresa do disposto no artigo 459 e parágrafo único da CLT, será aplicada uma multa moratória de 4% (quatro por cento) do valor do salário normativo, por dia de atraso, em benefício do empregado, limitada, porém, ao valor máximo (teto) de 2 (dois) salários normativos.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa poderá descontar dos salários dos seus empregados, consoante o artigo 462 da CLT, além das hipóteses permitidas por lei, também, o seguro de vida em grupo, plano de previdência privada complementar, transporte, alimentação, convênios de assistência médica/odontológica 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, aquisição de produtos das empresas ou de empresas do mesmo grupo econômico e demais benefícios concedidos, mediante autorização por escrito do empregado, caso a caso.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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.

**Parágrafo Único:** 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 30º (trigésimo) dia de substituição, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

### CLÁUSULA OITAVA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Por ocasião do pagamento de salários, a empresa fornecerá ao empregado, comprovante de pagamento por meio físico ou eletrônico, discriminando os títulos pagos e seus respectivos valores, bem como os descontos efetuados.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa, efetuando o pagamento dos salários, férias e 13º salários ao empregado através de depósito em conta corrente, fica desobrigada de obter a assinatura em holerite, havendo presunção de veracidade quanto ao efetivo pagamento das verbas discriminadas no documento.

**Parágrafo Segundo:** Se a empresa disponibilizar meios eletrônicos para que seu empregado possa ter acesso e imprimir diretamente o demonstrativo de pagamento, fica isenta de emitir e entregar tais documentos por ocasião do adiantamento quinzenal, se houver, e/ou no final de cada mês.

## CLÁUSULA NONA - ERROS DE PAGAMENTO

Eventuais erros ou ausência de pagamento de qualquer verba trabalhista no mês deverão ser comunicados pelo empregado à Empresa, por escrito, no prazo máximo de 10 (dez) dias após o crédito em conta corrente dos salários, férias e 13º salários, e, sendo comprovadas irregularidades, eventuais diferenças deverão ser quitadas na folha de pagamento da próxima competência, sem qualquer ônus adicional. Se as diferenças superarem 10% (dez por cento) do salário nominal do empregado ou ocorrer qualquer erro no processamento do crédito bancário por parte da Empresa, a quitação ocorrerá até 5 (cinco) dias após sua comprovação.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA - HORA EXTRAORDINÁRIA

Na forma do artigo 59, "caput" e parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, havendo trabalho extraordinário, as horas extras serão remuneradas da forma abaixo:

**a) 50%** (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias realizadas de segunda a sábado ou dia compensado;

**b) 100%** (cem por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias realizadas aos domingos, exceto turnos de revezamento, feriados, quando devido, se não for designada folga compensatória até a semana seguinte.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto no art. 73 da CLT, será de **20%** (vinte por cento) de acréscimo em relação à hora diurna.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE

A empresa somente poderá reajustar os preços dos serviços de transporte coletivo fretado, 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.

**Parágrafo Primeiro:** A participação dos empregados no custeio da refeição servida no restaurante da Empresa será de 20% (vinte por cento) do custo da refeição e poderá ser corrigido a qualquer tempo, de

acordo com o preço unitário cobrado pelo fornecedor, mediante aviso prévio aos empregados e sindicato da categoria.

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

**Parágrafo Terceiro:** Enquanto integrante do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT a empresa poderá efetuar reajustes superiores aos estabelecidos nessa cláusula, limitados, porém, ao máximo previsto na legislação pertinente.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA ALIMENTAR**

Durante o prazo de vigência do presente acordo coletivo a empresa fornecerá, mensalmente, a entrega de uma cesta básica de alimentos ou auxílio alimentação, aos empregados que a solicitarem, na forma e nas condições estabelecidas pela empresa ou através de acordos coletivos específicos celebrados com o Sindicato profissional.

**Parágrafo Único:** A cesta básica concedida por força 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 QUARTA - 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 fornecerão vale-transporte aos seus empregados em quantidade suficiente para o deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa.

**Parágrafo Único:** O desconto a que se refere à legislação supracitada será de 5% (cinco por cento) do salário nominal dos empregados beneficiados.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MEDICAMENTOS**

A empresa estabelecerá convênios com farmácias e drogarias para a aquisição de remédios pelos seus empregados, para desconto em folha de pagamento

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 de até 45 (quarenta e cinco) dias seguintes ao afastamento, incluindo neste período os 15 (quinze) dias iniciais de afastamento legal.

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

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

- a) O empregado deverá ter permanecido num período mínimo de 3 (três) anos consecutivos à disposição do atual empregador;
- b) O complemento 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, o complemento salarial não poderá ser superior ao limite máximo da contribuição previdenciária.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de atraso na concessão do benefício previdenciário, a empresa fará a antecipação do valor estimado a ser percebido da Previdência Social, o qual será reembolsado pelo empregado à empresa quando do recebimento do benefício.

**Parágrafo Segundo:** A empresa estará desobrigada de conceder o benefício em questão na hipótese de o empregado apresentar débito decorrente de antecipação concedida anteriormente.

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA 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.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** 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.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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, 2 (dois) salários nominais, respeitado o teto de 15 (quinze) salários mínimos;
- b) Na hipótese de morte decorrente de acidente do trabalho, 4 (quatro) salários nominais, respeitado o teto de 15 (quinze) salários mínimos.

**Parágrafo Único:** A empresa estará excluída do disposto nessa cláusula se mantiver 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 - AUXÍLIO CRECHE

A partir de 01/01/2024, com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, as partes signatárias do presente Acordo, em conformidade com a Portaria MTb 3296, de 03.09.86, estabelecem as

seguintes condições que deverão ser adotadas pela empresa, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas no período de amamentação:

- a) A Empresa se compromete a reembolsar às empregadas mães, após o retorno ao trabalho da licença maternidade e até que seus filhos completem 24 (doze) meses de idade, as despesas efetivadas e comprovadas mensalmente com a guarda de filho(a) registrado(a) ou legalmente adotado(a) em creches ou instituições análogas, de sua livre escolha, ou de pessoas físicas (babás);
- b) O valor será de até **R\$660,00** (seiscentos e sessenta reais), com a devida comprovação de despesa e de até **R\$440,00** (quatrocentos e quarenta reais) para quem não apresentar comprovação;
- c) O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará no mês em que o filho(a) completar 24 meses de idade ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho;
- d) Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;
- e) Na hipótese de adoção, a empregada mãe também receberá o reembolso nas condições e prazos acima estabelecidos, a partir da data da respectiva comprovação legal da adoção;
- f) A presente cláusula aplica-se também ao pai que detiver legalmente a guarda exclusiva do filho(a), nas condições e prazos acima estabelecidos;
- g) A presente cláusula aplica-se também ao responsável principal, previsto em documento legal, na hipótese de casais homoafetivos;
- h) Tal obrigação existirá somente e a partir do momento que o beneficiário optar por este reembolso através do preenchimento do formulário de solicitação e apresentar a certidão de nascimento do filho, além dos comprovantes mensais das despesas efetuadas (Notas Fiscais) e, no caso de pessoa física, desde que maior de 18 anos, os comprovantes contabilmente aceitos (recibos onde conste o endereço completo, o CPF e o RG).
- i) Em nenhuma hipótese será aplicada simultaneamente ao pai e a mãe empregados na mesma empresa.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO E CONVENIO DE ASSISTENCIA MÉDICA/ODONTOLOGICA

A critério exclusivo da empresa, esta poderão instituir, a favor de seus empregados, apólice coletiva de seguro de vida em grupo e convênio de assistência médica/odontológica, ficando autorizadas, nestes casos, a promover o desconto nos salários dos empregados das parcelas para custeio dos mesmos ou coparticipação por eles devidas.

**Parágrafo Único:** As partes convencionam, desde já, que na hipótese de a empresa instituir, a favor de seus empregados, apólice coletiva de seguro de vida em grupo e/ou convênio de assistência médica/odontológica, 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 SEGUNDA - ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 5 (cinco) ou mais anos de serviços contínuos dedicados à atual empresa, aposentados nesta, que se desligarem definitivamente por motivo de aposentadoria, 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 5 (cinco) anos, limitado o abono ao teto de 1,5 (um e meio) salário nominal, garantida, em qualquer hipótese, a quantia equivalente a 1 (um) salário normativo vigente à época do desligamento.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - DEMISSÃO POR FALTA GRAVE**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - VERBAS RESCISÓRIAS**

Dentro dos prazos previstos no artigo 477 da CLT a empresa fica autorizada 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 Gerência Regional do Trabalho e Emprego para homologação da rescisão contratual, quando exigido por lei.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO**

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, que tenha pelo menos 5 (cinco) anos de serviços ininterruptos na 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, este sempre terá duração de 30 (trinta) dias, sendo os demais dias indenizados.

**Parágrafo Primeiro:** Durante os últimos 7 (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.

**Parágrafo Segundo:** Na hipótese do aviso prévio previsto na lei 12.506/2011 ser superior ao previsto nessa cláusula, fica assegurado ao empregado o pagamento complementar da diferença do aviso prévio.

**Parágrafo Terceiro:** 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 SÉTIMA - EMPREGADOS TEMPORÁRIOS

Na execução das atividades diretamente ligadas à produção fabril ou atividade principal a empresa não poderá se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho, salvo nos casos definidos na lei nº 6.019/74 (que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências) ou em acordo coletivo de trabalho específico.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO

A Empresa fica autorizada a contratar mão de obra efetiva, por prazo determinado, com prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses, comportando uma única prorrogação por igual período dentro deste prazo, na modalidade da lei 9.601 de 1998, independentemente das condições estabelecidas no parágrafo 2º do artigo 443 da CLT.

**Parágrafo Único:** Na hipótese de contratação nesta modalidade, não será obrigatória a concessão dos benefícios extralegais oferecidos pela empresa, bem como os previstos no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E REGIME PARCIAL

Na hipótese de contratação na modalidade de contrato de trabalho intermitente e ou regime parcial, conforme previsto nos artigos 443, parágrafo 3º e 58-A da CLT, respectivamente, não será obrigatória a concessão dos benefícios extralegais oferecidos pela empresa, bem como os previstos no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

## PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA / REABILITADOS

No intuito de colaborar com o cumprimento da quota legal de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas na empresa e propiciar condições para a manutenção dos postos de trabalho já preenchidos, fica ajustado entre as partes que:

**a)** As pessoas que preencherem as condições da Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e ou do Decreto nº 3.298/1999, poderão ter suas funções e locais de trabalho alterados a critério da Empresa, não podendo tais pessoas servir de paradigma para fins de equiparação salarial, conforme artigo 461, parágrafo 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**b)** Conforme artigo 58A da Consolidação das Leis do Trabalho, a empresa fica autorizada a contratar, em regime de trabalho a tempo parcial, pessoas com deficiência ou reabilitadas que preencherem as condições da Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e ou do Decreto nº 3.298/1999, sendo que em tais casos a carga de trabalho semanal não poderá exceder 25 (vinte e cinco) horas e o salário normativo será pago de forma proporcional à jornada de trabalho reduzida.

**c)** A empresa também poderá contratar pessoas com deficiência ou reabilitadas que preencherem as condições da Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e ou do Decreto nº 3.298/1999, através de contratos de aprendizagem, como previsto no Decreto nº 5.598/2005, sendo que neste caso não será aplicável a idade limite de 24 (vinte e quatro) anos.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

### ESTABILIDADE MÃE

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA À 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 a empresa.

**Parágrafo Único:** 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 peso.

### ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA A EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Será garantido o emprego ou o 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.

**Parágrafo Único:** Os empregados excluídos desta garantia, são os que tiverem seus desligamentos por motivo por prazo determinado, inclusive de experiência, intermitente ou parcial, rescisão por justa causa, acordo entre as partes e pedido de demissão, neste último caso com assistência do Sindicato Profissional, sem ônus para a empresa.

### ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

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

O empregado que sofrer acidente do trabalho ou doença profissional, na forma prevista na lei e em seu regulamento, terá garantida 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.

**Parágrafo Único:** 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.

### ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO TRABALHADOR SILICÓTICO

Aos empregados ativos, com pelo menos 5 (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:

- a) Tenham sido reconhecidos portadores da doença, segundo as averiguações definidas no § 2º, abaixo;
- b) Tenham se tornados incapazes de exercer a função que vinham exercendo;

c) Apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral, após adquirir a doença.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

**Parágrafo Segundo:** Estão abrangidos na garantia desta cláusula os empregados já comprovadamente portadores da doença com contrato em vigor nesta data e, pelo menos, 5 (cinco) anos de atividade na empresa.

**Parágrafo Terceiro:** 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, pedido de demissão, mútuo acordo entre as partes, com assistência do Sindicato profissional, ou quando tiverem adquirido direito à aposentadoria nos seus prazos mínimos.

**Parágrafo Quarto:** 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.

**Parágrafo Quinto:** As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado não colaborar no processo de readaptação às novas funções.

**Parágrafo Sexto:** O empregado deverá informar à empresa o momento em que completou o prazo mínimo faltante para sua aposentadoria, onde cessará a garantia.

**Parágrafo Sétimo:** 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 empregado, que não poderá ser inferior ao último salário do empregado na função, reajustável na mesma forma dos empregados ativos, conforme convenção coletiva ou sentença normativa aplicável à categoria profissional.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA EM CASOS DE DOENÇA

A todo empregado com mais de 6 (seis) meses de serviço na empresa, 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 (sessenta) dias, se o período de afastamento for de até 45 (quarenta e cinco) dias, inclusive;
- b) 90 (noventa) dias, se o período de afastamento for de 46 (quarenta e seis) dias até 75 (setenta e cinco) dias, inclusive;
- c) 120 (cento e vinte) dias, se o período de afastamento for superior a 76 (setenta e seis) dias, inclusive.

**Parágrafo Primeiro:** A garantia desta cláusula fica limitada a 3 (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.

**Parágrafo Segundo:** 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 - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Será garantido emprego ou salário pelo tempo necessário à implementação e obtenção do benefício previdenciário de aposentadoria aos empregados que, comprovadamente, estiverem dentro do prazo de 24

(vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos e que contarem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa.

**Parágrafo Primeiro:** a garantia de que trata essa cláusula será ampliada nas seguintes situações e pelos seguintes prazos:

**a)** 26 (vinte e seis) meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço da atual empresa por um período mínimo de 6 (seis) anos;

**b)** 27 (vinte e sete) meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço da atual empresa por um período mínimo de 7 (sete) anos;

**c)** 28 (vinte e oito) meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço da atual empresa por um período mínimo de 8 (oito) anos;

**d)** 29 (vinte e nove) meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço da atual empresa por um período mínimo de 9 (nove) anos;

**e)** 30 (trinta) meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço da atual empresa por um período mínimo de 10 (dez) anos.

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

**Parágrafo Terceiro:** Não serão computados para efeito desta cláusula os períodos descontínuos de trabalho.

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA APÓS RETORNO DAS FÉRIAS

Fica garantida a estabilidade provisória de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, podendo ser indenizada, exceto nos casos de dispensa por justa causa, rescisões por acordo e pedido escrito de demissão.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Será facultada à empresa a possibilidade de ajustar, 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.

**Parágrafo Primeiro:** 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.

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FERIADOS EM DIAS COMPENSADOS

Quando o feriado coincidir com sábado já compensado, a empresa pode, alternativamente, reduzir a jornada 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.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MARCAÇÃO DE PONTO E INTERVALOS PARA REFEIÇÃO

A Empresa poderá substituir o atual sistema de registro de hora de entrada e saída, adotando o sistema eletrônico, respeitada a Portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011, que regulamentou o artigo 74, parágrafo 2º, da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** Conforme previsto no Art. 611-A, § V da CLT, os empregados de confiança, assim entendidos aqueles que ocupam os cargos de supervisão, chefia, gerência, especialistas, analistas sr., profissionais liberais (médico, engenheiro, advogado etc.) e assemelhados, serão dispensados do registro da jornada de trabalho através de cartão de ponto, livro de ponto ou registro magnético.

**Parágrafo Segundo:** A Empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que o horário do intervalo esteja assinalado no cartão de ponto, livro de ponto ou espelho do controle magnético de ponto.

**Parágrafo Terceiro:** A empresa, na forma do Art.74, §4º da CLT, poderá se utilizar do registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho.

**Parágrafo Quarto:** Os empregados submetidos ao 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 de trabalho, intervalos e dias destinados ao repouso lançados nos citados documentos.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS DE ESTUDANTE

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

- a) O exame deve ser prestado em escola oficial ou reconhecida, localizada num raio de 100 (cem) quilômetros do município do local de trabalho;
- b) O horário de exame deve coincidir com o horário de trabalho do empregado;

O pedido deve ser feito com antecedência mínima de 5 (cinco) dias da data de realização do exame e comprovado até 5 (cinco) dias após, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS ABONADAS

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

- a) Por 2 (dois) dias, no caso do falecimento de sogro ou sogra;
- b) Por 2 (dois) dias, quando da efetiva internação do cônjuge ou filhos, mediante comprovação;
- c) Por 3 (três) dias úteis, por ocasião do seu casamento;

d) Por 1/2 (meio) dia útil, para recebimento do PIS, quando este não for efetuado na própria empresa.

**Parágrafo Único:** 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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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, nem o desconto do DSR correspondente.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FUNCIONAMENTO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

No ramo de atividade das indústrias de vidro, cristais, espelhos, cerâmica de louça vitrificada e porcelana, considerando que a execução dos serviços continuamente é imposta pelas exigências técnicas do ramo de atividade em razão da necessidade de fornos acesos permanentemente, o funcionamento fabril poderá ser realizado de forma ininterrupta sendo enquadrada nas atividades que possuem autorização em caráter permanente para trabalho em domingos e feriados, pois encontram-se enquadradas no disposto do art. 7º e itens 14 e 19 do Anexo do Decreto n. 27.048/49

## **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 A concessão das férias será comunicada, por escrito, ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

**Parágrafo Primeiro:** O pagamento da remuneração das férias será realizado até 02 (dois) dias antes do início do gozo.

**Parágrafo Segundo:** A empresa assegura aos seus empregados o direito de não iniciar o período de gozo das férias em dia de sábado, domingo, feriado ou outro dia destinado ao descanso, excetuando-se as hipóteses de interesses do próprio empregado, bem como aos empregados que atuam em turnos 6x2, 5x1, 12x36 simples ou 12x36 adaptada (Marshall).

**Parágrafo Terceiro:** Fica a empresa autorizada a conceder férias a seus empregados nos dois dias que antecedem a feriado ou DSR, desconsiderando esse dia da contagem do período de gozo como medida compensatória ao empregado, não se aplicando neste caso o § 3º do Art. 134 da CLT.

**Parágrafo Quarto:** Fica a empresa autorizada a antecipar a concessão de férias individuais ou coletivas, mesmo quando o empregado não houver completado o período aquisitivo correspondente, sem que, necessariamente, ocorra alteração do período aquisitivo.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

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

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

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

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

A empresa reconhecerá a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos em conformidade com a Portaria MPAS nº 3.291, de 20/02/84, e Portaria MPAS nº 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 à empresa.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

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

A empresa cumprirá com fidelidade as Normas Regulamentadoras (NR) vigentes, aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - SINDICALIZAÇÃO**

A empresa deverá colocar à disposição do Sindicato profissional, 2 (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.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AFASTAMENTO DE DIRETOR SINDICAL**

Os diretores não afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço até 8 (oito) dias por ano, sem prejuízo das férias, 13º salário e descanso semanal remunerado, desde que pré-avisado a empresa, por escrito, pelo Sindicato profissional, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

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 2 (dois) salários normativos, revertendo a mesma a favor da entidade sindical dos empregados.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/SOLIDÁRIA

A empresa descontará dos salários dos empregados enquadrados na categoria profissional que optaram pela representação sindical, associados ou não, a presente contribuição correspondente a 1% do salário mensal, limitado a R\$ 38,43, a partir de junho/2024, exceto para quem recebe salários acima de R\$15.542,05, aprendizes, estagiários, empregados de categoria diferenciada e profissionais liberais, na forma da lei.

**Parágrafo Primeiro:** Os montantes arrecadados na forma acima serão recolhidos ao Sindicato profissional, por meio de depósito bancário, em nome do Sindicato, até o 10º (décimo) dia útil do mês seguinte ao competente para os descontos.

**Parágrafo Segundo:** Para concretização dos descontos referidos nesta cláusula o Sindicato profissional deverá apresentar à empresa a documentação comprobatória da aprovação dos empregados, da correspondente contribuição, bem como da forma, dos prazos e dos valores a serem descontados.

**Parágrafo Terceiro:** O Sindicato profissional assume, desde já, quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cláusula, inclusive sobre a sua destinação.

**Parágrafo Quarto:** Para sócios do sindicato profissional que recolham a contribuição associativa mensal, o desconto da contribuição prevista no caput será reduzida para 0,5% do salário mensal com o mesmo limite de desconto.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CURSOS SINDICAIS

Sempre que convidados pelo Sindicato profissional a participar de cursos sindicais sobre legislação trabalhista e previdenciária, que possam enriquecer os conhecimentos dos empregados, durante a vigência desse acordo coletivo de trabalho a empresa liberará 2 (dois) empregados para tal finalidade, de forma não concomitante e por um período de até 3 (três) dias por ano, sem prejuízo da remuneração, desde que comprovada a participação e pré-avisado a empresa, por escrito, pela entidade representativa dos empregados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CÓPIA DA RELAÇÃO ANUAL DE EMPREGADOS

A empresa fornecerá, anualmente, ao Sindicato profissional, até 60 (sessenta) dias após o encerramento do ano civil, informações sobre o número de empregados existentes, admitidos e demitidos no ano anterior.

**Parágrafo Único:** O documento somente será fornecido se for solicitado, por escrito, pelo Sindicato profissional.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - QUADROS DE AVISOS

A empresa fixará em quadros de aviso em local visível e de fácil acesso, informações de autoria e responsabilidade do Sindicato profissional, desde que previamente aprovados pela empresa.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DOS CONFLITOS**

As divergências porventura surgidas com a interpretação ou aplicação deste Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

As garantias e os benefícios contidos no presente ACT são aplicáveis, exclusivamente, aos empregados que individualmente optaram pela representação do Sindicato acordante. Aos empregados que não optaram pela representação sindical, a aplicação do presente acordo será facultativa, a critério da empresa, não sendo, nesta hipótese, considerado direito adquirido, ficando garantidas as condições previstas em lei.

**Parágrafo Único:** 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 reguladas por contrato individual, ficando excluídos da aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

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

**Parágrafo Único:** A presente multa não se aplica às cláusulas que já possuem cominações específicas no acordo coletivo de trabalho ou na lei e não poderá exceder o valor da obrigação.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, deste Acordo Coletivo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT ou legislação superveniente.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 relativa 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 empregados.

**Parágrafo Único:** As partes, também, asseguram a prevalência e supremacia do presente Acordo Coletivo de Trabalho, ficando expressamente revogadas as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas anteriores, não se integrando seu conteúdo e disposições aos contratos individuais de trabalho.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - RECOMENDAÇÕES**

Recomenda-se à empresa 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)** Efetue, preferencialmente, no Sindicato profissional, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho quando exigidas em lei;
- c)** Reavalie 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”;
- e)** Forneçam café da manhã aos empregados do primeiro turno de trabalho, composto de café, leite e pão com manteiga.

## **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.

Por estarem justas e acertadas e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO em 2 (duas) vias, comprometendo-se a promover o depósito de 1 (uma) via na Gerência Regional do Trabalho e Emprego, via Sistema Mediador.

21 de maio de 2024.

}

**GLIZIA MARIA DO PRADO  
DIRETOR  
DEXCO S.A**

**LUIZ HENRIQUE CARELLI LEITE  
GERENTE  
DEXCO S.A**

**ANTONIO MALTAURO FACONI  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES CERAMISTAS DE JUNDIAI E REGIAO**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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