

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP007862/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/07/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR022802/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.295435/2025-87
DATA DO PROTOCOLO: 10/07/2025

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

ROCA SANITARIOS BRASIL LTDA, CNPJ n. 75.801.902/0001-26, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LINDAURA CERVELIN DO PRADO;

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 2025 a 31 de março de 2026 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 **Jundiaí/SP**.

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

O salário normativo a partir de 01.04.2025, será de R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais) mensais, estando excluídos desta cláusula os menores aprendizes, na forma da lei.

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

Parágrafo Primeiro: Fica ajustado, desde já, que em 01 de abril de 2025 a empresa reajustará os salários de seus empregados, aplicando sobre os salários vigentes de 31 de março de 2025, o percentual de 6,0% (seis virgula zero por cento), limitado ao salário de R\$ 7.590,00.

Parágrafo Segundo: Os salários de valor superior a R\$ 7.590,00 serão reajustados, também a partir de 01.04.2025, com o valor fixo de R\$ 455,40.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - PROMOÇÃO - APRENDIZAGEM FUNDIDOR

As partes estabelecem que a progressão de carreira para o cargo de fundidor terá período de aprendizagem e evolução entre os cargos inicial e final de 15(quinze) meses.

Desde que atendidos os critérios de produtividade e qualidade estabelecidos pela empresa, a progressão de carreira será acompanhada de reajustes salariais de forma escalonada e sequencial, limitados ao teto de 15% (quinze por cento) em cada mês.

A partir do 15º mês o salário do empregado promovido será equiparado ao salário de maior valor fixado para o cargo de fundidor.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA OITAVA - 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 pessoal-consignados perante qualquer instituição, promoções, despesas com telefonemas particulares e aquisição de produtos das Empresas ou de empresas do mesmo Grupo Econômico, mediante autorização escrita do empregado, caso a caso.

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

CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Serão obrigatoriamente fornecidos pelas empresas 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 DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno, nas condições previstas no artigo 73 e parágrafos da CLT, será pago com adicional de 35% sobre o valor da hora diurna de trabalho.

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 dos contratos celebrados entre empresa e fornecedor e em percentual limitado de 20%(vinte por cento) ao custo da refeição.

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

Será concedido aos empregados, mensalmente, de acordo com a opção que fizerem:

Opção 1 - Será concedido, mensalmente, aos empregados desta empresa, aos que optarem, cesta básica de alimentos com itens totalizando o valor de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais), no período de 01.04.2025 a 31.03.2026.

Opção 2 - Será concedido, mensalmente, aos empregados desta empresa, aos que optarem, cartão alimentação, no valor de R\$ 275,00 (duzentos e setenta e cinco reais), no período de vigência deste Acordo Coletivo, de 01.04.2025 a 31.03.2026.

Mediante as seguintes condições:

- a) - Os empregados participarão dos custos da cesta básica de alimentos ou do cartão alimentação, no valor correspondente a 5% do valor da recarga.
- b) - Os empregados somente poderão modificar a sua opção, após o término do prazo de 06 meses, modificação esta que também deverá ser formalmente realizada junto à área de Recursos Humanos da empresa, com antecedência de 30 dias, podendo ocorrer somente nos meses de maio e outubro.
- c) - Finalizado o prazo de 06 meses e não havendo, até a data máxima prevista para o recadastramento da opção, nenhuma manifestação formal em sentido contrário, a opção anterior dos empregados será mantida automaticamente renovada por mais seis meses.

Parágrafo Primeiro: 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 previdência, 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 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.

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, 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.

APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 justificação por escrito gerará a presunção de despedida sem justa causa, presunção esta que admite prova em contrário.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 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 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 faltem 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 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 2025, 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, 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 SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS DE ESTUDANTE

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

- a) o exame deve ser prestado em escola oficial ou reconhecida, localizada num raio de 100 (cem) km do município do local de trabalho;
- b) o horário de exame deve coincidir com o horário de trabalho do empregado;
- c) o pedido deve ser feito com antecedência mínima de 05 (cinco) dias da data de realização do exame e comprovado até 05 (cinco) dias após, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MEDICAMENTOS

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

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - AFASTAMENTO DO 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 SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO SINDICAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

a) 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 de 2025, o equivalente a 12 (doze) parcelas fixas em mensalidades de R\$ 19.460,99 (dezenove mil quatrocentos e sessenta reais e noventa e nove centavos), totalizando R\$ 233.531,88 (duzentos e trinta e três mil quinhentos e trinta e um reais e oitenta e oit centavos), sendo cada parcela recolhida até o quinto dia útil de cada mês subsequente, iniciando com o primeiro pagamento no mês de maio de 2025.

b) A empresa pagará a título de taxa negocial do Acordo 2025, para o Sindicato dos Trabalhadores, o valor de R\$ 34.002,94 (trinta e quatro mil, dois reais e noventa e quatro centavos), que será pago no dia 05 de maio de 2025.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 à mesma a favor da entidade sindical dos trabalhadores.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 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 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.

}

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

**LINDAURA CERVELIN DO PRADO
DIRETOR
ROCA SANITARIOS BRASIL LTDA**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA DA 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>.