

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO\_2012/2014

**N\_MERO DA SOLICITA?\_O:** MR024897/2012

SINDICATO DOS TRABALHADORES CERAMISTAS DE JUNDIAI E REGIAO, CNPJ n. 50.980.507/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO MALTAURO FACONI;

E

DURATEX S.A., CNPJ n. 97.837.181/0022-71, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MONICA RAMOS PINTO e por seu Diretor, Sr(a). RAUL PENTEADO DE OLIVEIRA NETO;  
DURATEX S.A., CNPJ n. 97.837.181/0031-62, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MONICA RAMOS PINTO e por seu Diretor, Sr(a). RAUL PENTEADO DE OLIVEIRA NETO;  
celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condi?\_es de trabalho previstas nas cl\_usulas seguintes:

### **CL\_USULA PRIMEIRA - VIG\_NCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vig\_ncia do presente Acordo Coletivo de Trabalho no per\_odo de 1\_ de abril de 2012 a 31 de mar\_o de 2014 e a data-base da categoria em 1\_ de abril.

### **CL\_USULA SEGUNDA - ABRANG\_NCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplic\_vel no \_mbito da(s) empresa(s) acordante(s), abranger\_a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores nas Ind\_strias de Vidros, Cristais, Espelhos, Cer\_mica da Lou\_a e Lou\_a Sanit\_ria e Porcelana**, com abrang\_ncia territorial em **Jundia\_/SP**.

## **Sal\_rios, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CL\_USULA TERCEIRA - SAL\_RIO NORMATIVO**

O sal\_rio normativo da categoria, a partir de 01.04.2012, ser\_ de R\$ 1.080,00 (Hum mil e oitenta reais), estando exclu\_dos desta cl\_usula os menores aprendizes, na forma da lei.

### **Reajustes/Corre?\_es Salariais**

### **CL\_USULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Sobre os sal\_rios nominais vigentes em 31.03.2012 ser\_ aplicado, a partir de 01.04.2012, o percentual \_nico e negociado de reajuste equivalente a 7% (Sete por cento), mediante quita?\_o de eventuais perdas salariais ocorridas no per\_odo de 01.04.2011 a 31.03.2012.

## **Pagamento de Sal\_rio \_ Formas e Prazos**

### **CL\_USULA QUINTA - ATRASOS DE PAGAMENTO**

Ocorrendo o n\_o cumprimento pelas empresas do disposto no artigo 459 e par\_grafo \_nico da CLT, ser\_ aplicada uma multa morat\_ria de 4% (quatro por cento) do valor do sal\_rio normativo, por dia de atraso, em benef\_cio do empregado, limitada, por\_m, ao valor m\_ximo (teto) de 2 (dois) sal\_rios normativos.

## **Descontos Salariais**

### **CL\_USULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

As empresas poder\_o descontar dos sal\_rios dos seus empregados, consoante o artigo 462 da CLT, al\_m das hip\_teses permitidas por lei, tamb\_m seguros de vida em grupo, plano de previd\_ncia privada complementar, transporte, alimenta?\_o, alimentos, conv\_nios de assist\_ncia m\_dica/odontol\_gica e conv\_nios em geral, medicamentos, participa?\_o no custo da cesta b\_sica alimentar, clube/agremia?\_es, empr\_stimos pessoais/consignados perante qualquer institui?\_o, promo?\_es, despesas com telefonemas particulares, aquisi?\_o de produtos das empresas ou de empresas do mesmo grupo econ\_mico e demais benef\_cios concedidos, mediante autoriza?\_o por escrito do empregado, caso a caso.

**Outras normas referentes a sal\_rios, reajustes, pagamentos e crit\_rios para c\_lculo**

### **CL\_USULA S\_TIMA - SUBSTITUI?\_O TEMPOR\_RIA**

Exceto para os cargos de Ger\_ncia ou de Chefia Administrativa, enquanto perdurar a substitui?\_o que n\_o tiver car\_ter meramente eventual o empregado substituto far\_jus ao sal\_rio do empregado substitu\_do a partir do 10\_ (d\_cimo) dia de substitui?\_o, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

### **CL\_USULA OITAVA - SUBSTITUI?\_O PERMANENTE**

Ao empregado admitido ou transferido para ocupar posto de outro desligado ou transferido, por qualquer motivo, ser\_garantido sal\_rio igual ao do empregado de menor sal\_rio na fun?\_o, ressalvado um per\_odo experimental de, no

m\_ximo, 60 (sessenta) dias, sem considerar eventuais vantagens pessoais.

#### **CL\_USULA NONA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO**

Ser\_o disponibilizados aos empregados demonstrativos de pagamento com a identifica?\_o da empresa, nome do empregado e n\_mero de horas trabalhadas (normais, extras e noturnas), discrimina?\_o de cada valor pago, inclusive pr\_mios, adicionais e abonos (sendo vedada a globaliza?\_o de valores), discrimina?\_o de cada valor descontado (sendo vedada a globaliza?\_o de valores), identifica?\_o do valor do sal\_rio nominal hor\_rio ou mensal e valor depositado na conta do FGTS.

**Par\_grafo primeiro:** As empresas que efetuarem o pagamento dos sal\_rios, f\_rias e 13\_sal\_rios de seus empregados atrav\_s de dep\_sito em conta corrente ficam desobrigadas de obter a assinatura dos mesmos nos respectivos recibos, havendo presun?\_o de veracidade quanto ao efetivo pagamento das verbas discriminadas naqueles documentos.

**Par\_grafo segundo:** As empresas que disponibilizarem meios eletr\_nicos para que seus empregados possam ter acesso e imprimir diretamente os demonstrativos de pagamento ficam isentas de emitir e entregar tais documentos por ocasi\_o do adiantamento quinzenal, se houver, e/ou no final de cada m\_s.

#### **CL\_USULA D\_CIMA - ERROS DE PAGAMENTO**

As empresas pagar\_o aos empregados, no prazo de 5 (cinco) dias \_teis a partir da comunica?\_o pelo mesmo, as eventuais diferen\_as consignadas na folha de pagamento, sob pena de multa equivalente a 2% (dois por cento) do valor do sal\_rio normativo, por dia de atraso a partir do prazo estabelecido, limitada ao m\_ximo (teto) de 2 (dois) sal\_rios normativos.

#### **CL\_USULA D\_CIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTA?\_O DO 13\_SAL\_RIO**

Aos empregados que tiverem entrado em gozo de aux\_lio-doen\_a durante a vig\_ncia desse acordo coletivo de trabalho, a empresa pagar\_ at\_ 6/12 (seis doze avos) do 13\_sal\_rio, proporcional ao per\_odo de afastamento.

A complementa?\_o ser\_devida inclusive para os empregados cujo afastamento tiver sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias e, tamb\_m, para aqueles que ainda n\_o tiverem

completado o período de carência para percepção desse benefício previdenciário.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE SALÁRIOS**

Será garantido emprego ou salário para até 2 (dois) trabalhadores, nomeados pela assembleia geral do Sindicato profissional para compor a comissão de salários da categoria, por 120 (cento e vinte) dias a partir de 1º de abril de 2012, não podendo estes empregados voltar a ser membros da comissão nas próximas negociações. Também não poderão ser nomeados para compor a comissão de salários funcionários pertencentes ao mesmo setor de trabalho da empresa.

**Parágrafo único:** 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, nos dois últimos casos com a necessária assistência do Sindicato profissional.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORA EXTRAORDINÁRIA**

Na forma do artigo 59, caput e parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, havendo necessidade, 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

extraordin\_rias realizadas aos s\_bados;

c) 120% (cento e vinte por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordin\_rias realizadas aos domingos - exceto turnos de revezamento - feriados e dias j\_compensados, al\_m do DSR, quando devido, se n\_o for designada folga compensat\_ria at\_a semana seguinte.

#### **Adicional Noturno**

#### **CL\_USULA D\_CIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno, nas condi?\_es previstas no artigo 73 e par\_grafos da CLT, ser\_ de 50% (cinq\_enta por cento) sobre o valor da hora normal.

#### **Aux\_lio Alimenta?\_o**

#### **CL\_USULA D\_CIMA QUINTA - ALIMENTA?\_O E TRANSPORTE**

As empresas somente poder\_o reajustar os pre\_os dos servi\_os de alimenta?\_o e transporte coletivo, quando cobrados, na \_poca de reajustes ou aumentos gerais de sal\_rios, espont\_neos ou n\_o, em percentual n\_o superior ao limite m\_ximo do aumento, inclusive produtividade, se houver.

Quando os aumentos salariais gerais ou espont\_neos forem compens\_veis, os reajustes dos pre\_os de refei?\_o e transporte tamb\_m o ser\_o, na mesma propor?\_o.

Enquanto integrantes do Programa de Alimenta?\_o do Trabalhador - PAT as empresas, mediante acordo com o Sindicato profissional, poder\_o efetuar reajustes superiores aos estabelecidos nessa cl\_usula, limitados, por\_m, ao m\_ximo previsto na legisla?\_o pertinente.

#### **CL\_USULA D\_CIMA SEXTA - CESTA B\_SICA ALIMENTAR**

Durante o prazo de vig\_ncia do presente acordo coletivo as empresas fornecer\_o, mensalmente, uma cesta b\_sica de alimentos aos empregados que a solicitarem, na forma e nas condi?\_es estabelecidas pelas empresas ou atrav\_s de acordos coletivos espec\_ficos 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 vínculo 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 fornecerão vale-transporte 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 Educação**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MATERIAL ESCOLAR**

As empresas pagarão ao Sindicato Profissional, nos meses de setembro, outubro e novembro de 2012, a quantia total equivalente a 8 (oito) salários normativos, sendo 2 (dois) salários normativos no primeiro mês e 3 (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.

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

#### **Auxílio Saúde**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA**

Ressalvadas as situa?\_es mais favor\_veis j\_ existentes, ao empregado em gozo de aux\_lio-previdenci\_rio por doen\_a fica garantido, entre o 16\_ (d\_cimo sexto) dia e o 90\_ (nonag\_simo) dia de afastamento, uma suplementa?\_o salarial dentro dos seguintes crit\_rios:

- a) o empregado dever\_ ter permanecido num per\_odo m\_nimo de 3 (tr\_s) anos consecutivos \_ disposi?\_o do atual empregador;
- b) a suplementa?\_o salarial, acrescida ao benef\_cio percebido da Previd\_ncia Social, n\_o poder\_ ser superior a 80% ( oitenta por cento) do seu sal\_rio nominal;
- c) em qualquer hip\_tese, a suplementa?\_o salarial n\_o poder\_ ser superior ao limite m\_ximo da contribui?\_o previdenci\_ria.

#### **CL\_USULA VIG\_SIMA - MEDICAMENTOS**

As empresas estabelecer\_o conv\_nios com farm\_cias e drogarias para a aquisi?\_o de rem\_dios pelos seus empregados, para desconto em folha de pagamento.

#### **Aux\_lio Morte/Funeral**

#### **CL\_USULA VIG\_SIMA PRIMEIRA - AUX\_LIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado as empresas pagar\_o aos seus dependentes (segundo o conceito de dependente adotado pela Previd\_ncia Social), a t\_tulo de aux\_lio-funeral, juntamente com o saldo de sal\_rio e outras verbas remanescentes, os seguintes valores:

- a) na hip\_tese de morte natural, 2 (dois) sal\_rios nominais, respeitado o teto de 15 (quinze) sal\_rios m\_nimos;
- b) na hip\_tese de morte decorrente de acidente do trabalho, 4 (quatro) sal\_rios nominais, respeitado o teto de 15 (quinze) sal\_rios m\_nimos.

**Par\_grafo \_nico:** As empresas estar\_o exclu\_das do disposto nessa cl\_usula se mantiverem seguro de vida gratuito aos seus empregados e se a indeniza?\_o securit\_ria por morte for igual ou superior aos valores acima

estipulados, respeitadas as condições mais favoráveis.

#### **Auxílio Creche**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO - 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 1 (um) ano, ou seja, esse auxílio será concedido à empregada-mãe por 12 (doze) meses após o retorno à atividade.

**Parágrafo único:** 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 MTE nº 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 GRUPO E CONVENIO DE ASSISTENCIA MEDICA/ODONTOLOGI**

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/odontológica, ficando autorizadas, nestes casos, a promover o desconto nos salários dos empregados das parcelas por eles devidas para custeio dos mesmos.

**Parágrafo único:** 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/odontológica, tais prestações não terão natureza salarial e não se incorporarão aos contratos de trabalho, inclusive para fins de recolhimentos previdenciários e fundários.



## Outros Aux\_lios

### CL\_USULA VIG\_SIMA QUARTA - INDEFERIMENTO DE BENEF\_CIO PELO INSS

No caso de indeferimento de pedido de benef\_cio encaminhado pelo servi\_o m\_dico da empresa ao INSS, sendo a recusa por motivo de responsabilidade da empresa, esta arcar\_com os sal\_rios correspondentes aos 45 (quarenta e cinco) dias seguintes ao afastamento, incluindo neste per\_odo os 15 (quinze) dias iniciais de afastamento legal.

### CL\_USULA VIG\_SIMA QUINTA - AUX\_LIO-DOEN\_A PREVIDENCI\_RIO

Ao empregado em gozo de aux\_lio-doen\_a previdenci\_rio fica garantida, se houver atraso na concess\_o do pagamento do benef\_cio correspondente, uma antecipa?\_o do valor a ser percebido da Previd\_ncia Social, a qual ser\_ reembolsada pelo empregado \_ respectiva empresa quando do recebimento do mesmo.

N\_o sendo conhecido o valor b\_sico do benef\_cio previdenci\_rio ou acident\_rio, as empresas dever\_o efetuar o pagamento da antecipa?\_o em valores estimados.

**Par\_grafo \_nico:** As empresas estar\_o desobrigadas de conceder o benef\_cio em quest\_o na hip\_tese do empregado apresentar d\_bito decorrente de antecipa?\_o concedida anteriormente.

## Aposentadoria

### CL\_USULA VIG\_SIMA SEXTA - ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situa?\_es mais favor\_veis j\_ existentes, aos empregados com 5 (cinco) ou mais anos de servi\_os cont\_nuos dedicados \_ atual empresa, aposentados nesta, que se desligarem definitivamente, ser\_ pago um abono equivalente a 50% (cinq\_enta por cento) do \_ltimo sal\_rio nominal, acrescido de 10% (dez por cento) deste por ano acima de 5 (cinco) anos, limitado o abono ao teto de 1,5 (um e meio) sal\_rio nominal, garantida, em qualquer hip\_tese, a quantia equivalente a 1 (um) sal\_rio normativo vigente \_ \_poca do desligamento.

### CL\_USULA VIG\_SIMA S\_TIMA - PR\_-APOSENTADORIA

Ser\_ garantido o emprego ou sal\_rio pelo tempo necess\_rio \_ implementa?\_o e obten?\_o do benef\_cio previdenci\_rio de aposentadoria aos empregados que, comprovadamente, estiverem dentro do prazo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisi?\_o do direito \_ aposentadoria em seus prazos m\_nimos e que contarem com um m\_nimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa.

**Par\_grafo primeiro:** a garantia de que trata essa cl\_usula ser\_ ampliada nas seguintes situa?\_es e pelos seguintes prazos:

- a) 26 (vinte e seis) meses, para os empregados que tenham permanecido a servi\_o da atual empresa por um per\_odo m\_nimo de 6 (seis) anos;
- b) 27 (vinte e sete) meses, para os empregados que tenham permanecido a servi\_o da atual empresa por um per\_odo m\_nimo de 7 (sete) anos;
- c) 28 (vinte e oito) meses, para os empregados que tenham permanecido a servi\_o da atual empresa por um per\_odo m\_nimo de 8 (oito) anos;
- d) 29 (vinte e nove) meses, para os empregados que tenham permanecido a servi\_o da atual empresa por um per\_odo m\_nimo de 9 (nove) anos;
- e) 30 (trinta) meses, para os empregados que tenham permanecido a servi\_o da atual empresa por um per\_odo m\_nimo de 10 (dez) anos.

**Par\_grafo segundo:** O empregado interessado dever\_ informar \_ respectiva empresa, por escrito e mediante protocolo, o momento no qual atingiu a condi?\_o prevista nesta cl\_usula.

#### **Contrato de Trabalho \_ Admiss\_o, Demiss\_o, Modalidades**

##### **Normas para Admiss\_o/Contrata?\_o**

#### **CL\_USULA VIG\_SIMA OITAVA - READMISS\_O DE EMPREGADOS**

No caso de readmiss\_o de empregado para a mesma fun?\_o anteriormente exercida n\_o ser\_ celebrado contrato de experi\_ncia, desde que a readmiss\_o ocorra num prazo inferior a 24 (vinte e quatro) meses, garantindo-se ao mesmo o sal\_rio praticado na fun?\_o, ap\_s o per\_odo de 30 (trinta) dias.

#### **Desligamento/Demiss\_o**

## **CL\_USULA VIG\_SIMA NONA - DEMISS\_O POR FALTA GRAVE**

Todo empregado demitido sob acusa?\_o de falta grave dever\_ ser cientificado no ato da dispensa, por escrito e contra recibo, das raz\_es determinantes de sua demiss\_o. A falta de justifica?\_o por escrito gerar\_ a presun?\_o de despedida sem justa causa, presun?\_o esta que admite prova em contr\_rio.

## **CL\_USULA TRIG\_SIMA - VERBAS RESCIS\_RIAS**

Dentro dos prazos previstos no artigo 477 da CLT as empresas ficam autorizadas a efetuar o dep\_sito do valor relativo \_s verbas rescis\_rias na conta-corrente do empregado, independentemente do motivo da dispensa, devendo o respectivo comprovante ser apresentado ao Sindicato profissional ou \_ Ger\_ncia Regional do Trabalho e Emprego quando da homologa?\_o da rescis\_o contratual.

### **Aviso Pr\_vio**

## **CL\_USULA TRIG\_SIMA PRIMEIRA - AVISO PR\_VIO**

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, que tenha pelo menos 5 (cinco) anos de servi\_os ininterruptos na atual empresa, fica garantido um aviso pr\_vio de 60 (sessenta) dias em caso de rescis\_o contratual de trabalho sem justa causa por parte do empregador. Quando o aviso pr\_vio for trabalhado, o mesmo sempre ter\_ dura?\_o de 30 (trinta) dias, sendo os demais dias indenizados.

Durante os \_ltimos 7 (sete) dias corridos do per\_odo de aviso pr\_vio trabalhado, o empregado ficar\_ desobrigado de comparecer \_ empresa, devendo, nos demais dias, cumprir hor\_rio integral de trabalho, n\_o se aplicando, portanto, o "caput" do art. 488 da CLT.

**Par\_grafo primeiro:** Na hip\_tese do aviso pr\_vio previsto na lei 12.506/2011 ser superior ao previsto nessa cl\_usula, fica assegurado ao empregado o pagamento complementar da diferen\_a do aviso pr\_vio

**Par\_grafo segundo:** Fica ressalvado que os casos de desligamento e readmiss\_o imediata, na mesma empresa, n\_o geram interrup?\_o do contrato de trabalho.

### **M\_o-de-Obra Tempor\_ria/Terceiriza?\_o**

#### **CL\_USULA TRIG\_SIMA SEGUNDA - EMPREGADOS TEMPOR\_RIOS**

Na execu?\_o das atividades diretamente ligadas \_ produ?\_o fabril ou atividade principal as empresas n\_o poder\_o se valer sen\_o de empregados por elas contratados sob o regime da Consolida?\_o das Leis do Trabalho, salvo nos casos definidos na lei n\_ 6.019/74 (que disp\_e sobre o trabalho tempor\_rio nas empresas urbanas e d\_ outras provid\_ncias) ou em acordo coletivo de trabalho espec\_fico.

### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CL\_USULA TRIG\_SIMA TERCEIRA - PESSOAS COM DEFICI\_NCIA / REABILITADOS**

No intuito de colaborar com o cumprimento da quota legal de pessoas com defici\_ncia e/ou reabilitadas nas empresas e propiciar condi?\_es para a manuten?\_o dos postos de trabalho j\_ preenchidos, fica ajustado entre as partes que:

- a) as pessoas que preencherem as condi?\_es do Decreto n\_ 3.298/1999, com as altera?\_es promovidas pelo Decreto n\_ 5.296/2004, poder\_o ter suas fun?\_es e locais de trabalho alterados a crit\_rio da Empresa, n\_o podendo tais pessoas servir de paradigma para fins de equipara?\_o salarial, conforme artigo 461, par\_grafo 4\_, da Consolida?\_o das Leis do Trabalho.
- b) conforme artigo 58 A da Consolida?\_o das Leis do Trabalho, as empresas ficam autorizadas a contratar, em regime de trabalho a tempo parcial, pessoas com defici\_ncia ou reabilitadas que preencherem as condi?\_es do Decreto n\_ 3.298/1999, com as altera?\_es promovidas pelo Decreto n\_ 5.296/2004, sendo que em tais casos a carga de trabalho semanal n\_o poder\_ exceder 25 (vinte e cinco) horas e o sal\_rio normativo ser\_ pago de forma proporcional \_ jornada de trabalho reduzida.
- c) as empresas tamb\_m poder\_o contratar pessoas com defici\_ncia ou reabilitadas que preencherem as condi?\_es do Decreto n\_ 3.298/1999, com as altera?\_es promovidas pelo Decreto n\_ 5.296/2004, atrav\_s de

contratos de aprendizagem, como previsto no Decreto n.º 5.598/2005, sendo que neste caso não se aplicará a idade limite de 24 (vinte e quatro) anos.

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

##### **Estabilidade Materna**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 as empresas.

**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 pesos.

##### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO 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 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, neste último caso com assistência do Sindicato Profissional, sem ônus para as empresas.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO TRABALHADOR SILICÁTICO**

A) Aos trabalhadores ativos, com pelo menos 5 (cinco) anos de trabalho prestados \_ atual empregadora, comprovadamente portadores da doen\_a profissional denominada silicose, ser\_ garantida a perman\_ncia na empresa j\_ a partir dos primeiros exames espec\_ficos, informativos de suspeita de silicose, sem preju\_zo da remunera?\_o antes percebida, dentro das seguintes condi?\_es:

- 1). tenham sido reconhecidos portadores da doen\_a, segundo as averigua?\_es definidas no item \_B\_ abaixo;
- 2). tenham se tornado incapazes de exercer a fun?\_o que vinham exercendo;
- 3). apresentem condi?\_es de exercer qualquer outra fun?\_o compat\_vel com sua capacidade laboral, ap\_s adquirir a doen\_a.

B) A comprova?\_o da enfermidade se dar\_ atrav\_s de per\_cia, realizada por dois m\_dicos especialistas, um indicado pela empresa e outro pelo Sindicato profissional. No caso de empate, as partes indicar\_o, de comum acordo, um perito desempassador.

C) Est\_o abrangidos na garantia desta cl\_usula os trabalhadores j\_ comprovadamente portadores da doen\_a com contrato em vigor nesta data e, pelo menos, 5 (cinco) anos de atividade na empresa.

D) Os empregados contemplados com a garantia prevista nesta cl\_usula n\_o poder\_o servir de paradigma para reivindica?\_es salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a n\_o ser em raz\_o de pr\_tica de falta grave, pedido de demiss\_o, m\_tuo acordo entre as partes, com assist\_ncia do Sindicato profissional, ou quando tiverem adquirido direito \_ aposentadoria nos seus prazos m\_nimos.

E) Os empregados garantidos por esta cl\_usula se obrigam a participar dos processos de readapta?\_o \_s novas fun?\_es indicadas pela empresa. Tais processos, quando necess\_rios, ser\_o preferencialmente aqueles orientados pelo Centro de Reabilita?\_o do INSS.

F) As garantias previstas nesta cl\_usula n\_o se aplicam quando o empregado n\_o colaborar no processo de readapta?\_o \_s novas fun?\_es.

G) O empregado dever\_ informar \_ empresa o momento em que completou o prazo m\_nimo faltante para sua aposentadoria.

H) As garantias previstas nesta cl\_usula cessar\_o imediatamente a partir do momento em que a empresa iniciar o pagamento de pens\_o vital\_cia derivada

de a?\_o c\_vel de indeniza?\_o por danos materiais e/ou morais, com decis\_ o favor\_vel ao trabalhador, que n\_ o poder\_ ser inferior ao \_ltimo sal\_rio do empregado na fun?\_o, reajust\_vel na mesma forma dos empregados ativos, conforme conven?\_o coletiva ou senten\_a normativa aplic\_vel \_ categoria profissional.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CL\_USULA TRIG\_SIMA S\_TIMA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO**

O empregado que sofrer acidente do trabalho ou doen\_a profissional, na forma prevista na lei e em seu regulamento, ter\_ garantida pelo prazo de 12 (doze) meses a manuten?\_o de seu contrato de trabalho nas empresas, ap\_s a cessa?\_o do aux\_lio-doen\_a accident\_rio, independentemente da percep?\_o de aux\_lio-acidente.

**Par\_grafo \_nico:** N\_ o est\_ o abrangidos pela garantia supra os casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experi\_ncia, demiss\_ o por justa causa, pedido de demiss\_ o e acordo entre as partes, sendo nestes dois \_ltimos casos necess\_ria a assist\_ncia do Sindicato Profissional.

### **Outras estabilidades**

#### **CL\_USULA TRIG\_SIMA OITAVA - GARANTIA EM CASOS DE DOEN\_A**

A todo empregado com mais de 6 (seis) meses de servi\_ o nas empresas, que permanecer afastado do trabalho, em gozo de benef\_cio pelo INSS, por mais de 15 (quinze) dias, ser\_ concedida, ap\_s o seu retorno ao servi\_ o, uma garantia de emprego ou sal\_rio de:

- a) 60 (sessenta) dias, se o per\_odo de afastamento for de at\_ 45 (quarenta e cinco) dias, inclusive;
- b) 90 (noventa) dias, se o per\_odo de afastamento for de 46 (quarenta e seis) dias at\_ 75 (setenta e cinco) dias, inclusive;
- c) 120 (cento e vinte) dias, se o per\_odo de afastamento for superior a 76 (setenta e seis) dias, inclusive.

A garantia desta cl\_usula fica limitada a 3 (tr\_s) afastamentos durante a vig\_ncia do presente acordo coletivo e n\_ o se aplica aos casos de contratos por prazo determinado (inclusive o de experi\_ncia), rescis\_es por justa causa, acordo entre as partes ou pedido de demiss\_ o e quando o empregado se encontrar em cumprimento de aviso pr\_vio, excetuado, nesta hip\_tese

de aviso pr\_vio, o acidente do trabalho.

**Paragrafo unico:** No caso de reincid\_ncia de afastamento pelo mesmo motivo, dentro do per\_odo desta garantia, o empregado n\_o far\_jus \_mesma.

#### **CL\_USULA TRIGSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVIS\_RIA AP\_S RETORNO DAS F\_RIAS**

Fica garantida a estabilidade provis\_ria de 30 (trinta) dias ap\_s o retorno das f\_rias, podendo a mesma ser indenizada, exceto nos casos de dispensa por justa causa, rescis\_es por acordo e pedido escrito de demiss\_o.

#### **Jornada de Trabalho \_Dura?\_o, Distribui?\_o, Controle, Faltas**

##### **Dura?\_o e Hor\_rio**

#### **CL\_USULA QUADRAGSIMA - ATRASOS E REPOUSO REMUNERADO**

A ocorr\_ncia de atrasos justificados ao trabalho durante o m\_s, desde que no total n\_o sejam superiores a 60 (sessenta) minutos, n\_o acarretar\_perda salarial, nem o desconto do DSR correspondente.

##### **Compensa?\_o de Jornada**

#### **CL\_USULA QUADRAGSIMA PRIMEIRA - COMPENSA?\_O DE HORAS DE TRABALHO**

As empresas, inclusive em atividades consideradas insalubres e/ou perigosas, poder\_o ultrapassar a dura?\_o normal da jornada de trabalho, respeitado o n\_mero de horas de trabalho contratual semanal e o m\_ximo legal permitido, visando \_compensa?\_o das horas n\_o trabalhadas aos s\_bados, sem que este acr\_scimo di\_rio seja considerado como trabalho extraordin\_rio.

##### **Controle da Jornada**

#### **CL\_USULA QUADRAGSIMA SEGUNDA - MARCA?\_O DE PONTO**

A) As empresas poder\_o substituir o atual sistema de registro de hora de entrada e sa\_da,



adotando o sistema eletrônico, respeitada a Portaria 373/2011, que regulamentou o artigo 74, parágrafo 2º, da CLT.

B) Os empregados de confiança, assim entendidos aqueles que ocupam os cargos de supervisor, 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 registrado no cartão de ponto, livro de ponto ou espelho do controle magnético de ponto.

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 TERCEIRA - 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) quilômetros 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 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 QUARTA - 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 interna?\_o do c\_njuge ou filhos, mediante comprova?\_o;
- c) por 3 (tr\_s) dias \_teis, por ocasi\_o do seu casamento;
- d) por 1/2 (meio) dia \_til, para recebimento do PIS, quando este n\_o for efetuado na pr\_pria empresa.

**Par\_grafo \_nico:** As empresas n\_o descontar\_o o DSR e feriados da semana respectiva nos casos de aus\_ncia do empregado motivada pela necessidade de obten?\_o de documentos legais, mediante comprova?\_o, n\_o sendo a falta computada para efeito de f\_rias e 13\_ sal\_rio.

#### **Outras disposi?\_es sobre jornada**

#### **CL\_USULA QUADRAG\_SIMA QUINTA - S\_BADOS-FERIADOS**

Quando o feriado coincidir com s\_bado j\_ compensado, as empresas poder\_o, alternativamente, reduzir a jornada de trabalho, subtraindo os minutos da compensa?\_o, realizar a compensa?\_o das horas excedentes em um s\_ dia ou pagar as respectivas horas como extraordin\_rias, nos termos deste acordo coletivo de trabalho.

#### **CL\_USULA QUADRAG\_SIMA SEXTA - FLEXIBILIZA?\_O DA JORNADA DE TRABALHO**

Ser\_facultado \_s empresas a possibilidade de ajustar, com seus empregados, assistidos pelo Sindicato profissional, jornada flex\_vel em n\_mero de horas de trabalho, que n\_o poder\_abranger per\_odo maior que 12 (doze) meses.

A jornada flex\_vel ser\_controlada por um sistema de d\_bitos e cr\_ditos e a empresa garantir\_um n\_mero m\_nimo de horas, conforme o que for acordado entre ela e seus empregados.

**Par\_grafo \_nico:** A flexibiliza?\_o n\_o substitui as disposi?\_es legais que disciplinam a redu?\_o da jornada de trabalho com redu?\_o de sal\_rios.

#### **CL\_USULA QUADRAG\_SIMA S\_TIMA - FUNCIONAMENTO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

Para os fins da Portaria 3.118/89 do MTE, a Empresa fica autorizada a desenvolver suas atividades de forma cont\_nua e ininterrupta, inclusive aos domingos e feriados.

#### **F\_rias e Licen\_as**

##### **Dura?\_o e Concess\_o de F\_rias**

#### **CL\_USULA QUADRAG\_SIMA OITAVA - GOZO DE F\_RIAS**

As f\_rias regulares iniciar-se-\_o no primeiro dia \_til da semana, de forma a n\_o coincidir com s\_bados, DSR, feriados ou dias j\_compensados.

A concess\_o das f\_rias ser\_ comunicada por escrito ao empregado com anteced\_ncia de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunica?\_o.

##### **Remunera?\_o de F\_rias**

#### **CL\_USULA QUADRAG\_SIMA NONA - CONVERS\_O DE 1/3 DE F\_RIAS EM ABONO PECUNI\_RIO**

\_ facultado aos empregados converter 1/3 (um ter\_o) do per\_odo de f\_rias a que tiverem direito em abono pecuni\_rio, no valor da remunera?\_o que lhes seria devida nos dias correspondentes, desde que a convers\_o seja solicitada, por escrito, at\_ 15 (quinze) dias antes do t\_rmino do per\_odo aquisitivo, nos termos do artigo 143 e par\_grafos da Consolida?\_o das Leis do Trabalho.

#### **Sa\_de e Seguran\_a do Trabalhador**

##### **Uniforme**

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS**

As empresas fornecer\_o aos empregados, gratuitamente, uniformes, cal\_ados e todos os equipamentos e roupas necess\_rios ao trabalho, quando exigidos

por elas ou por lei.

#### **Aceita?\_o de Atestados M\_dicos**

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA PRIMEIRA - ATESTADOS M\_DICOS E ODONTOL\_GICOS**

As empresas reconhecer\_o a validade dos atestados m\_dicos ou odontol\_gicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS n\_ 3.291, de 20/02/84, e Portaria MPAS n\_ 3.370, de 09/10/84. Os empregados afastados por atestados m\_dicos dever\_o providenciar, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a entrega dos mesmos \_s empresas.

#### **Outras Normas de Preven?\_o de Acidentes e Doen\_as Profissionais**

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTE?\_O**

As empresas cumprir\_o com fidelidade as Normas Regulamentadoras (NR) vigentes, aprovadas pelo Minist\_rio do Trabalho e Emprego, que disp\_em sobre seguran\_a e medicina do trabalho, inclusive no que diz respeito \_ realiza?\_o de exames m\_dicos no momento da admiss\_o, periodicamente e no ato da demiss\_o do empregado, na forma do estabelecido na NR-7, dando conhecimento aos empregados dos respectivos resultados.

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA TERCEIRA - SERVI\_OS ESPECIALIZADOS EM SEGURAN\_A E MEDICINA DO TRABALHO.**

Conforme item 4.14.3 da Norma Regulamentadora 4 (Portaria n\_ 3.214/78), com a reda?\_o que foi dada pela Portaria n\_ 17, de 1\_ de agosto de 2007, as empresas signat\_rias do presente acordo coletivo de trabalho, por desempenharem a mesma atividade econ\_mica e estarem localizadas no mesmo munic\_pio, ficam autorizadas a constituir Servi\_o Especializado em Seguran\_a e Medicina do Trabalho - SESMT comum, devendo ser observado, para seu dimensionamento, o somat\_rio dos empregados pr\_prios assistidos.

**Par\_grafo \_nico:** para os fins do item 4.14.3.4 da Norma Regulamentadora 4 (Portaria n\_ 3.214/78), o Servi\_o Especializado em Seguran\_a e Medicina do Trabalho - SESMT comum ter\_ seu funcionamento avaliado pelas partes signat\_rias do presente Acordo Coletivo de Trabalho a cada per\_odo de 12 (doze) meses, contado da data de sua constitui?\_o.

## **Rela?\_es Sindicais**

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

### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA QUARTA - SINDICALIZA?\_O**

As empresas dever\_o colocar \_disposi?\_o do Sindicato profissional, 2 (duas) vezes por ano, local e meios para fins de sindicaliza?\_o. Os per\_odos ser\_o convenionados de comum acordo pelas partes e a atividade ser\_ desenvolvida fora do ambiente de produ?\_o e nos per\_odos de descanso da jornada normal de trabalho.

## **Representante Sindical**

### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA QUINTA - AFASTAMENTO DE DIRETOR SINDICAL**

Os diretores n\_o afastados de suas fun?\_es nas empresas poder\_o ausentar-se do servi\_o at\_ 8 (oito) dias por ano, sem preju\_zo das f\_rias, 13\_sal\_rio e descanso semanal remunerado, desde de que pr\_-avisada a respectiva empresa, por escrito, pelo Sindicato profissional, com anteced\_ncia m\_nima de 24 (vinte e quatro) horas.

## **Contribui?\_es Sindicais**

### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA SEXTA - CONTRIBUI?\_O ASSOCIATIVA**

A empresa que descontar e deixar de recolher ao Sindicato profissional, dentro do prazo estabelecido por lei (par\_grafo \_nico do art. 545 da CLT), as contribui?\_es associativas mensais, incorrer\_ em multa equivalente a 4% (quatro por cento) do montante devido, limitada ao valor m\_ximo (teto) de 2 (dois) sal\_rios normativos, revertendo a mesma a favor da entidade sindical dos trabalhadores.

### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA S\_TIMA - CONTRIBUI?\_O ASSISTENCIAL**

A) As empresas descontar\_o dos sal\_rios de todos os empregados enquadrados na categoria profissional, exceto dos diferenciados e liberais, na forma da lei, associados ou n\_o, a contribui?\_o assistencial institu\_da pelo Sindicato profissional, nos valores, prazos e condi?\_es

estabelecidas pela competente assembleia geral.

B) Os montantes arrecadados na forma acima sero recolhidos ao Sindicato profissional atrav\_s de guias pr\_prias, fornecidas pelo mesmo at\_o 5\_ (quinto) dia \_til do m\_s seguinte ao competente para os descontos.

C) Para concretiza?\_o dos descontos referidos nesta cl\_usula o Sindicato profissional dever\_ apresentar \_s empresas a documenta?\_o comprobat\_ria da aprova?\_o, em assembleia geral dos trabalhadores, da correspondente contribui?\_o, bem como da forma, dos prazos e dos valores a serem descontados.

D) O Sindicato profissional assume, desde j\_, quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cl\_usula, inclusive sobre a sua destina?\_o.

E) Fica assegurado aos trabalhadores o direito de oposi?\_o ao desconto at\_ 10 (dez) dias antes do pagamento do primeiro sal\_rio reajustado, ou primeiro dia \_til subsequente, devendo ser feita individualmente atrav\_s de carta de pr\_prio punho, em 3 (tr\_s) vias, protocoladas no Sindicato profissional, obrigando-se a entidade sindical, se receber a carta de oposi?\_o, a enviar c\_pia da mesma \_ respectiva empresa, mediante protocolo, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a partir do dia seguinte ao do seu recebimento.

#### **Outras disposi?\_es sobre rela?\_o entre sindicato e empresa**

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA OITAVA - CURSOS - LICEN\_A REMUNERADA**

Sempre que convidados pelo Sindicato profissional a participar de cursos sindicais sobre legisla?\_o trabalhista e previdenci\_ria, que possam enriquecer os conhecimentos dos trabalhadores, durante a vig\_ncia desse acordo coletivo de trabalho as empresas liberar\_o 2 (dois) empregados para tal finalidade, de forma n\_o concomitante e por um per\_odo de at\_ 3 (tr\_s) dias por ano, sem preju\_zo da remunera?\_o, desde que comprovada a participa?\_o e pr\_avisada a empresa, por escrito, pela entidade representativa dos trabalhadores, com anteced\_ncia m\_nima de 48 (quarenta e oito) horas.

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA NONA - C\_PIA DA RELA?\_O ANUAL DE EMPREGADOS**

As empresas fornecer\_o, anualmente, ao Sindicato profissional, at\_ 60 (sessenta) dias ap\_s o encerramento do ano civil, informa?\_o sobre o n\_mero de empregados existentes, admitidos e demitidos no ano anterior.

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

#### **CL\_USULA SEXAGSIMA - QUADROS DE AVISOS**

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

#### **Disposições Gerais**

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

#### **CL\_USULA SEXAGSIMA PRIMEIRA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

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

#### **CL\_USULA SEXAGSIMA SEGUNDA - APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange os empregados das empresas acordantes, conforme enquadramento sindical estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho. Os diretores e gerentes integrantes de profissões liberais ou categorias profissionais diferenciadas, por exercerem cargos de confiança e estarem isentos de controle de horário, terão suas condições de trabalho reguladas por contrato individual, ficando excluídos da aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

##### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CL\_USULA SEXAGSIMA TERCEIRA - MULTA**

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 poder exceder o valor da obrigação.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 legislações supervenientes.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - RECOMENDAÇÕES**

Recomenda-se às empresas que:



- a) por ocasi\_ o da concess\_ o de f\_ rias regulares (exceto coletivas) antecipem aos empregados 30% (trinta por cento) do 13\_ sal\_ rio, independentemente de solicita?\_ o pr\_ via;
- b) efetuem, preferencialmente, no Sindicato profissional, as homologa?\_ es das rescis\_ es dos contratos de trabalho quando exigidas em lei;
- c) reavaliem seus atuais conv\_ nios de creche, se for o caso, substituindo-os ou implantando, caso haja interesse, o sistema estabelecido na cl\_ usula pertinente;
- d) comemorem o dia 28 de maio como o \_Dia do Ceramista\_;
- e) forne\_ am caf\_ da manh\_ aos empregados do primeiro turno de trabalho, composto de caf\_, leite e p\_ o com manteiga.

ANTONIO MALTAURO FACONI  
Presidente  
SINDICATO DOS TRABALHADORES CERAMISTAS DE JUNDIAI E REGIAO

MONICA RAMOS PINTO  
Diretor  
DURATEX S.A.

RAUL PENTEADO DE OLIVEIRA NETO  
Diretor  
DURATEX S.A.

MONICA RAMOS PINTO  
Diretor  
DURATEX S.A.

RAUL PENTEADO DE OLIVEIRA NETO  
Diretor  
DURATEX S.A.