

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO\_2013/2014

N\_MERO DA SOLICITA?\_O: MR022151/2013

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

COORSTEK DO BRASIL MATERIAIS AVANCADOS LTDA, CNPJ n. 12.081.776/0001-62, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LUIS HENRIQUE AMADEU e por seu Diretor, Sr(a). RICARDO GARCIA;

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 2013 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) **todos os empregados da empresa, vez que n\_o h\_ categoria profissional diferenciada**, com abrang\_ncia territorial em **Vinhedo/SP**.

## Sal\_rios, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

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

O sal\_rio normativo, a partir de 01.04.2013, ser\_ de R\$ 1.169,64 (hum mil cento e sessenta e nove reais e sessenta e quatro centavos), estando exclu\_dos desta cl\_usula os menores aprendizes, na forma da lei.

### Reajustes/Corre?\_es Salariais

### CL\_USULA QUARTA - AUMENTO DE SAL\_RIOS

Sobre os sal\_rios de 31.03.2013, ser\_ aplicado em 01.04.2013, o seguinte:

- Sal\_rios at\_ R\$ 3.000,00, reajuste de 8,3% (oito virgula tr\_s por cento);
- Acima de R\$ 3.000,01 at\_ R\$ 6.000,00, reajuste de 8% (oito por cento);
- Acima de R\$ 6.000,01 at\_ R\$ 10.000,00, reajuste de R\$ 480,00;
- Sal\_rios acima de R\$ 10.000,01, livre negocia?\_o entre empresa e funcion\_rio.

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

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

Ser\_o fornecidos obrigatoriamente pelas empresas aos empregados, comprovantes de pagamento, contendo as identifica?\_es da empresa, o nome do empregado, o n\_mero de horas trabalhadas normais, extras noturnas, discrimina?\_o de cada valor pago, inclusive pr\_mios, adicionais, abonos e etc., vedada globaliza?\_o de valores; a discrimina?\_o de cada valor descontado, vedada a globaliza?\_o de valores, valor do sal\_rio nominal hor\_rio ou mensal e o valor depositado na conta do FGTS.

Aos empregados tarefeiros dever\_o ser entregues demonstrativos mensais da produ?\_o individual incluindo tipos de pe\_as e as respectivas tarifas.

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

Ocorrendo o n\_o cumprimento pela empresa do disposto no artigo 459 e par\_grafo \_nico da CLT, ser aplicada uma multa morat\_ria de 04% (quatro por cento) do valor do sal\_rio normativo correspondent por dia de atraso, em benef\_cio do empregado, limitada, por\_m, ao valor m\_ximo (teto) de 2 sal\_ri normativos.

## **CL\_USULA S\_TIMA - PAGAMENTO DE SAL\_RIOS COM CHEQUE**

Quando o pagamento for feito mediante cheque, as empresas estabelecer\_o condi?\_es e meios para que c empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que c empregados sejam prejudicados no seu hor\_rio de refei?\_o e descanso, respeitada a Portaria MTb 3281, d 07.12.84, liberando seus empregados nesses dias\_s 15 (quinze) horas ou concedendo 2 (duas) horas livre para desconto dos respectivos cheques, sem desconto ou compensa?\_o das horas (art. 135 da CLT).

### **Descontos Salariais**

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

As empresas poder\_o descontar dos sal\_rios dos seus empregados, consoante o artigo 462 da CL (Consolida?\_o das Leis do Trabalho), al\_m do permitido por Lei, tamb\_m, seguros de vida em grupo alimenta?\_o, alimentos, conv\_nios com supermercados, planos ou conv\_nios m\_dico-odontol\_gico medicamentos, transporte, empr\_stimos pessoais, contribui?\_es a associa?\_es, clubes e outras agremia?\_e e demais benef\_cios concedidos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelc pr\_prios empregados.

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

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

As empresas pagar\_o aos empregados, no prazo de 05 (cinco) dias \_teis, a partir da comunica?\_o pel empregado, as eventuais diferen\_as consignadas na folha de pagamento, sob pena de multa equivalente 2,00% (dois por cento) do valor do sal\_rio normativo correspondente, por dia de atraso, a partir do praz estabelecido, e limitada ao teto de valor igual a 02 (dois) sal\_rios normativos.

### **Gratifica?\_es, Adicionais, Aux\_lios e Outros**

#### **13\_Sal\_rio**

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

Aos empregados que tiverem entrado em gozo de aux\_lio-doen\_a, durante a vig\_ncia deste acord coletivo de trabalho, as empresas pagar\_ o at\_ 6/12 (seis doze avos) do 13\_ sal\_rio, proporcional a per\_odo de afastamento.

Ao empregado afastado a partir de 21.12.10 recebendo outros aux\_lios da Previd\_ncia Social, ser garantida no primeiro ano de afastamento, a complementa?\_o do d\_cimo terceiro sal\_rio.

A complementa?\_o ser\_ devida inclusive para os empregados cujo afastamento tenha sido igual o inferior a 180 dias e, tamb\_m, para aqueles que ainda n\_o tenham completado o per\_odo de car\_ncia pa percepf?\_o desse benef\_cio previdenci\_rio.

Esta complementa?\_o ser\_ igual \_ diferen\_a entre o valor pago pela Previd\_ncia Social e o sal\_rio nomin: do empregado, limitada ao teto previdenci\_rio.

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

#### **CL\_USULA D\_CIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAORDIN\_RIAS**

As horas extraordin\_rias ser\_ o remuneradas na forma abaixo:

- a) 80% (oitenta por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordin\_rias trabalhadas durante a semana (de segunda a sexta-feira);
- b) 100% (cento por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordin\_rias realizadas aos s\_bados; e
- c) 120% (cento e vinte por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordin\_rias realizadas nos domingos, feriados e dias j\_compensados, al\_m do DSR, quando devido, se n\_o for designada folg compensat\_ria at\_a semana seguinte.

### **Adicional Noturno**

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

A partir de 1\_ de abril de 1999, o adicional noturno, nas condi?\_es previstas no artigo 73 e par\_grafos da CLT, por for\_a da Conven?\_o firmada em junho de 1999 passou e continuar\_ sendo pago com um acr\_scimo de 40% (quarenta por cento), sobre o valor da hora normal.

- I) O adicional de 40% \_ aplic\_vel aos empregados que foram e vierem a ser admitidos a partir d 1\_ de abril de 1999 e aos que passaram ou vieram a trabalhar no per\_odo noturno, a partir de 1 de abril de 1999.
- II) Os empregados que anteriormente a 1\_ de abril de 1999 vinham trabalhando no per\_od noturno, por for\_a de contrato e de forma habitual que percebiam adicional de 50% (cinquenta pc cento) em raz\_o da norma coletiva anterior, continuar\_ o percebendo a diferen\_a entre o adicion: de 50% (cinq\_enta por cento) que vinham recebendo e o adicional de 40% (quarenta por cento) aqui convencionado, como vantagem pessoal, destacada no comprovante e folha de pagamento n\_o se constituindo base para equipara?\_o ou isonomia salarial.

### **Aux\_lio Transporte**

#### **CL\_USULA D\_CIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

Para atender \_s disposi?\_es da legisla?\_o referente ao vale-transporte (leis n\_ 7.418/85 e 7.619/87, Decreto n\_ 95.247/87), a empresa dever\_ adquirir o vale-transporte junto \_s empresas operadoras de transporte p\_blico e fornec\_-lo aos seus empregados em quantidade suficiente para o deslocamento da resid\_ncia ao trabalho e vice-versa.

O desconto a que se refere a legisla?\_o supra ser\_ reduzido de 6% (seis por cento) para 5% (cinco por

cento) do sal\_rio nominal dos empregados beneficiados.

### **Aux\_líio Morte/Funeral**

#### **CL\_USULA D\_CIMA QUARTA - AUXILIO FUNERAL**

No caso de falecimento de empregado a empresa pagar\_ aos seus dependentes (segundo o conceito de dependente adotado pela Previd\_ncia Social), a t\_tulo de aux\_líio-funeral, juntamente com o saldo de sal\_rios e outras verbas remanescentes, o seguinte:

- a) na hip\_tese de morte natural - 02 sal\_rios nominais, respeitado o teto de 15 sal\_rios m\_nimos;
- b) na hip\_tese de morte decorrente de acidente do trabalho - 04 sal\_rios nominais, respeitado o teto de 1 sal\_rios m\_nimos.

Ficam exclu\_das dos dispositivos desta cl\_usula, as empresas que mantenham seguro de vida gratuito ac seus empregados e, ainda que a indeniza?\_o securit\_ria por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados e/ou que j\_ possuam condi?\_es mais favor\_veis.

### **Aux\_líio Creche**

#### **CL\_USULA D\_CIMA QUINTA - CRECHE**

Durante a vig\_ncia do presente acordo coletivo de trabalho, as empresas que n\_o mant\_m conv\_nios com creches, na forma da legisla?\_o pertinente (sujeitas, por\_m, a essa exig\_ncia), reembolsar\_ o sua empregadas, at\_ o valor mensal equivalente a 40% (quarenta por cento) do sal\_rio normativo correspondente, pelas despesas efetivadas e comprovadas com o internamento de seus filhos em creches ou institui?\_es an\_logas, de sua livre escolha e/ou pagamento a terceiros, bastando neste ltimo caso declara?\_o assinada pela pessoa que ficar respons\_vel pelo filho.

O prazo do benef\_cio ser\_ de 1 ano, isto \_, este aux\_líio ser\_ concedido \_ empregada-m\_e por 12 (doze) meses ap\_s o retorno \_ atividade.

As partes convencionam que a concess\_o da vantagem contida nesta cl\_usula atende ao disposto nos par\_grafos 1\_ e 2\_ do art. 389 da CLT, bem como na Portaria MTb 3296, de 03.09.86.

### **Outros Aux\_líios**

#### **CL\_USULA D\_CIMA SEXTA - ABONO POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas as situa?\_es mais favor\_veis j\_ existentes, aos empregados com 05 ou mais anos de servi\_c cont\_nuos dedicados \_ atual empresa, aposentados nesta, que se desligarem definitivamente ser\_ pago um abono equivalente a 50% do ltimo sal\_rio nominal, acrescido de 10% deste por ano acima de 05 anos, limitado o abono ao teto de um e meio sal\_rio nominal, garantida, em qualquer hip\_tese, a quantia equivalente a um sal\_rio normativo vigente \_ poca do desligamento.

#### **CL\_USULA D\_CIMA S\_TIMA - SUPLEMENTA?\_O DO AUX\_LIO DOEN\_A**

Ressalvadas as situa?\_es mais favor\_veis j\_ existentes, ao empregado em gozo de benef\_cio do aux\_líio previdenci\_rio por doen\_a, fica garantida 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 03 (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 hipótese, a suplementação salarial não poderá ser superior ao limite máximo da contribuição previdenciária.

#### **CL\_USULA D\_CIMA OITAVA - AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário, fica garantida, se houver atraso na concessão do pagamento do benefício correspondente, uma antecipação do valor a ser percebido da Previdência Social, a qual será reembolsada pelo empregado e empresa, quando do recebimento do mesmo.

Não sendo conhecido o valor bruto do benefício previdenciário ou acidentário, as empresas deverão efetuar o pagamento da antecipação em valores estimados.

#### **CL\_USULA D\_CIMA NONA - ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE**

As empresas que oferecem aos empregados os serviços de alimentação e transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente poderão reajustar os preços, quando cobrados, na época dos aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

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

As empresas participantes do PRONAM, desde que devidamente comprovados e, mediante acordo expresso com o Sindicato ou Federação profissional, poderão efetuar reajustamentos superiores aos estabelecidos nesta cláusula, porém, limitados sempre ao máximo previsto na legislação pertinente.

#### **CL\_USULA VIGESIMA - MATERIAL ESCOLAR**

As empresas concederão, nos meses de setembro, outubro e novembro de 2013, uma contribuição ao Sindicato profissional, para o fim específico de compra de material escolar, equivalente a 02 (dois) salários normativos vigentes naqueles meses.

A responsabilidade de administração do valor desta contribuição será única e exclusivamente do Sindicato profissional, podendo este adquirir materiais escolares na vigência ou não deste acordo coletivo de trabalho.

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

#### **Estabilidade Geral**

#### **CL\_USULA VIGESIMA PRIMEIRA - GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE**

Garantia de emprego ou salário às empregadas gestantes, até 70 (setenta) dias após o término do afastamento legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado (inclusive de experiência), dispensa por justa causa, rescisão por acordo e pedido escrito de demissão, neste último caso, com assistência do Sindicato ou Federação profissional, sem ônus para as empresas.

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

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 dias, a partir da notificação de dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, este prazo será estendido para 90 dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS.

## **Estabilidade Servi\_o Militar**

### **CL\_USULA VIG\_SIMA SEGUNDA - GARANTIA A EMPREGADO COM IDADE DE PRESTA?\_O DE SERVI\_O MILITAR**

Ser\_o garantidos emprego ou sal\_rio ao empregado em idade de presta?\_o de servi\_o militar obrigat\_ri (inclusive "Tiro de Guerra"), desde a data do alistamento at\_ a incorpora?\_o e nos 30 (trinta) dias ap\_s alistamento ou dispensa da respectiva incorpora?\_o.

Os empregados que gozem desta garantia n\_o poder\_o ser dispensados, a n\_o ser nos casos de contrat por prazo determinado, inclusive de experi\_ncia, rescis\_o por justa causa, acordo entre as partes e pedid de demiss\_o.

## **Estabilidade Acidentados/Portadores Doen\_a Profissional**

### **CL\_USULA VIG\_SIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO**

O trabalhador que sofrer acidente de trabalho ou doen\_a profissional, na forma prevista na Lei e se Regulamento, ter\_ garantida pelo prazo de 12 meses, a manuten?\_o de seu contrato de trabalho n empresa, ap\_s a cessa?\_o do aux\_lio-acident\_rio, independentemente da percep?\_o deste.

N\_o est\_o abrangidos pela garantia supra, os casos de demiss\_o por justa causa, pedido de demiss\_o acordos entre as partes, sendo que, neste dois \_ltimos casos, com a assist\_ncia do respectivo Sindicato o Federa?\_o profissional.

## **Estabilidade Portadores Doen\_a N\_o Profissional**

### **CL\_USULA VIG\_SIMA QUARTA - GARANTIA EM CASO DE DOEN\_A**

A todo empregado que permanecer afastado do trabalho, em gozo de benef\_cio pelo INSS, ser\_ concedid: ap\_s o seu retorno aos servi\_os, uma garantia de emprego ou sal\_rio de:

- a) 60 dias, se o per\_odo de afastamento for de at\_ 45 dias, inclusive;
- b) 90 dias, se o per\_odo de afastamento for de 46 dias at\_ 75 dias, inclusive;
- c) 120 dias, se o per\_odo de afastamento for superior a 76 dias, inclusive.

A garantia desta cl\_usula fica limitada a 03 afastamentos, por empregado, durante a vig\_ncia do present acordo, e n\_o se aplica aos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experi\_ncia rescis\_es por justa causa, acordo entre as partes ou pedido de demiss\_o e, quando o empregado s encontrar em cumprimento de aviso pr\_vio, excetuado, nesta hip\_tese de aviso pr\_vio, o acidente d trabalho.

No caso de reincid\_ncia de afastamento pelo mesmo motivo, dentro do per\_odo desta garantia, empregado n\_o far\_j\_s \_mesma.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CL\_USULA VIG\_SIMA QUINTA - PR\_-APOSENTADORIA**

Ser\_o garantidos emprego ou sal\_rio pelo tempo necess\_rio \_ implementa?\_o e obten?\_o do benef\_ci previdenci\_rio, aos empregados em condi?\_es pr\_ximas de se aposentar, aos quais faltem at\_ 24 mese para alcan\_ar o direito \_ aposentadoria em seus prazos m\_nimos e que tenham permanecido a servi\_o c atual empresa por um per\_odo m\_nimo de 5 anos.

A garantia de que trata esta cl\_usula ser\_ de:

- 26 meses, para os empregados que tenham permanecido a servi\_o da atual empresa, por um per\_od m\_nimo de 6 anos;
- 27 meses, para os empregados que tenham permanecido a servi\_o da atual empresa, por um per\_od

mínimo de 7 anos;

- 28 meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço da atual empresa, por um período mínimo de 8 anos;

- 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.

A partir da comunicação da dispensa, por escrito, da qual constar obrigatoriamente o inteiro teor desta cláusula, o empregado terá 30 (trinta) dias para informar a empresa, por escrito e contra recibo de preenchimento das condições exigidas pela presente cláusula e respectivo momento, sob pena de perda da garantia.

Recomenda-se que o empregado comprove a empresa, que entrou no período de pré-aposentadoria

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos seus empregados, remuneração com todas as suas características e componentes, incluindo prêmios, comissões e adicionais percebidos.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE SALÁRIOS**

Será garantido emprego ou salário, para até 02 trabalhadores por empresa, nomeados pelas assembleias gerais dos respectivos Sindicatos ou Federações profissionais, para compor a comissão de salários da categoria, por 120 dias a partir de 1º de abril de 2013, não podendo estes empregados voltar a ser membros da comissão, nas próximas negociações.

Não poderão ser nomeados para compor a comissão de salários os funcionários de uma empresa pertencentes ao mesmo setor de trabalho.

Os empregados que gozem desta garantia não poderão ser dispensados a não ser nos casos de contratos 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 respectivo Sindicato ou Federação profissional.

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

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 justificativa por escrito gera presunção de despedida sem justa causa, presunção esta que admite prova em contrário.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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; o aviso prévio quando trabalhado, será sempre 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 prestar nos demais dias, horário integral de trabalho, não se aplicando, portanto, o "caput" do art. 488 da CLT.

Ressalve-se que os casos de desligamento e readmissão imediatos, na mesma empresa, não geram interrupção do contrato de trabalho.

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

#### **CLUSULA TRIGSIMA - EMPREGADOS TEMPORARIOS**

Na execução das atividades diretamente ligadas à produção fabril ou atividade principal, as empresas não poderão se valer senão de empregados por ela contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho, salvo nos casos definidos

na Lei 6019, de 03.01.74 (que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e das demais providências) ou em acordo coletivo de trabalho.

#### **CLUSULA TRIGSIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO TEMPORARIA**

Exceto para os cargos de Gerência ou de Chefia Administrativa, enquanto perdurar a substituição interina que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituído fará jus ao salário do empregado substituído, a partir do 10º dia de substituição, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLUSULA TRIGSIMA SEGUNDA - APRENDIZES - SENAI**

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o aprendizado, um salário correspondente a 100% do salário mínimo em vigor.

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

#### **CLUSULA TRIGSIMA TERCEIRA - 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.

#### **CLUSULA TRIGSIMA QUARTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

As empresas cumprirão com fidelidade as Normas Regulamentadoras (NR's) vigentes, aprovadas pelo Ministério do Trabalho, que dispõem sobre segurança e medicina do trabalho, inclusive a 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.

#### **CLUSULA TRIGSIMA QUINTA - READMISSÃO DE EMPREGADOS**

No caso de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado

contrato de experi\_ncia, desde que a readmiss\_õ ocorra num prazo inferior a 24 meses, garantindo-se, a mesmo, o sal\_rio praticado na fun?\_õ, ap\_s o per\_odo de 30 dias.

#### **CL\_USULA TRIGSIMA SEXTA - VERBAS RESCISRIAS**

As empresas poder\_õ efetuar o dep\_sito do valor relativo \_s verbas rescis\_rias na conta corrente d empregado, independentemente do motivo da dispensa, dentro dos prazos previstos no art. 477 da CLT devendo o respectivo comprovante ser apresentado ao Sindicato ou Federa?\_õ profissional ou ao \_rg\_ local do Minist\_rio do Trabalho, quando da homologa?\_õ da rescis\_õ contratual.

#### **Jornada de Trabalho \_ Dura?\_õ, Distribui?\_õ, Controle, Faltas**

##### **Faltas**

#### **CL\_USULA TRIGSIMA STIMA - ABONO DE FALTAS DE ESTUDANTE**

Ser\_õ abonadas as faltas praticadas por empregado estudante, quando o mesmo tiver que prestar exame vestibulares universit\_rios ou supletivos de primeiro e segundo graus, mediante as seguintes condi?\_es:

- a) o exame deve ser prestado em escola oficial ou reconhecida, localizada num raio de 100 (cem) km d munic\_pio do local de trabalho;
- b) o hor\_rio de exame deve coincidir com o hor\_rio de trabalho do empregado;
- c) o pedido deve ser feito com anteced\_ncia m\_nima de 5 (cinco) dias da data de realiza?\_õ do exame comprovado at\_ 5 (cinco) dias ap\_s, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

#### **CL\_USULA TRIGSIMA OITAVA - AUSNCIAS ABONADAS**

Ser\_õ abonadas, para fins de percep?\_õ de sal\_rios, as aus\_ncias do empregado, desde que devidamente justificadas e conforme art. 473 da CLT:

- a) por 02 dias, no caso do falecimento de sogro ou sogra, c\_njuge, ascendente (pai e m\_e) descendente (filho);
- b) por 02 dias, quando da efetiva interna?\_õ do c\_njuge ou filhos, mediante comprova?\_õ;
- c) por 03 dias \_teis, por ocasi\_õ do seu casamento;
- d) por 1/2 dia \_til, para recebimento do PIS, quando este n\_õ for efetuado na pr\_pria empresa.

As empresas n\_õ descontar\_õ o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de aus\_ncia de empregad motivada pela necessidade de obten?\_õ de documentos legais, mediante comprova?\_õ, n\_õ sendo a falt computada para efeito de f\_rias e 13\_sal\_rio.

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

#### **CL\_USULA TRIGSIMA NONA - ATRASOS E REPOUSO REMUNERADO**

A ocorr\_ncia de atrasos justificados ao trabalho durante o m\_s, desde que, no total, n\_õ sejam superiores 60 minutos, n\_õ acarretar\_õ desconto do DSR correspondente, como, tamb\_m, perda salarial.

Os empregados sob regime de tarefas, se autorizados pelas respectivas chefias e, desde que cumprida integralmente as suas tarefas, n\_õ sofrer\_õ o desconto do DSR correspondente, nos casos de atrasos o sa\_das antecipadas.

#### **CL\_USULA QUADRAGSIMA - S\_BADOS-FERIADOS**

Quando o feriado coincidir com s\_bado j\_compensado, a empresa poder\_, alternativamente, reduzir

jornada di\_ria de trabalho, subtraindo os minutos da compensa?\_o, realizar a compensa?\_o das hora excedentes em um s\_ dia ou pagar, como horas extraordin\_rias, nos termos deste acordo coletivo d trabalho.

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

Ser\_ facultada \_s empresas a possibilidade de ajustar, com seus empregados, assistidos pelos respective Sindicatos ou Federa?\_o dos Trabalhadores, jornada flex\_vel em n\_mero de horas de trabalho que n\_poder\_ abranger per\_odo maior que 12 (doze) meses.

A jornada flex\_vel ser\_ controlada por um sistema de d\_bitos e cr\_ditos.

As empresas garantir\_ o um n\_mero m\_nimo de horas conforme o que for acordado entre as empresas seus respectivos empregados.

A flexibiliza?\_o n\_o substitui as disposi?\_es legais que disciplinem a redu?\_o de jornada de trabalho cor redu?\_o de sal\_rios.

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

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

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

As f\_rias regulares iniciar-se-\_o no primeiro dia \_til da semana, de forma que n\_o coincidam coi s\_bados, DSRs, feriados ou dias j\_compensados.

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

#### **Licen\_a Remunerada**

#### **CL\_USULA QUADRAG\_SIMA TERCEIRA - 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 motivos de responsabilidade da empresa, esta arcar\_ com os sal\_rios correspondente aos 45 dias seguintes ao afastamento, incluindo neste per\_odo, os 15 dias iniciais de afastamento legal.

#### **CL\_USULA QUADRAG\_SIMA QUARTA - CURSOS - LICEN\_A REMUNERADA**

Sempre que convidados pelo Sindicato a participar de cursos sindicais de legisla?\_o trabalhista previdenci\_ria, que possam enriquecer os conhecimentos dos empregados, a empresa liberar\_ empregado conforme a tabela abaixo, durante a vig\_ncia deste acordo coletivo de trabalho, para tal finalidade, por ui per\_odo de at\_ 03 (tr\_s) dias, por ano, sem preju\_zo da remunera?\_o do mesmo empregado, desde qu comprovada a participa?\_o e pr\_-avisada a empresa, por escrito, pela respectiva entidade representativ dos trabalhadores, com anteced\_ncia m\_nima de 48 horas:

- empresas que, em 31.03.2013, possu\_am at\_ 99 empregados, liberar\_ o 1 (um) empregado;
- empresas que, em 31.03.2013, possu\_am entre 100 a 500 empregados, liberar\_ o 2 (dois) empregados;
- empresas que, em 31.03.2013, possu\_am mais de 500 empregados, liberar\_ o 3 (tr\_s) empregados;
- os afastamentos referidos nas letras \_b\_e \_c\_, anteriores, n\_o poder\_ o ser concomitantes.

#### **Outras disposi?\_es sobre f\_rias e licen\_as**

#### **CL\_USULA QUADRAG\_SIMA QUINTA - CONVERS\_ O DE 1/3 DE F\_RIAS EM ABONO**

## **PECUNI\_RIO**

\_ facultado ao empregado converter 1/3 (um ter\_o) do per\_odo de f\_rias a que tiver direito em abon pecuni\_rio, no valor da remunera?\_o que lhe seria devida nos dias correspondentes, desde que se\_ solicitado, por escrito, at\_ 15 (quinze) dias antes do t\_rmino do per\_odo aquisitivo, nos termos do artig 143 e par\_grafos, da CLT.

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

### **Uniforme**

#### **CL\_USULA QUADRAG\_SIMA SEXTA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS**

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

### **CIPA \_ composi?\_o, elei?\_o, atribui?\_es, garantias aos cipeiros**

#### **CL\_USULA QUADRAG\_SIMA S\_TIMA - COMISS\_O INTERNA DE PREVEN?\_O DE ACIDENTES (CIPA)**

As empresas convocar\_o elei?\_es para as CIPA's, com anteced\_ncia de 45 dias da data de sua realiza?\_o dando publicidade ao ato e enviando c\_pia ao Sindicato ou Federa?\_o da categoria profissional. Adicionalmente, as empresas comunicar\_o \_ entidade sindical correspondente, no prazo de 30 dias, rela?\_o de todos os membros eleitos das CIPA's, titulares e suplentes, representantes dos empregados e de empregadores, com as respectivas fun?\_es, bem como ata de posse.

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

#### **CL\_USULA QUADRAG\_SIMA OITAVA - ATESTADOS M\_DICOS E ODONTOL\_GICOS**

As empresas reconhecer\_o a validade dos atestados m\_dicos ou odontol\_gicos emitidos de conformidad com a Portaria MPAS 3291, de 20/02/84 e Portaria MPAS 3370, de 09/10/84. Os empregados afastados por atestados m\_dicos dever\_o providenciar, no prazo de 24 horas, a entrega de mesmos \_s empresas.

### **Primeiros Socorros**

#### **CL\_USULA QUADRAG\_SIMA NONA - MEDICAMENTOS PARA PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas que n\_o disp\_em de ambulat\_rio m\_dico pr\_prio, manter\_o em local adequado caixa d medicamentos para o atendimento de primeiros socorros.

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

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

## **Rela?\_es Sindicais**

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

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

As empresas dever\_o colocar \_ disposi?\_o do Sindicato profissional, 02 (duas) vezes por ano, local meios para fins de sindicaliza?\_o; os per\_odos ser\_o convencionados de comum acordo pelas partes e atividade ser\_ desenvolvida fora do ambiente de produ?\_o e nos per\_odos de descanso da jornada norm: de trabalho.

## **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA SEGUNDA - AFASTAMENTO DO DIRETOR SINDICAL**

Os diretores n\_o afastados de suas fun?\_es na empresa poder\_o ausentar-se do servi\_o at\_ 08 dias por ano sem preju\_oz das f\_rias, 13\_ sal\_rio e descanso semanal remunerado, desde que, pr\_-avisada a empres: por escrito, pelo Sindicato, com anteced\_ncia m\_nima de 24 horas.

## **Contribui?\_es Sindicais**

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

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 assistenci: institu\_da pelo respectivo Sindicato ou Federa?\_o profissional, nos valores, prazos e nas condi?\_es estabelecidas pelas competentes assembl\_ias gerais.

Os montantes arrecadados na forma acima, ser\_o recolhidos ao Sindicato ou Federa?\_o profissional atrav\_s de guias pr\_prias fornecidas pelos mesmos, at\_ o 5\_ dia \_til do m\_s seguinte ao competente para os descontos.

Para concretiza?\_o dos descontos referidos nesta cl\_usula, o Sindicato ou Federa?\_o dever\_ apresentar \_ empresas a documenta?\_o comprobat\_ria da aprova?\_o, em assembl\_ia geral dos trabalhadores, c\_ correspondente contribui?\_o, bem como a forma, os prazos e os valores a serem descontados.

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

Fica assegurado ao trabalhador o direito de oposi?\_o aos descontos, at\_ 10 (dez) dias antes do primeir pagamento do reajuste, devendo ser feita individualmente atrav\_s de cartas de pr\_prio punho, em 03 (tr\_ : vias, protocoladas no Sindicato ou Federa?\_o dos Trabalhadores, obrigando-se a entidade sindical qu receber a carta de oposi?\_o a enviar c\_pia da mesma \_ empresa, mediante protocolo, no prazo de 4 (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 QUARTA - C\_PIA DA RELA?\_O ANUAL DE EMPREGADOS**

As empresas abrangidas por este acordo coletivo de trabalho fornecer\_o, anualmente, ao Sindicato o Federa?\_o profissional, at\_ 60 dias ap\_s o encerramento do ano civil, informa?\_o sobre o n\_mero c\_ empregados existentes, admitidos e demitidos no ano anterior.

O documento somente ser\_ fornecido se for solicitado, por escrito, pelo Sindicato ou Federa?\_o c\_ categoria.

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas afixar\_ o em quadros situados em local vis\_ vel e de f\_ cil acesso, avisos de autoria responsabilidade do Sindicato ou Federa?\_ o dos Trabalhadores, desde que, previamente aprovados pelo administra?\_ o das mesmas empresas.

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_ SIMA SEXTA - RECOLHIMENTO DE VALORES DESCONTADOS**

A empresa que descontar e deixar de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores, dentro do prazo estabelecido por Lei (par\_ grafo \_ nico do art. 545 da CLT), as contribui?\_ es associativas mensais, incorrer em multa equivalente a 4,00% (quatro por cento), do montante devido, limitada ao valor m\_ ximo (teto) d 02 (dois) sal\_ rios normativos, revertendo a favor da respectiva entidade sindical dos trabalhadores.

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_ SIMA S\_ TIMA - CONTATOS COM AS EMPRESAS**

O presidente do Sindicato ou Federa?\_ o profissional, no exerc\_ cio de sua fun?\_ o, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, ter\_ garantido o atendimento pelo representante que empresa designar.

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_ SIMA OITAVA - DIFICULDADES ECON\_ MICAS**

As empresas que se encontram em dificuldades que as impossibilitem de cumprir as cl\_ usulas econ\_ micas do presente acordo, poder\_ o negociar tais cl\_ usulas com o Sindicato ou Federa?\_ o dos Trabalhadores, d forma a torn\_ -las menos onerosas aos seus custos.

### **Disposi?\_ es Gerais**

#### **Mecanismos de Solu?\_ o de Conflitos**

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_ SIMA NONA - SOLU?\_ O DE DIVERG\_ NCIAS**

Ser\_ competente \_ Justi\_ a do Trabalho para dirimir quaisquer diverg\_ ncias surgidas na aplica?\_ deste acordo coletivo de trabalho.

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

#### **CL\_USULA SEXAG\_ SIMA - MULTA POR INFRA?\_ O**

Multa de 5,00% (cinco por cento) do sal\_ rio normativo correspondente, por empregado, em caso d descumprimento, pelas empresas, das obriga?\_ es previstas neste acordo coletivo de trabalho, revertendo favor da parte prejudicada.

A presente multa n\_ o se aplica \_ s cl\_ usulas que j\_ possuam comina?\_ es espec\_ ficas neste acordo coletivo de trabalho ou na Lei e n\_ o poder\_ exceder o valor da obriga?\_ o.

### **Outras Disposi?\_ es**

#### **CL\_USULA SEXAG\_ SIMA PRIMEIRA - PRORROGA?\_ O, REVIS\_ O, DEN\_ NCIA OU REVOGA?\_ O**

O processo de prorroga?\_ o, revis\_ o, den\_ ncia ou revoga?\_ o, total ou parcial, deste acordo coletivo d trabalho, ficar\_ subordinado \_ s normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT ou legisla?\_ o superveniente

## CL\_USULA SEXAGSIMA SEGUNDA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulga?\_o da legisla?\_o ordin\_ria e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais substituir\_, onde aplicavel, direitos e deveres previstos neste acordo coletivo de trabalho, ressaltando-se sempre as condi?\_es mais favor\_veis aos empregados, vedada, em qualquer hip\_tese, a acumula?\_o.

## CL\_USULA SEXAGSIMA TERCEIRA - RECOMENDA?\_ES

Recomenda-se \_s empresas que:

- a) por ocasi\_o da concess\_o de f\_rias regulares (exceto coletivas), antecipem aos empregado 30% do 13\_sal\_rio, independentemente de solicita?\_o pr\_via;
- b) efetuem, preferencialmente, no Sindicato ou Federa?\_o da categoria profissional, a homologa?\_es das rescis\_oes dos contratos de trabalho quando exigidas em lei;
- c) reestudem 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) as empresas comemorem o dia 28 de maio como o \_Dia do Ceramista\_.
- e) para fim de manuten?\_o da col\_nia de f\_rias dos trabalhadores, que fa\_am uma \_nic contribui?\_o especial, em favor da Federa?\_o dos Trabalhadores, no valor de R\$ 4,00 (quatr reais) por empregado, em duas parcelas, limitado o montante da contribui?\_o por empresa er R\$ 3.000,00 (tr\_s mil reais). Essa contribui?\_o poder\_ ser recolhida diretamente aos cofres d Federa?\_o at\_ 31 de julho de 2013.
- f) implantem a P.L.R. (Programa de Lucros ou Resultados), observando o disposto na Lei n\_ 10.101/2000, principalmente no que se refere ao plano de metas e objetivos.**

ANTONIO MALTAURO FACONI

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES CERAMISTAS DE JUNDIAI E REGIAO

LUIS HENRIQUE AMADEU

Diretor

COORSTEK DO BRASIL MATERIAIS AVANCADOS LTDA

RICARDO GARCIA

Diretor

COORSTEK DO BRASIL MATERIAIS AVANCADOS LTDA