

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO_2012/2013

N_MERO DE REGISTRO NO MTE: SP005244/2012
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/06/2012
N_MERO DA SOLICITA?_O: MR023027/2012
N_MERO DO PROCESSO: 46255.001754/2012-38
DATA DO PROTOCOLO: 01/06/2012

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

MGA DO BRASIL MAQUINAS E EQUIPAMENTOS PARA CERAMICAS LTDA - EPP, CNPJ n. 05.005.556/0001-94, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). AGNES APARECIDA TREVIZAN;

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 2013 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 **Itupeva/SP**.

Sal_rios, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CL_USULA TERCEIRA - SAL_RIO NORMATIVO

O sal_rio normativo, a partir de 01.04.2012, ser_ de R\$ 1.100,00 (hum mil e cem 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 de 31/03/2012 ser_ aplicado, em 01/04/2012, o percentual negociado de reajuste equivalente a 8% (oito por cento), mediante quita?_o de eventuais perdas salariais ocorridas no per_odo de 01.04.2011 a 31.03.2012.

Isonomia Salarial

CL_USULA QUINTA - SUBSTITUI?_O TEMPOR_RIA

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

CL_ USULA SEXTA - SUBSTITUIÇÃO PERMANENTE

Ao empregado admitido ou transferido para ocupar posto de outro desligado ou transferido, por qualquer motivo, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, ressalvado um período experimental de, no máximo, 60 (sessenta) dias, sem considerar eventuais vantagens pessoais.

Descontos Salariais

CL_ USULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido às Empresas, quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento para custeio de seguro de vida em grupo, plano de previdência complementar, transporte, alimentação, convênio de assistência médica e convênios em geral, medicamentos, participação no custo da cesta básica alimentar, clube/agremiaçãoes, 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

CL_ USULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Será obrigatoriamente fornecido pela empresa aos empregados comprovantes de pagamento, com a identificação da empresa, nome do empregado e número de horas trabalhadas (normais, extras e noturnas), discriminação de cada valor pago, inclusive prêmios, adicionais e abonos (sendo vedada a globalização de valores), discriminação de cada valor descontado (sendo vedada a 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.

CL_ USULA NONA - ATRASOS DE PAGAMENTO

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

CL_ USULA DÉCIMA - ERROS DE PAGAMENTO

A empresa pagará aos empregados, no prazo de 05 (cinco) dias úteis a partir da comunicação pelo empregado, as eventuais diferenças consignadas na folha de pagamento, sob pena de multa equivalente a

2% (dois por cento) do valor do sal_rio normativo, por dia de atraso a partir do prazo estabelecido, limitada ao m_ximo (teto) de 02 (dois) sal_rios normativos.

Gratifica?_es, Adicionais, Aux_lios e Outros

13_ Sal_rio

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 per_odo de car_ncia para percep?_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 nominal do empregado, limitada ao teto previdenci_rio do sal_rio de benef_cio.

Adicional de Hora-Extra

CL_USULA D_CIMA SEGUNDA - HORA EXTRAORDIN_RIA

Na forma do artigo 59, _caput_ e par_grafo 1_, da Consolida?_o das Leis do Trabalho, as empresas ficam autorizadas a prorrogar a jornada de trabalho de seus empregados at_ o limite de 10 (dez) horas, inclusive em atividades consideradas insalubres e/ou perigosas, independentemente da celebra?_o de acordos individuais de prorroga?_o. Havendo trabalho extraordin_rio, as horas extras ser_ remuneradas da 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) 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 TERCEIRA - 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.

Participa?_o nos Lucros e/ou Resultados

CL_USULA D_CIMA QUARTA - PARTICIPA?_O NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

A empresa pagar_ aos seus empregados, a t_tulo de PLR, referente ao ano de 2012, a import_ncia correspondente a 80% (oitenta por cento) do sal_rio nominal de cada empregado, sendo garantido o m_nimo de R\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais).

Os pagamentos ser_o efetuados em 02 parcelas iguais, venciveis em 05.08.2012 e 28.02.2013.

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.

A partir de 01.04.2012, a participa?_o do trabalhador no valor da cesta b_sica. ser_ de R\$ 10,00 (dez reais).

Par_grafo _nico: A cesta b_sica concedida atrav_s do presente acordo coletivo n_o ter_ seu valor econ_mico integrado ao sal_rio do empregado, para quaisquer efeitos, independentemente da cobran_a ou n_o de qualquer valor, nem os empregados poder_o lhe atribuir vincula?_o salarial, remunerat_ria ou previdenci_ria, para qualquer fim.

Aux_lio Transporte

CL_USULA D_CIMA S_TIMA - 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), as empresas dever_o 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_lio Doen_a/Invalidez

CL_USULA D_CIMA OITAVA - 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_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 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 hip_tese, a suplementa?_o salarial n_o poder_ ser superior ao limite m_ximo da contribui?_o previdenci_ria.

CL_USULA D_CIMA NONA - AUX_LIO PREVIDENCI_RIO

Ao empregado em gozo de benef_cio de aux_lio 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.

CL_USULA VIG_SIMA - 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.

Aux_lio Morte/Funeral

CL_USULA VIG_SIMA PRIMEIRA - AUX_LIO 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_lio-funeral, juntamente com o saldo de sal_rio e outras verbas remanescentes, os seguintes valores:

- a) na hip_tese de morte natural, 02 (dois) sal_rios nominais, respeitando o teto de 15 (quinze) sal_rios m_nimos;
- b) na hip_tese de morte decorrente de acidente do trabalho, 04 (quatro) sal_rios nominais, respeitando o teto de 15 (quinze) sal_rios m_nimos.

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 condi?_es mais favor_veis.

Aux_lio Creche

CL_USULA VIG_SIMA SEGUNDA - CRECHE

Durante a vig_ncia do presente acordo coletivo de trabalho, as empresas reembolsar_o suas empregadas, mensalmente, at_o valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do sal_rio normativo, pelas despesas efetivadas e comprovadas com a guarda 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 01 (um) ano, ou seja, esse aux_lio ser_ concedido _ empregada-m_e por 12 (doze) meses ap_s o retorno _ atividade.

As partes convencionam que o reembolso previsto nessa cl_usula atende ao disposto nos par_grafos 1_e 2_ do artigo 389 da CLT e na Portaria Mtb 3.296, de 03.09.86, sendo certo que o reembolso creche n_o ter_natureza remunerat_ria e seu valor econ_mico n_o ser_ integrado ao sal_rio da empregada, para quaisquer efeitos.

Seguro de Vida

CL_USULA VIG_SIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO E CONV_NIO DE ASSIST_NCIA M_DICA

A crit_rio exclusivo das Empresas, estas poder_o instituir, a favor de seus empregados, ap_lice coletiva de seguro de vida em grupo e conv_nio de assist_ncia m_dica, ficando autorizadas, neste caso, a promover o desconto nos sal_rios dos empregados das parcelas por eles devidas para custeio dos mesmos.

As partes convencionam, desde j_, que na hip_tese das Empresas institu_rem, a favor de seus empregados, ap_lice coletiva de seguro de vida em grupo e/ou conv_nio de assist_ncia m_dica, tais presta?_es n_o ter_o natureza salarial e n_o se incorporar_o aos contratos de trabalho, inclusive para fins de recolhimentos previdenci_rios e fundi_rios.

Outros Aux_lios

CL_USULA VIG_SIMA QUARTA - 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.

Aposentadoria

CL_USULA VIG_SIMA QUINTA - ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situa?_es mais favor_veis j_ existentes, aos empregados com 05 (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 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 na época do desligamento.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLUSULA VIGESIMA SEXTA - READMISSÃO DE EMPREGADOS

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

Desligamento/Demissão

CLUSULA VIGESIMA SETIMA - 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 gerará a presunção de despedida sem justa causa, após a qual admite prova em contrário.

Aviso Prévio

CLUSULA VIGESIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

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

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

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

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLUSULA VIGESIMA NONA - EMPREGADOS TEMPORÁRIOS

Na execução das atividades diretamente ligadas à produção fabril ou atividade principal a empresa não poderá se valer 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 das outras providências) ou em acordo coletivo de trabalho.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

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 _ Delegacia Regional do Trabalho quando da homologa?_o da rescis_o contratual.

Rela?_es de Trabalho _ Condi?_es de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade M_e

CL_USULA TRIG_SIMA PRIMEIRA - GARANTIA A EMPREGADA GESTANTE

Garantia de emprego ou sal_rio _s empregadas gestantes at_ 90 (noventa) dias ap_s o t_rmino do afastamento legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experi_ncia, dispensa por justa causa, rescis_es por acordo e pedido escrito de demiss_o, neste _ltimo caso com assist_ncia do Sindicato Profissional, sem _nus para as empresas.

Fica garantido _ gestante o direito de transfer_ncia de setor de trabalho, se comprovadamente necess_rio, a fim de desempenhar fun?_o compat_vel com seu estado, sendo-lhe vedado carregar pesos.

Estabilidade Servi_o Militar

CL_USULA TRIG_SIMA SEGUNDA - GARANTIA AO 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_rio (inclusive "Tiro de Guerra"), desde a data do alistamento at_ a incorpora?_o e nos 30 (trinta) dias ap_s o desligamento ou dispensa da respectiva incorpora?_o.

Os empregados que gozarem desta garantia n_o poder_o ser dispensados, a n_o ser nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experi_ncia, rescis_o por justa causa, acordo entre as partes e pedido de demiss_o.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doen_a Profissional

CL_USULA TRIG_SIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

O trabalhador que sofrer acidente de trabalho ou doen_a profissional, na forma prevista na lei e seu Regulamento, ter_ garantido pelo prazo de 12 (doze) meses a manuten?_o de seu contrato de trabalho na empresa, ap_s a cessa?_o do aux_lio-doen_a acident_rio, independentemente da percep?_o de aux_lio-acidente.

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.

CL_USULA TRIG_SIMA QUARTA - GARANTIA AO TRABALHADOR SILIC_TICO

a) Aos trabalhadores ativos, com pelo menos 05 (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 desempator.

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, 05 (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 reivindicar es salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a n_o ser em raz_o de pr_tica de falta grave, 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, acordo coletivo ou senten_a normativa aplic_vel _ categoria profissional.

Estabilidade Portadores Doen_a N_o Profissional

CL_USULA TRIGSIMA QUINTA - GARANTIA EM CASOS DE DOEN_A

A todo empregado com mais de 06 (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 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 (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),

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 de trabalho.

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

Estabilidade Aposentadoria

CL_ USULA TRIGESIMA SEXTA - PR_ 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

CL_ USULA TRIGESIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE SALÁRIOS

Será garantido emprego ou salário para até 02 (dois) trabalhadores, nomeados pela assembleia geral do Sindicato Profissional, para compor a comissão de salários da categoria, por 120 (cento e vinte) dias a partir de 1º de abril de 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.

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 demiss_ão, sendo que nos dois últimos casos com a necess_ária assist_ência do Sindicato Profissional.

Jornada de Trabalho _ Dura?_o, Distribui?_o, Controle, Faltas

Compensa?_o de Jornada

CL_USULA TRIG_SIMA OITAVA - COMPENSA?_O DE HORAS DE TRABALHO

As empresas, inclusive em atividades consideradas insalubres e/ou perigosas, poder_ão ultrapassar a dura?_o normal da jornada de trabalho, respeitando o n_úmero de horas de trabalho contratual semanal e o m_áximo legal permitido, visando _compensa?_o das horas n_ão trabalhadas aos s_bados, sem que este acr_ésimo di_ário seja considerado como trabalho extraordin_ário.

Descanso Semanal

CL_USULA TRIG_SIMA NONA - ATRASOS E REPOUSO REMUNERADO

A ocorr_ência de atrasos justificados ao trabalho durante o m_ês, desde que no total n_ão sejam superiores a 60 (sessenta) minutos, n_ão acarretar_á perda salarial, bem como o desconto do DSR correspondente.

Controle da Jornada

CL_USULA QUADRAG_SIMA - MARCA?_O DE PONTO E HOR_ARIO DE REFEI?_O

a) As empresas poder_ão substituir o atual sistema de registro de hora de entrada e sa_ída, adotando o sistema eletr_ônico, respeitada a Portaria GM/MTB 1.120, de 08 de novembro de 1995, que regulamentou o artigo 74, par_ágrafo 2_º, da CLT.

b) Os empregados de confian_ça, assim entendidos aqueles que ocupam os cargos de supervis_ão, chefia e ger_ência e/ou assemelhados, poder_ão ser dispensados do registro da jornada de trabalho atrav_s de cart_ão de ponto, livro de ponto ou registro magn_ético.

c) As empresas poder_ão dispensar os empregados da marca?_o de ponto nos hor_ários de in_ício e t_érmino do intervalo de refeição, desde que o hor_ário do intervalo esteja pronto.

d) Os trabalhadores submetidos a controle de jornada, atrav_s de cart_ão de ponto, livro de ponto ou registro magn_ético, ficam dispensados de apor sua assinatura nos mesmos, inclusive no espelho do controle magn_ético de ponto, havendo presun?_o de veracidade quanto aos hor_ários e intervalo para refeição e descanso.

Faltas

CL_USULA QUADRAG_SIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS DE ESTUDANTE

Ser_ão abonadas as faltas praticadas por empregado estudante, quando o mesmo tiver que prestar exames vestibulares, universit_ários ou supletivos de primeiro e segundo graus, mediante as seguintes condi?_ões:

a) o exame deve ser prestado em escola oficial ou reconhecida, localizada num raio de 100 (cem) km do

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 05 (cinco) dias da data de realiza?_o do exame e comprovado at_ 05 (cinco) dias ap_s, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

CL_USULA QUADRAG_SIMA SEGUNDA - AUS_NCIAS ABONADAS

Ser_o abonadas, para fins de percep?_o de sal_rios, as seguintes aus_ncias do empregado, desde que devidamente justificadas:

a) por 02 dias, no caso do falecimento de pai ou m_e, sogro ou sogra;

b) por 02 dias, quando da efetiva interna?_o do c_njuge ou filhos, mediante comprova?_o;

c) por 03 dias _teis, por ocasi_o do seu casamento;

d) por 1/2 dia _til, para recebimento do PIS, quando este n_o for efetuado na pr_pria empresa.

A empresa n_o descontar_ 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 TERCEIRA - S_BADOS E FERIADOS

Quando o feriado coincidir com s_bado j_compensado, a empresa poder_, alternativamente, reduzir a jornada di_ria 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 QUARTA - FLEXIBILIZA?_O DA JORNADA DE TRABALHO

Ser_facultado_s empresas a possibilidade de ajustarem, 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.

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.

F_rias e Licen_as

Dura?_o e Concess_o de F_rias

CL_USULA QUADRAG_SIMA QUINTA - GOZO DE F_RIAS

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

CLUSULA QUADRAGSIMA SEXTA - CONVERSÃO DE 1/3 DE FÉRIAS EM ABONO PECUNIÁRIO

É facultado aos empregados converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiverem direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhes seria devida nos dias correspondentes, desde que a conversão seja solicitada, por escrito, até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo, nos termos do artigo 143 e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLUSULA QUADRAGSIMA SÉTIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

Uniforme

CLUSULA QUADRAGSIMA OITAVA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

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

Aceitação de Attestados Médicos

CLUSULA QUADRAGSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos attestados 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 attestados médicos deverão providenciar, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a entrega dos mesmos às empresas.

Rela?_es Sindicais

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

CL_USULA QUINQUAG_SIMA - SINDICALIZA?_O

As empresas dever_o colocar _ disposi?_o do Sindicato Profissional, 02 (duas) vezes por ano, local e meios para fins de sindicaliza?_o. Os per_odos ser_o convencionados 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.

Libera?_o de Empregados para Atividades Sindicais

CL_USULA QUINQUAG_SIMA PRIMEIRA - 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 deste acordo coletivo de trabalho as empresas liberar_o 02 (dois) empregados para tal finalidade, de forma n_o concomitante e por um per_odo de at_ 03 (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.

Garantias a Diretores Sindicais

CL_USULA QUINQUAG_SIMA SEGUNDA - AFASTAMENTO DO DIRETOR SINDICAL

Os diretores n_o afastados de suas fun?_es nas empresas poder_o ausentar-se do servi_o at_ 08 (oito) dias por ano, sem preju_zo das f_rias, 13_ sal_rio e descanso semanal remunerado, desde 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 TERCEIRA - PARTICIPA?_O SINDICAL NAS NEGOCIA?_ES COLETIVAS

A empresa recolher_ as suas expensas diretamente para a respectiva entidade sindical profissional dos empregados, abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, a t_tulo de participa?_o sindical nas negocia?_es coletivas, o equivalente a 12% (doze por cento) em doze parcelas conforme condi?_es abaixo:

- a) A base de incid_ncia tem como refer_ncia o sal_rio base de cada um dos empregados beneficiados por este Acordo Coletivo de Trabalho vigente em 01 de abril de 2012.
- b) Cada parcela corresponder_ a 1% (hum por cento) e ser_ recolhida at_ o 5_ dia _til de cada m_s. A primeira parcela ser_ paga at_ o dia 05 de Maio de 2012.
- c) Excluem-se da aplica?_o desta cl_usula, dos funcion_rios pertencentes _s categorias profissionais diferenciadas, bem como os que estiverem com os seus contratos de trabalhos suspensos, seja a que t_tulo for.

CL_USULA QUINQUAG_SIMA QUARTA - RECOLHIMENTO DE VALORES

DESCONTADOS

A empresa que descontar e deixar de recolher ao Sindicato Profissional, dentro do prazo estabelecido por lei (parágrafo único do art. 545 da CLT), as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa equivalente a 4% (quatro por cento) do montante devido, limitada ao valor máximo (teto) de 02 (dois) salários normativos, revertendo a mesma a favor da entidade sindical dos trabalhadores.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MATERIAL ESCOLAR

As empresas pagarão ao Sindicato Profissional, nos meses de setembro, outubro e novembro de 2012, a quantia equivalente a 08 (oito) salários normativos, sendo 02 (dois) salários normativos no primeiro mês e 03 (três) salários normativos nos dois últimos meses, no valor vigente no respectivo mês, a título de ajuda para compra de material escolar para seus funcionários e/ou dependentes em idade escolar.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CÉPIA DA RELAÇÃO ANUAL DE EMPREGADOS

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - 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.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

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

Aplica?_o do Instrumento Coletivo

CL_USULA SEXAG_SIMA - APLICA?_O DO ACORDO COLETIVO

O presente acordo coletivo de trabalho abrange os empregados das empresas representadas pelo Sindicato patronal, conforme enquadramento sindical estabelecido pela Consolida?_o das Leis do Trabalho. Os diretores e gerentes, integrantes de profiss_es liberais ou categoria profissionais diferenciadas, por exercerem cargos de confian_a e estarem isentos de controle de hor_rio, ter_o suas condi?_es de trabalho reguladas por contrato individual, ficando exclu_dos da aplica?_o, das cl_usulas financeiras, do presente acordo coletivo de trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CL_USULA SEXAG_SIMA PRIMEIRA - MULTA POR INFRA?_O

Multa de 5% (cinco por cento) do sal_rio normativo, por empregado, em caso de descumprimento das obriga?_es de fazer prevista neste acordo coletivo de trabalho, revertendo a favor da parte prejudicada.

A presente multa n_o se aplica_s cl_usulas que j_ possuem comina?_es espec_ficas nesse acordo coletivo de trabalho ou na lei e n_o poder_ exceder o valor da obriga?_o.

Renova?_o/Rescis_o do Instrumento Coletivo

CL_USULA SEXAG_SIMA SEGUNDA - PRORROGA?_O, REVIS_O, DEN_NCIA OU REVOGA?_O

O processo de prorroga?_o, revis_o, den_ncia ou revoga?_o, total ou parcial, do presente acordo coletivo de trabalho ficar_ subordinado_s normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT ou legisla?_o superveniente.

Outras Disposi?_es

CL_USULA SEXAG_SIMA TERCEIRA - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulga?_o da legisla?_o ordin_ria e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais substituir_, onde aplic_vel, direitos e deveres previstos nesse 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 SEXAG_SIMA QUARTA - RECOMENDA?_ES

Recomenda-se _s 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 da categoria 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_.

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

AGNES APARECIDA TREVIZAN
Diretor
MGA DO BRASIL MAQUINAS E EQUIPAMENTOS PARA CERAMICAS LTDA - EPP

____A autenticidade deste documento poder_ ser confirmada na p_gina do Minist_rio do Trabalho e Emprego na Internet, no endere_o <http://www.mte.gov.br> .