

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO\_2012/2013

**N\_MERO DE REGISTRO NO MTE:** SP005234/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/06/2012  
**N\_MERO DA SOLICITA?\_O:** MR022577/2012  
**N\_MERO DO PROCESSO:** 46255.001756/2012-27  
**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

MULTIVETRO INDUSTRIA E COMERCIO DE VIDROS ESPECIAIS LTDA, CNPJ n. 60.678.877/0001-68, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). GILBERTO WILSON FARHAT; 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 Louveira/SP.

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

### **Piso Salarial**

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

Fica assegurado aos empregados um sal\_rio normativo de admiss\_o, tendo em vista o reajuste aplicado a partir de 01/04/2012, de R\$ 1.050,00 (hum mil e cinquenta reais) mensais, equivalente a R\$ 4,77 (quatro reais e setenta e sete centavos) por hora, quando utilizado o divisor de 220 para apura?\_o do sal\_rio-hora.

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

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

O reajuste salarial aplicado em 01.04.2012 foi de 8,5% (oito e meio por cento).

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

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

O pagamento mensal dos sal\_rios ser\_ realizado at\_ o 5\_ (quinto) dia \_til do m\_s subseq\_ente ao per\_odo.

### **Isonomia Salarial**

#### **CL\_USULA SEXTA - SAL\_RIO SUBSTITUI?\_O**

Fica assegurado aos empregados um sal\_rio normativo de admiss\_o, tendo em vista o reajuste aplicado a partir de 01/04/2012, de R\$ 1.050,00 (hum mil e cinquenta reais) mensais, equivalente a R\$ 4,77 (quatro reais e setenta e sete centavos) por hora, quando utilizado o divisor de 220 para apura?\_o de sal\_rio-hora.

### **Descontos Salariais**

#### **CL\_USULA S\_TIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A empresa poder\_ descontar dos sal\_rios dos seus empregados, consoante o art. 462 da CLT (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\_gicos, medicamentos, transportes, empr\_stimos pessoais, cooperativas de cr\_dito, planos de fundos de pens\_o, contribui?\_es \_ associa?\_es, clubes e outras agremia?\_es e demais benef\_cios concedidos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos pr\_prios empregados.

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

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

Ser\_o fornecidos, obrigatoriamente, aos empregados, demonstrativos de pagamento com a discrimina?\_o das horas trabalhadas e de todos os t\_tulos que acompanhem a remunera?\_o, import\_ncias pagas e descontos efetuados, contendo a identifica?\_o da empresa e o valor do recolhimento ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Servi\_o). Os demonstrativos de pagamento dever\_o ser leg\_veis.

#### **CL\_USULA NONA - QUITA?\_O E MULTA CORRESPONDENTE**

A empresa ter\_ os prazos legais para efetuar a quita?\_o geral, ap\_s o aviso pr\_vio trabalhado ou indenizado, bem como, a entrega ao empregado, da c\_pia da ficha de registro do mesmo. A empresa se inadimplente arcar\_ com a multa no valor de 1% do total l\_quido, at\_ o limite do valor do principal da quita?\_o (C\_digo Civil, art 412), por dia de atraso, a favor do trabalhador, at\_ a data do efetivo pagamento, sem preju\_zo da multa legal, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade do acerto de contas, por problemas decorrentes de atos do empregado ou da entidade homologadora.

#### **CL\_USULA D\_CIMA - ADIANTAMENTO DE SAL\_RIO (VALE)**

A empresa conceder\_ aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% do sal\_rio nominal, devidamente aumentado, na propor?\_o dos dias trabalhados, ressalvadas as situa?\_es mais favor\_veis. O pagamento do vale ser\_ efetivado todo dia 20 ou no primeiro dia \_til subseq\_ente.

#### **CL\_USULA D\_CIMA PRIMEIRA - SAL\_RIO ADMISS\_O**

Admitido empregado para a mesma fun?\_o de outro dispensado, ser\_ garantido, \_quele, sal\_rio igual ao do empregado substitu\_do, a partir do 45\_ dia de substitui?\_o, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

N\_õ se incluem nesta garantia cargos de supervis\_õ, chefia ou ger\_ncia, bem como fun?\_es que possuam at\_ 04 empregados no seu exerc\_cio e casos de treinamento na fun?\_o.

Nos casos de treinamento na fun?\_o, o per\_odo de 45 dias, previsto nesta cl\_usula, ser\_ prorrog\_vel por mais 45 dias.

#### **CL\_USULA D\_CIMA SEGUNDA - PROMO?\_ES**

A promo?\_o de empregado para cargo de n\_vel superior ao exercido comportar\_ um per\_odo experimental ou de treinamento n\_õ superior a 90 dias. Vencido o prazo experimental ou de treinamento, a promo?\_o e o respectivo aumento salarial ser\_õ anotados na CTPS (Carteira de Trabalho e Previd\_ncia Social).

Ser\_ garantido ao empregado promovido para fun?\_o ou cargo sem paradigma, um reajustamento salarial igual ou superior a 5,0 %, para fun?\_es administrativas e/ou produtivas; e para as demais, ap\_s o per\_odo experimental ou de treinamento, ser\_ garantido o menor sal\_rio da fun?\_o.

N\_õ se incluem nesta cl\_usula os cargos de supervis\_õ, chefia ou ger\_ncia, bem como fun?\_es que possuam at\_ 04 empregados no seu exerc\_cio e casos de remanejamento interno para cargos do mesmo n\_vel.

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

#### **13\_ Sal\_rio**

#### **CL\_USULA D\_CIMA TERCEIRA - COMPLEMENTA?\_O DO 13\_ SAL\_RIO**

Ao empregado afastado a partir de 01.01.2012, percebendo aux\_lio da Previd\_ncia Social, ser\_ garantido no primeiro ano de afastamento a complementa?\_o do 13\_ sal\_rio.

Esta complementa?\_o ser\_ igual \_ diferen\_a entre o valor pago pela Previd\_ncia Social e o sal\_rio nominal do empregado. A complementa?\_o ser\_, devida, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 dias

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

#### **CL\_USULA D\_CIMA QUARTA - HORAS EXTRAORDIN\_RIA**

As horas extraordin\_rias prestadas em dias normais ser\_o remuneradas com 50% (cinq\_enta por cento) de acr\_scimo, em rela?\_o \_ hora normal. As horas extraordin\_rias, quando prestadas aos s\_bados, domingos e feriados, folgas e dias j\_ compensados, ser\_o remuneradas com 120% (cento e vinte por cento) de acr\_scimo, em rela?\_o \_ hora normal.

### **Adicional Noturno**

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

O adicional noturno previsto na CLT (arts. 73 e seguintes) ser\_ de 30% (trinta por cento) de acr\_scimo em rela?\_o \_ hora diurna, aplicando-se, tamb\_m, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

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

#### **CL\_USULA D\_CIMA SEXTA - ALIMENTA?\_O**

As empresas somente poder\_o reajustar o pre\_o do servi\_o de alimenta?\_o, quando cobrado, na \_poca de reajuste ou aumento geral de sal\_rio, espont\_neo ou n\_o, em percentual n\_o superior ao limite m\_ximo do aumento, inclusive produtividade, se houver.

Quando o aumento salarial ou espont\_neo forem compens\_veis, o reajuste do pre\_o da refei?\_o ser\_ 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 estabelecidos nesta cl\_usula, limitados, por\_m, ao m\_ximo previsto na legisla?\_o pertinente.

### **Aux\_lio Transporte**

#### **CL\_USULA D\_CIMA S\_TIMA - VALE TRANSPORTE**

A empresa dever\_ dar atendimento\_s disposi?\_es da Lei n\_ 7418 de 16 de dezembro de 1985, com reda?\_o dada pela Lei n\_ 7619 de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto n\_ 95.247 de 16 de novembro de 1987.

Na superveni\_ncia de aumento de tarifas ap\_s o pagamento, a empresa efetivar\_ a competente complementa?\_o no prazo de at\_ 05 (cinco) dias \_teis

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

#### **CL\_USULA D\_CIMA OITAVA - AUX\_LIO FUNERAL**

Nos casos de falecimento de empregado, a empresa pagar, a título de indenização-funeral, no ato da apresentação do respectivo atestado de óbito, 02 salários nominais, percebidos pelo empregado na época do seu falecimento, respeitado o limite de 15 salários mínimos.

Caso o falecimento tenha ocorrido em razão de acidente do trabalho, a empresa pagar, a título de indenização, no ato da apresentação do respectivo atestado de óbito, 04 salários nominais, percebidos pelo empregado na época de seu falecimento, respeitado o limite de 15 salários mínimos.

Se a empresa mantiver plano de seguro funeral gratuito, ficar isenta do pagamento desta indenização, desde que o valor do seguro funeral não seja inferior ao definido na presente cláusula.

Quando o seguro funeral for inferior ao definido na presente cláusula, a Empresa complementar o pagamento da diferença.

A Empresa se compromete a adiantar a verba necessária para os gastos dos funerais, mediante a comprovação por intermédio de recibos e ou notas fiscais, sendo que o montante adiantado será deduzido do total a ser pago pela Seguradora.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REEMBOLSO CRECHE**

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos dispendidos normalmente pela empresa, através dos convênios-creche, as partes signatárias do presente acordo, analisada a Portaria MTb-3.296, de 03/09/86, estabelecem as seguintes condições que poderão ser adotadas pela empresa com relação à manutenção e guarda dos filhos das suas empregadas, no período de amamentação:

- a) a empresa obrigada a manter local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos das suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, sem se considerar, por si só, o número de mulheres referido naquele parágrafo 1º, conceder, alternativamente, às mesmas, um reembolso de despesas efetuadas para esse fim, caso não tenha local próprio;
- b) o valor mensal do reembolso corresponder à despesa efetivamente comprovada por pessoa física ou jurídica, até o valor equivalente a 01 (um) salário mínimo vigente na época da comprovação;
- c) dado o caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;
- d) o reembolso beneficiar somente aquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, sendo pago, por si só, a despeito de morte da empregada;
- e) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessar no 15º (décimo quinto) mês após o retorno da empregada ou no mês em que se rescinda o contrato de trabalho;
- f) em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente.

Fica desobrigada do reembolso, caso a empresa não mantenha ou venha a manter, em efetivo

funcionamento, local para guarda ou creche na forma da Lei, bem se adotar ou vier a adotar sistema semelhante de pagamento ou reembolso em situa?\_es mais favor\_veis.

### **Seguro de Vida**

#### **CL\_USULA VIG\_SIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO E CONV\_NIO DE ASSIST\_NCIA M\_DICA**

A crit\_rio exclusivo da empresa, esta poder\_ instituir, a favor de seus empregados, ap\_lice coletiva de seguro de vida em grupo e conv\_nio de assist\_ncia m\_dica, ficando autorizada, 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 da empresa instituir, em 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.

A empresa, mensalmente, arcar\_ com 50% (cinquenta por cento) do valor do pr\_mio devido a t\_tulo de conv\_nio de assist\_ncia m\_dica e o saldo remanescente ser\_ arcado pelo trabalhador.

\_ opcional a contrata?\_o de benefici\_rios dependentes (esposa e filhos) no caso de conv\_nio de assist\_ncia m\_dica, na forma da ap\_lice contratada e o custo com cada benefici\_rio ser\_ arcado integralmente pelo empregado.

No caso de rescis\_o do contrato de trabalho, em qualquer modalidade, o empregado ter\_ direito de continuar a utilizar o plano de sa\_de pelo prazo m\_ximo de 30 dias a contar do desligamento.

A presente cl\_usula vigorar\_ pelo prazo fixo de vig\_ncia deste acordo, ficando estabelecido entre as partes que a renova?\_o da condi?\_o depender\_ da aceita?\_o por terceiros das condi?\_es de negocia?\_o para tal.

### **Outros Aux\_lios**

#### **CL\_USULA VIG\_SIMA PRIMEIRA - TESTE ADMISSIONAL - ALIMENTA?\_O**

A empresa que fornecer alimenta?\_o aos seus empregados, no local de trabalho, proporcionar\_ alimenta?\_o gratuita aos candidatos em testes, desde que estes sejam coincidentes com os hor\_rios de refei?\_es.

#### **CL\_USULA VIG\_SIMA SEGUNDA - \_GUA POT\_VEL**

A empresa dever\_ fornecer \_gua pot\_vel, em condi?\_es higi\_nicas, servida por meio de copos individuais ou bebedouros de jato inclinado, conforme disp\_e a NR-24.7.1, da Portaria

3.214/78. Esta \_gua dever\_ ser submetida, semestralmente, a an\_lise bacteriol\_gica cujo resultado ser\_ afixado nos quadros de aviso\_.

#### **CL\_USULA VIG\_SIMA TERCEIRA - INDENIZA?\_O POR MORTE OU INVALIDEZ**

Na ocorr\_ncia de morte natural ou acidental ou invalidez permanente, por motivo de doen\_a ou acidente, atestados pelo INSS, a empresa pagar\_ ao dependente legal, no primeiro caso, e ao pr\_prio empregado, na segunda hip\_tese, uma indeniza?\_o equivalente a 02 sal\_rios nominais, mensais do empregado.

No caso de invalidez permanente, esta indeniza?\_o ser\_ paga somente se ocorrer \_ rescis\_o contratual.

A empresa se mantiver plano de complementa?\_o de aposentadoria e/ou seguro de vida em grupo, estar\_ isentas do pagamento desta indeniza?\_o, desde que:

- a) o valor da indeniza?\_o, que ser\_ paga de uma \_nica vez, n\_o seja inferior ao definido na presente cl\_usula, ressalvadas condi?\_es mais favor\_veis e;
- b) os trabalhadores que n\_o forem optantes pelo plano, fa\_am jus ao estipulado nesta cl\_usula.
- c) Nos casos de morte ou invalidez permanente, provocados por acidente do trabalho dentro da empresa, a mesma pagar\_ ao dependente legal no primeiro caso, e ao pr\_prio empregado na segunda hip\_tese, uma indeniza?\_o equivalente a 03 sal\_rios nominais, mensais do empregado.

#### **Aposentadoria**

#### **CL\_USULA VIG\_SIMA QUARTA - INDENIZA?\_O POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas as situa?\_es mais favor\_veis j\_ existentes, aos empregados com 05 ou mais anos de servi\_os, cont\_nuos ou n\_o e dedicados \_ mesma empresa, ser\_ paga uma \_nica indeniza?\_o equivalente a um e meio sal\_rio nominal, alternativamente, a crit\_rio da empresa, ou no ato de aposentadoria pelo INSS, se continuarem a trabalhar nela, ou quando dela vierem a desligar-se definitivamente, ap\_s a aposentadoria pelo INSS.

Os empregados desligados ap\_s o t\_rmino da garantia prevista na cl\_usula 34\_ e que j\_ tiverem adquirido comprovadamente o direito \_ aposentadoria pelo INSS, tamb\_m far\_o jus \_ indeniza?\_o desta cl\_usula.

Fica exclu\_da a indeniza?\_o por aposentadoria decorrente de invalidez, j\_ contemplada na cl\_usula 22\_.

A empresa se mantiver plano de complementa?\_o de aposentadoria, estar\_ isenta do pagamento desta indeniza?\_o, desde que garanta a todo trabalhador, optante ou n\_o pelo plano, uma indeniza?\_o com o valor m\_nimo estipulado nesta cl\_usula no momento do desligamento, ressalvadas as condi?\_es mais favor\_veis.

## **CL\_USULA VIG\_SIMA QUINTA - APOSENTADORIA ESPECIAL**

Para efeito de requerimento de aposentadoria especial junto ao INSS, a empresa entregar\_ ao empregado que trabalhe em condi?\_es de insalubridade ou periculosidade, reconhecidas pela empresa e cujo adicional venha sendo pago por esta, por ocasi\_ o da rescis\_ o do contrato de trabalho e dentro do prazo de 8 (oito) dias \_teis para empregados e 10 (dez) dias \_teis para ex-empregados, os respectivos formul\_rios exigidos pelo INSS devidamente preenchidos; bem como c\_pia do laudo pericial respectivo, expedido pela pr\_pria empresa ou por \_rg\_ o legalmente competente.

## **CL\_USULA VIG\_SIMA SEXTA - PREENCHIMENTO DE FORMUL\_RIO PARA PREVID\_NCIA SOCIAL**

A empresa dever\_ preencher os formul\_rios exigidos pelo INSS, para requerimento de aposentadoria no prazo de 10 dias \_teis; para aux\_lio-doen\_a, no prazo de 05 dias \_teis.

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

#### **Aviso Pr\_vio**

## **CL\_USULA VIG\_SIMA S\_TIMA - AVISO PR\_VIO**

O aviso pr\_vio ser\_ comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se ser\_ trabalhado ou indenizado.

Durante os \_ltimos 8 dias \_teis, do per\_odo de aviso pr\_vio trabalhado, o empregado ficar\_ desobrigado de comparecer \_ empresa, devendo prestar, nos demais dias, hor\_rio integral de trabalho, n\_ o se aplicando portanto, o art. 488 da Consolida?\_ o das Leis do Trabalho (CLT).

a) Caso seja o empregado impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso pr\_vio, ficar\_ ele desobrigado de comparecer \_ empresa, fazendo, no entanto, jus \_ remunera?\_ o integral.

b) Quando da rescis\_ o do contrato de trabalho, ser\_ garantido ao empregado que receber aviso-pr\_vio, o correspondente descanso semanal remunerado j\_ adquirido nos termos da Lei.

c) Aos empregados com mais de 45 anos de idade e, no m\_nimo, 05 anos de trabalho na mesma empresa, cont\_nuos ou n\_ o, fica garantido o pagamento de 1,5 sal\_rio, a t\_tulo de aviso-pr\_vio, vedada, em qualquer hip\_tese, a cumulatividade deste aviso pr\_vio com aquele decorrente da Constitui?\_ o Federal.

d) O in\_cio do aviso pr\_vio n\_ o poder\_ coincidir com domingos, s\_bados, feriados, folgas, dias compensados ou no dia do retorno de f\_rrias.

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

## **CL\_USULA VIG\_SIMA OITAVA - M\_O-DE-OBRA TEMPOR\_RIA**



Na execu?o dos servi\_os da sua atividade produtiva fabril, a empresa n\_o poder\_o se valer sen\_o de trabalhadores por elas contratados sob regime da CLT (Consolida?o das Leis do Trabalho), salvo nos casos definidos na Lei 6 019 de 03 de Janeiro de 1974 (que disp\_e sobre o trabalho tempor\_rio nas empresas urbanas e d\_ outras provid\_ncias), casos em que o contrato entre a empresa de trabalho tempor\_rio e a empresa tomadora ou cliente, com rela?o a um mesmo empregado, n\_o poder\_ exceder de 90 (noventa) dias.

Nos casos de substitui?o de empregadas em decorr\_ncia de licen\_a maternidade, o prazo previsto na Lei 6.019/74, poder\_ ser prorrogado, a crit\_rio da empresa, pelo prazo do efetivo afastamento.

### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CL\_USULA VIG\_SIMA NONA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

A empresa por estabelecimento compromete-se a n\_o fazer restri?es para a admiss\_o de portadores de necessidades especiais, sempre que as circunst\_ncias t\_cnicas, materiais e administrativas da empresa assim o permitir. A empresa criar\_ e manter\_ programas de reaproveitamento de seus pr\_prios reabilitados.

#### **Outras normas referentes a admiss\_o, demiss\_o e modalidades de contrata?o**

#### **CL\_USULA TRIG\_SIMA - CARTA - AVISO DE DISPENSA**

O empregado demitido sob acusa?o de pr\_tica de falta grave, dever\_ ser avisado no ato, por escrito e contra recibo, das raz\_es determinantes dessa demiss\_o, sob pena de gerar presun?o de dispensa imotivada.

#### **CL\_USULA TRIG\_SIMA PRIMEIRA - READMISS\_O - CONTRATO DE EXPERI\_NCIA**

Nos casos de readmiss\_o de empregados para a mesma fun?o anteriormente exercida em empresas do mesmo grupo econ\_mico, ser\_ dispensada a celebra?o de contrato de experi\_ncia.

Para os trabalhadores tempor\_rios, considerados estes os previstos na Lei 6 019/74, que venham a ser contratados pela empresa como empregados efetivos, para a mesma fun?o exercida anteriormente em empresas do mesmo grupo econ\_mico, o per\_odo durante o qual foram tempor\_rios ser\_ deduzido dos noventa dias do contrato de experi\_ncia.

### **Rela?es de Trabalho \_ Condi?es de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Estabilidade M\_e**

## **CL\_USULA TRIGSIMA SEGUNDA - GESTANTE**

Garantia de emprego e salário empregada gestante até 90 (noventa) dias após o término do período compulsório, exceto nos casos de contrato por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisões por justa causa e pedidos de demissão.

Fica assegurado o direito de renúncia desta garantia de emprego e salário, por espontaneidade da empregada, sendo que, neste caso, a empresa fará a demissão sem justa causa, pagando todos os direitos legais com exceção da citada estabilidade e seus reflexos legais.

Caso a demissão sem justa causa, for por iniciativa da empresa, esta pagará empregada todos os direitos legais, a citada estabilidade e seus reflexos.

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 (sessenta) 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 Serviço Militar**

## **CL\_USULA TRIGSIMA TERCEIRA - SERVIÇO MILITAR**

Garantia de emprego e salário ao empregado em idade de Serviço Militar, a partir do alistamento e até a incorporação, e nos 60 (sessenta) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu.

Os empregados incorporados ao Tiro de Guerra, quando convocados para ficar de guarda, serão dispensados da jornada de trabalho no dia respectivo, sem prejuízo da remuneração.

Esta cláusula não se aplica nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisões por justa causa, acordo entre as partes e pedidos de demissão.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CL\_USULA TRIGSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PARA ACIDENTADO ENQUADRADO NO ART.213 DA IN 57 DE 10/10/2001**

Será garantida a manutenção do contrato de trabalho pelo período de 18 meses a partir do retorno ao trabalho aos empregados afastados por mais de 15 dias para tratamento de acidente de trabalho de acordo com o artigo 213 da Instrução Normativa 57 de 10/10/2001 tipos 1 e 3, que resulte em perda total e permanente de um membro e concomitantemente redução da capacidade laboral.

Os demais acidentes seguem o artigo 118 da Lei 8213/91.

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

#### **CL\_USULA TRIG\_SIMA QUINTA - TRABALHADOR AFASTADO PELO INSS**

Ao empregado que permanecer afastado do servi\_o, por doen\_a n\_o caracterizada pela Lei como profissional ou acidente do trabalho, e percebendo o benef\_cio previdenci\_rio respectivo, ser\_garantido emprego ou sal\_rio, a partir da alta dada pelo INSS, por um \_nico per\_odo igual ao do afastamento, limitado ao m\_ximo de 90 (noventa) dias, sem preju\_zo do aviso pr\_vio.

Esta cl\_usula n\_o se aplica, ap\_s o retorno do afastamento pelo INSS, nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experi\_ncia), contratos de aprendizagem met\_dica, rescis\_es por justa causa, acordos entre as partes e pedidos de demiss\_o e quando o empregado se encontrar, na \_poca do afastamento, em aviso pr\_vio indenizado.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CL\_USULA TRIG\_SIMA SEXTA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado em fase de pr\_-aposentadoria por tempo de contribui?\_o, por idade e especial, atingido por dispensa sem justa causa, exceto portanto, nos casos de pedido de demiss\_o, rescis\_o por justa causa e acordo, fica assegurado emprego e sal\_rio durante o per\_odo que faltar para aposentar-se, segundo os crit\_rios abaixo:

- a) o empregado com 5 a 10 anos completos de emprego na mesma empresa em per\_odos cont\_nuos ou n\_o, ter\_garantia de emprego e sal\_rio nos 16 meses imediatamente anteriores \_data de aquisi?\_o ao direito da aposentadoria;
- b) o empregado com mais de 10 anos e com at\_20 anos de emprego na mesma empresa, em per\_odos cont\_nuos ou n\_o, ter\_a garantia de emprego e sal\_rio nos 18 meses imediatamente anteriores \_data de aquisi?\_o ao direito da aposentadoria;
- c) os empregados com mais de 20 anos de emprego na mesma empresa, em per\_odos cont\_nuos ou n\_o, ter\_a garantia de emprego e sal\_rio nos 20 meses imediatamente anteriores \_data de aquisi?\_o ao direito da aposentadoria;

\_ vedada a convers\_o do tempo de servi\_o para os efeitos da garantia prevista nesta cl\_usula;

No caso de demiss\_o, o empregado dever\_comunicar e comprovar, \_ empresa, possuir, se for o caso, o direito de emprego e sal\_rio previsto nesta cl\_usula, at\_o instante da homologa?\_o. O empregado ter\_, a partir da data da notifica?\_o da dispensa, 30 dias para completar aquela comprova?\_o, se houver defici\_ncia de documenta?\_o. Neste caso, a homologa?\_o e o pagamento das verbas rescis\_rias ficar\_o suspensos por 30 dias sem qualquer penalidade para o empregador, que apenas dever\_corrige monetariamente os valores devidos, pelo \_ndice da Caderneta de Poupan\_a, a contar do dia a partir do qual a rescis\_o \_devida e at\_o instante do pagamento.

O prazo de 30 dias ser\_prorrogado por 7 dias, no caso de aviso pr\_vio trabalhado integralmente.

## **Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Controle da Jornada**

#### **CLUSULA TRIGESIMA SEXTA - MARCAÇÃO DE PONTO E HORÁRIO DE REFEIÇÃO**

a) A empresa utilizará o sistema de registro de hora de entrada e saída, adotando o sistema eletrônico, respeitada a portaria GM/MTB 1.120 de 08 de novembro de 1995, que regulamentou o artigo 74, parágrafo 2º da CLT.

b) Os empregados de confiança, assim entendidos aqueles que ocupam cargo de supervisor, chefia e gerência e ou semelhantes, serão dispensados do registro da jornada de trabalho através do cartão de ponto, livro de ponto ou registro magnético.

c) A empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que o horário seja gozado na íntegra.

a) Os trabalhadores submetidos a controle de jornada, através de cartão de ponto, livro de ponto ou registro magnético, ficam dispensados de assinar nos mesmos, inclusive no espelho do controle magnético de ponto, havendo presunção de veracidade quanto aos horários e intervalos de refeição e descanso.

É facultado ao empregador e ao empregado, o registro de ponto de até 20 (vinte) minutos de antecedência no início da jornada e de até 20 (vinte) minutos após o término da jornada, sem que isso seja caracterizado como hora extraordinária, desde que não haja prestação de serviço.

### **Faltas**

#### **CLUSULA TRIGESIMA OITAVA - FALTAS ABONADAS**

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, desde que as faltas coincidam com as jornadas de trabalho, mediante comprovação:

a) por 03 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, sogro ou sogra, ascendente, descendente, irmão ou irmã (caso a comunicação do falecimento ocorra durante a segunda metade da jornada de trabalho, esta não será computada na contagem dos 03 dias previstos);

b) para internação hospitalar por um (01) dia útil, de cônjuge e dependentes e por até 3 dias úteis de filhos (as) até 14 anos, neste caso mediante comprovante de recomendação médica da necessidade de acompanhamento;

c) por 05 dias de trabalho, para casamento;

d) por 01 dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa.

## **CL\_USULA TRIGSIMA NONA - ESTUDANTES**

Abono de faltas ao empregado estudante, matriculado em estabelecimento oficial ou reconhecido, para prestação de exames vestibulares e supletivos, semestrais ou anuais, previamente avisado o empregador com o mínimo de 72 horas, desde que haja incompatibilidade de horário e comprovação posterior.

A empresa deverá compatibilizar o horário de trabalho de empregados estudantes com respectiva frequência a escola oficial ou reconhecida.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CL\_USULA QUADRAGSIMA - FÉRIAS**

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com domingos, sábados, feriados, folgas ou dias compensados, devendo iniciar-se a partir do primeiro dia útil da semana, salvo em decorrência de força maior (CLT, art. 501).

Na hipótese de o empregado vir a ser afastado pelo INSS, será-lhe assegurado o computo do período de afastamento, limitado a um único período aquisitivo, para fim de férias.

Quando as férias coletivas, abrangerem os dias 25 de dezembro de 2012 e 01 de janeiro de 2013 e estes não coincidirem com domingos, os mesmos dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

Ao empregado cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador sem justa causa nos 15 primeiros dias, após o seu retorno de férias, será paga uma indenização correspondente a meio salário nominal, sem prejuízo aos 30 (trinta) dias de aviso prévio.

### **Licença Adotiva**

## **CL\_USULA QUADRAGSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE**

A empresa concederá licença remunerada para as empregadas que adotarem judicialmente crianças, a partir da comprovação respectiva, de acordo com o Decreto nº 4729/2003 o qual cita:

- a) até 1 ano completo - 120 dias
- b) a partir de 1 ano e 1 dia até 4 anos - 60 dias
- c) a partir de 4 anos e 1 dia até completar 8 anos - 30 dias

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CL\_ USULA QUADRAGSIMA SEGUNDA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

A empresa adotar medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva, e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores.

Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e de segurança do trabalho.

Quando o trabalhador no exercício de sua função entender que sua vida ou integridade física se encontra em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, desde que o risco seja comprovado, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando tal fato primeiramente ao seu superior imediato, na sequência ao setor de segurança do trabalho, a quem caberá investigar e a CIPA, sem que este ato resulte em qualquer represália para o trabalhador.

### **Uniforme**

#### **CL\_ USULA QUADRAGSIMA TERCEIRA - VESTUÁRIO**

Fornecimento gratuito, aos empregados, de uniformes, sapatos e roupas próprias para o trabalho, quando exigidos pela empresa para prestação de serviços, bem como de EPI (Equipamento de Proteção Individual) de acordo com o artigo 166 da C. L.T.

### **CIPA - composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

#### **CL\_ USULA QUADRAGSIMA QUARTA - ELEIÇÕES DE CIPAS**

A empresa obrigada ao cumprimento da NR-5 convocar eleições para CIPAs (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes), com 60 dias de antecedência mínima do término do mandato, dando publicidade a tal ato através de comunicados afixados nos quadros de aviso da mesma, comunicados estes cujas cópias deverão ser enviadas ao Sindicato dentro de 15 dias daquela convocação.

No prazo máximo de 15 dias após a realização das eleições, será o Sindicato comunicado do resultado, indicando-se os eleitos, bem como as datas do pleito e da posse.

O não cumprimento do disposto nesta cláusula, por parte do empregador, tornar-se-á nulo, o processo eleitoral, devendo nova eleição ser convocada e realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias.

Os titulares da representação dos empregados na CIPA não poderão ser transferidos para outra localidade, salvo quando houver concordância expressa dos mesmos.

A empresa constituída durante a vigência desta convenção, terá 60 (sessenta) dias a partir do início de suas atividades para realização das eleições, obedecendo aos prazos desta cláusula.

A inscrição deverá ser feita em duas vias em papel timbrado da empresa, assinadas pelo presidente atual da CIPA ou pelo representante legal indicado pela empresa para coordenar os trabalhos da eleição. A empresa ficará com a primeira via da inscrição e entregará a cópia, no ato da inscrição, ao candidato.

### **Treinamento para Prevenç\_ão de Acidentes e Doen\_as do Trabalho**

#### **CL\_USULA QUADRAG\_SIMA QUINTA - PREVENÇ\_O DE ACIDENTES COM M\_QUINAS E EQUIPAMENTOS**

A empresa adotar\_ medidas para neutralizar as condiç\_ões agressivas de trabalho, bem como divulgar\_ os procedimentos que dever\_ão ser adotados em caso de acidente de trabalho, doen\_as profissionais do trabalho e ocupacionais. A empresa informar\_ tamb\_m, aos seus empregados e aos membros da CIPA , os riscos profissionais que possam ter origem nos locais de trabalho e os meios de prevenç\_ão

### **Exames M\_dicos**

#### **CL\_USULA QUADRAG\_SIMA SEXTA - EXAMES M\_DICOS**

Todos os trabalhadores ser\_ão submetidos aos exames m\_dicos previstos na legislaç\_ão, ou seja, peri\_dico, de retorno ao trabalho, admissional, demissional e de mudan\_a de funç\_ão.

A segunda via do ASO admissional e demissional, ser\_ obrigatoriamente entregue ao empregado, mediante recibo na primeira via.

### **Aceitaç\_ão de Atestados M\_dicos**

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

A empresa reconhecer\_ a validade dos atestados m\_dicos ou odontol\_gicos emitidos de conformidade com a portaria MPAS n\_ 3370 de 09/10/84.

### **Primeiros Socorros**

#### **CL\_USULA QUADRAG\_SIMA OITAVA - REM\_DIOS**

A empresa estabelecer\_ conv\_nios com farm\_cias e drogarias, para aquisiç\_ão de rem\_dios pelos seus empregados, efetuando o respectivo desconto dos valores das compras em folha de pagamento; caso haja recusa de celebrar os conv\_nios, por parte das farm\_cias e drogarias, as empresa adiantar\_ o respectivo numer\_rio necess\_rio.

## **Rela?\_es Sindicais**

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

#### **CL\_USULA QUADRAG\_SIMA NONA - SINDICALIZA?\_O**

Com o objetivo de incrementar a sindicaliza?\_o dos trabalhadores abrangidos por este acordo, a empresa se tiver at\_ 150 empregados, permitir\_ a entrada de diretor do Sindicato profissional, uma vez por ano, durante a vig\_ncia deste acordo, e se a empresa estiver com mais de 150 empregados, uma vez por semestre, em datas, locais e hor\_rios apropriados, escolhidos previamente pelas partes de comum acordo, sindicaliza?\_o esta a ser desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produ?\_o, em local de f\_cil acesso aos trabalhadores.

### **Libera?\_o de Empregados para Atividades Sindicais**

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

Sempre que convidados pelo Sindicato a participar de Cursos Sindicais de Legisla?\_o Trabalhista e Previdenci\_ria, que possam enriquecer os conhecimentos dos empregados, a empresa liberar\_ empregados conforme a tabela abaixo, durante a vig\_ncia deste Acordo, para tal finalidade, por um per\_odo de at\_ uma semana, no caso da letra \_a\_, e de at\_ duas semanas, no caso das demais letras, sem preju\_zo da remunera?\_o do mesmo empregado, desde que comprovada a participa?\_o atrav\_s de certificado ou de diploma emitido pela entidade promotora dos cursos:

- a)empresas que possuam acima de 50 e at\_ 749 empregados, liberar\_o 02 empregados;
- b)empresas que possuam de 750 a 1749 empregados, liberar\_o 03 empregados;
- c)empresas que possuam de 1750 empregados em diante, liberar\_o 04 empregados.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA PRIMEIRA - DIRETOR SINDICAL - FALTAS**

Os dias em que o diretor eleito do Sindicato permanecer afastado da empresa, exercendo atividades sindicais, comprovadas previamente, at\_ o dia imediatamente anterior, mediante of\_cio da entidade sindical, embora n\_o remunerados, n\_o ser\_o considerados para desconto do DSR, bem como para efeito de desconto no per\_odo de f\_rias, nas propor?\_es do Art. 130 da CLT, at\_ o limite de 25 (vinte e cinco) faltas anuais.

As faltas comprovadas previamente at\_ o dia anterior, mediante of\_cio da entidade sindical, entre a 26\_ e a 45\_ (limite de 20 (vinte) faltas anuais), ser\_o consideradas faltas n\_o remuneradas, e como tal, ter\_o reflexos em f\_rias, 13\_ sal\_rio e DSR, por\_m, n\_o ser\_o consideradas para efeito disciplinar.

### **Acesso a Informa?\_es da Empresa**



## **CL\_USULA QUINQUAGSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

Para fins estatísticos e epidemiológicos, a empresa deverá comunicar mensalmente ao sindicato, os acidentes típicos com afastamento superior a 15 dias.

### **Contribuições Sindicais**

## **CL\_USULA QUINQUAGSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - RELAÇÃO DOS CONTRIBUINTES**

A empresa remeterá, dentro do prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento da contribuição sindical dos seus empregados, integrantes da categoria profissional abrangida, à respectiva entidade sindical profissional, relação nominal dos empregados contribuintes, indicando a função de cada um, o salário percebido no mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido.

A relação de que trata esta cláusula poderá ser substituída por cópia de folha de pagamento.

## **CL\_USULA QUINQUAGSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS**

A empresa recolherá suas expensas diretamente para a respectiva entidade sindical profissional dos empregados, abrangidos por este acordo coletivo de trabalho, a título de participação sindical nas negociações coletivas, o equivalente a 12% (doze por cento) em doze parcelas, conforme condições abaixo:

A) A base de incidência tem como referência o salário base de cada um dos empregados beneficiados por este acordo coletivo de trabalho vigente em 01 de abril de 2012.

B) Cada parcela corresponderá a (um por cento) e será recolhida até o 5º dia útil de cada mês. A primeira parcela será paga até 05 de maio de 2012.

C) Excluem-se da aplicação desta cláusula, dos funcionários pertencentes às categorias profissionais diferenciadas, bem como os que estiverem com os seus contratos de trabalhos suspensos, seja a que título for.

## **CL\_USULA QUINQUAGSIMA QUINTA - 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 disposi?\_es sobre rela?\_o entre sindicato e empresa**

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA SEXTA - PREVAL\_NCIA DO ACORDO COLETIVO**

As partes garantem a preval\_ncia e supremacia do presente acordo coletivo de trabalho, em detrimento de eventuais disposi?\_es em contr\_rio previstas em conven?\_o coletiva ou senten\_a normativa relativas \_s categorias profissional e econ\_mica envolvidas, ainda que mais favor\_veis, as quais n\_o ser\_o estendidas aos empregados da empresa envolvida em hip\_tese alguma por ser o presente instrumento, em seu conjunto, considerado mais ben\_fico aos trabalhadores.

### **Disposi?\_es Gerais**

#### **Mecanismos de Solu?\_o de Conflitos**

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA S\_TIMA - SOLU?\_O DE DIVERG\_NCIAS**

Ser\_ competente \_ Justi\_a do Trabalho para dirimir quaisquer diverg\_ncias surgidas na aplica?\_o do presente acordo coletivo de trabalho, por\_m devendo as partes se submeterem previamente a tentativa amig\_vel de concilia?\_o por si pr\_prias.

### **Aplica?\_o do Instrumento Coletivo**

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA OITAVA - APLICA?\_O DO ACORDO COLETIVO**

O presente acordo coletivo de trabalho abrange os empregados da empresa conveniente, conforme enquadramento sindical estabelecidos pela Consolida?\_o das leis do Trabalho. Os diretores e gerentes integrantes de profiss\_es liberais ou categorias profissionais diferenciadas, por exercerem cargos de confian\_a e estarem isentos de controle de hor\_rio, ter\_o suas condi?\_es de trabalho regulamentadas por contrato individual, ficando exclu\_dos da aplica?\_o do presente acordo coletivo de trabalho.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CL\_USULA QUINQUAG\_SIMA NONA - MULTA**

Fica estabelecida a multa equivalente a 1/25 (um vinte e cinco avos) do sal\_rio normativo de efetiva?\_o, vigente \_ data do cumprimento da obriga?\_o, por infra?\_o e por empregado, no caso de descumprimento de qualquer das cl\_usulas contidas nesta conven?\_o, exceto quanto \_s que j\_ contenham penalidades pr\_prias, revertendo a favor da parte prejudicada.

Tratando-se de cl\_usulas que n\_o envolvam valor pecuni\_rio, a multa prevista nesta cl\_usula somente ser\_ devida quando, ap\_s o decurso do prazo de 07 dias corridos de notifica?\_o escrita, entregue pelo Sindicato dos Trabalhadores \_s empresas, mediante protocolo.

No caso de reincid\_ncia no descumprimento da mesma cl\_usula, desde que comprovada a

infra?\_o, ser\_ emitida uma \_nica notifica?\_o.

### **Renova?\_o/Rescis\_o do Instrumento Coletivo**

#### **CL\_USULA SEXAG\_SIMA - 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\_ subordinados \_s normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT ou legisla?\_o superveniente.

### **Outras Disposi?\_es**

#### **CL\_USULA SEXAG\_SIMA PRIMEIRA - ANOTA?\_ES NA CTPS**

No prazo de 7 (sete) dias \_teis contados a partir da data da entrega da Carteira de Trabalho e Previd\_ncia Social (CTPS) devidamente protocolada, ser\_o obrigatoriamente anotados os pr\_mios e outros adicionais que acompanhem a remunera?\_o do empregado\_. No caso da anota?\_o relativa \_ contribui?\_o sindical, a empresa anotar\_, tamb\_m, o nome do Sindicato profissional benefici\_rio.

#### **CL\_USULA SEXAG\_SIMA SEGUNDA - REVISTAS**

A empresa se adotar o sistema de revista nos empregados o far\_ em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

#### **CL\_USULA SEXAG\_SIMA TERCEIRA - NORMAS CONSTITUCIONAIS**

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

#### **CL\_USULA SEXAG\_SIMA QUARTA - RECOMENDA?\_O: ENFERMARIA E TRANSPORTE DE EMERG\_NCIA**

Recomenda-se que as empresas possibilitem o atendimento de enfermaria para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no hor\_rio noturno, e aos s\_bados e domingos, e providenciem transporte seguro, em casos de emerg\_ncia, dentro das circunst\_ncias materiais de cada empresa.

ANTONIO MALTAURO FACONI  
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES CERAMISTAS DE JUNDIAI E REGIAO

GILBERTO WILSON FARHAT

Diretor

MULTIVETRO INDUSTRIA E COMERCIO DE VIDROS ESPECIAIS LTDA

\_\_\_\_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> .