

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_rias.

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 (ou prior 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, a 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> .