

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

SINDICATO DA INDUSTRIA DA CERAMICA PARA CONSTITUIÇÃO DO ESTADU DE SÃO PAULO, CNPJ n. 62.532.825/0001-04, neste ato representado por seu Procurador, Dra. HELENA PEDRINI LEATE e por seu Presidente, Sr. WALTER GIMENES FELIX;

E

INDUSTRIAS DAS INDUSTRIAS DA CONSTITUIÇÃO E DO MOBIL GUAATINGUETA, CNPJ n. 48.554.026/0001-08, neste ato representado por sua Procuradora, Dra. SHIRLEY CHIAZZA, inscrita na OAB/SP 68.941 e CPF/MF.769.959.258-15; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de outubro de 2015 a 30 de setembro de 2016 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

2ª - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores nas indústrias de cerâmica branca e vermelha para construção civil, com base territorial de acordo com a carta sindical dos convenentes, com abrangência territorial em Aparecida/SP, Areias/SP, Bananal/SP, Cachoeira Paulista/SP, Canas/SP, Guarátinguetá/SP, Lorena/SP, Piquete/SP, Potim/SP, Queluz/SP, São José do Barreiro/SP e Silveiras /SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

3ª - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01 de outubro de 2015, as empresas que produzem CERÂMICA BRANCA e CERÂMICA VERMELHA, garantirão um salário normativo a ser pago da seguinte forma:

A) Para as empresas que produzem "CERÂMICA VERMELHA", definidas na cláusula "Definições de Cerâmica vermelha e Cerâmica branca", o SALÁRIO NORMATIVO será de:

R\$ 1.271,76 (hum mil, duzentos e setenta e um reais e setenta e seis centavos) por mês equivalente a R\$ 5,7807 (cinco reais, sete mil oitocentos e sete milésimos) por hora.

B) Para as empresas que produzem "CERÂMICA BRANCA", definidas na cláusula "Definições de Cerâmica vermelha e Cerâmica branca", o SALÁRIO NORMATIVO será de:

R\$ 1.397,48 (hum mil, trezentos e noventa e sete reais e quarenta e oito centavos) por mês equivalente a R\$ 6,3522 (seis reais, três mil quinhentos e vinte e dois milésimos) por hora.

§ 1º - As empresas que deixarem de pagar o salário normativo previsto nesta cláusula, arcarão com uma multa diária de 0,2% (zero vírgula dois por cento) calculada sobre o referido salário normativo, aplicada todos os meses em que ocorrer tal hipótese e cujo acréscimo reverterá a favor do empregado prejudicado, podendo, inclusive, a Entidade Sindical dos Trabalhadores pleitear perante a Justiça do Trabalho, em nome dos empregados, única e exclusivamente, o correto pagamento do salário normativo previsto nesta cláusula, bem como, a multa estabelecida neste parágrafo.

§ 2º - Sempre que, os salários da categoria profissional acordante vierem a ser reajustado o salário normativo previsto nesta cláusula será corrigido pelo mesmo percentual.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

4ª - REPOSIÇÃO SALARIAL

Sem prejuízo da manutenção da data-base em 1º (primeiro) de outubro, as denominadas CERÂMICAS VERMELHAS e CERÂMICAS BRANCAS, conforme definidas na cláusula "Definições de cerâmica Vermelha e Cerâmica Branca" desta Convenção, aplicarão 9,90% (nove vírgula noventa por cento) sobre os salários vigentes em 1º de outubro 2015, porém limitado ao valor de R\$ 6.284,32 (seis mil duzentos e oitenta e quatro reais e trinta e dois centavos); para salários acima desse valor será somada a quantia de R\$ 622,14 (seiscentos e vinte e dois reais e catorze centavos). Esse percentual corresponde a inflação do período de 01.10.2014 a 30.09.2015.

5ª - COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os aumentos e reajustes voluntários ou compulsórios concedidos entre 01.10.2014 e 30.09.2015, exceto os que tenham decorrido de promoções, transferências, equiparação, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

6ª - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Aos trabalhadores em funções com paradigma admitidos após a data-base, será aplicado o mesmo percentual de correção salarial concedido, conforme definido na cláusula "Reposição Salarial", ao paradigma ou o valor a ser somado ao salário, desde que não ultrapasse o menor salário da função, não se aplicando esta cláusula na hipótese de contrato de experiência, sendo que para os trabalhadores sem paradigma ou em se tratando de empresas constituídas após 01.10.2014 bem como, com início de atividade depois de 01.10.2014 será aplicado o reajuste ou o valor a ser adicionado ao salário de 01/12 avos por mês de serviço efetivamente trabalhado, considerando-se mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Proporcionalidade					
admitidos em	% a ser aplicado até o limite de R\$ 6.284,32	Valor a ser adicionado acima de R\$ 6.284,33	admitidos Em	% a ser aplicado até o limite de R\$ 6.284,32	Valor a ser Adicionado acima de R\$ 6.284,33
out/14	9,90	622,14	Abr	4,83	311,07
nov	9,04	570,30	Mai	4,01	259,23
dez	8,18	518,45	Jun	3,20	207,38
jan/15	7,34	466,61	Jul	2,39	155,54
fev	6,50	414,76	Ago	1,59	103,69
mar	5,66	362,92	Set	0,79	51,85

7ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO AO ANALFABETO

O pagamento de salários aos empregados analfabetos deveser sempre efetuado na presença de 02 (duas) testemunhas que firmarão o respectivo recibo.

8ª - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO E PAGAMENTO EM CHEQUE

O não pagamento de salários a seus empregados, até a data limite estatuída em lei, inclusive o 13º (décimo terceiro) salário nas épocas estabelecidas, acarretará às empresas, multa diária correspondente a 0,2% (zero vírgula dois por cento) calculado sobre o valor líquido não recebido na época própria, salvo quando houver casos fortuitos ou de força maior e que independam da vontade do empregador. O percentual ora pactuado será sempre pago no mês subsequente àquele em que se verificou o atraso.

Quando o pagamento do salário for efetuado por meio de cheque, o mesmo deverá ser realizado, no máximo, até 01 (um) dia antes da data limite prevista em lei, da mesma forma, se o pagamento em cheque vier a recair nas sextas-feiras ou vésperas de feriado, o mesmo deverá ser liquidado no dia imediatamente anterior, no entanto, caso o empregado venha a optar por receber em moeda corrente, o pagamento será efetuado pela empresa na data limite prevista em lei. Ressalvam-se as condições já existentes mais favoráveis aos empregados.

9ª - ADIANTAMENTO DO SALÁRIO - VALE

As empresas, até 15 (quinze) dias antes da data limite para o pagamento dos salários, definida por lei, concederão aos seus empregados adiantamento do salário (Vale), que represente, no mínimo 40% (quarenta por cento) do respectivo salário nominal de cada empregado, quando já tenha trabalhado no correspondente período. Ficam dispensadas da concessão de vales as empresas que forneçam mercadorias ou remédios por meio de convênios, desde que o limite estabelecido nos aludidos convênios, seja igual ou superior à mencionada percentagem de 40% (quarenta por cento), ressalvadas as condições existentes na empresa mais favoráveis ao trabalhador.

10ª - ERRO NO PAGAMENTO

Quando, por culpa do empregador, houver erro no pagamento dos salários, as empresas deverão pagar ou adiantar a respectiva diferença no prazo de 02 (dois) dias úteis.

11ª - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

Fica também, acordado entre as partes signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho que as eventuais diferenças salariais devidas de OUTUBRO de 2015, deverão ser pagas o mais tardar no mês imediato a data de assinatura da presente Convenção.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

12ª - GARANTIA SALARIAL NA ADMISSÃO

Será garantido ao empregado admitido para a função de outro dispensado, igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, excluídos os cargos de confiança.

13ª - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Será garantido ao empregado substituto, o mesmo salário percebido pelo empregado substituído, na forma da Súmula do TST nº 159 (ex-Prejulgado nº 36):

I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor

14ª - SALÁRIO DE ADMISSÃO

Ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o menor salário da função, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluídas desta garantia as funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício, bem como, cargos de supervisão, chefia ou gerência.

15ª - MENOR APRENDIZ

Assegura-se ao menor aprendiz, como tal considerado pelo SENAI, um salário correspondente a 1 (um) salário-mínimo vigente, durante a primeira metade de sua correspondente aprendizagem e, de 2/3 do salário normativo vigente, durante a segunda metade da aludida aprendizagem.

16ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas, obrigatoriamente, fornecerão a seus empregados, comprovantes de pagamento indicando o nome do empregado, o nome da empresa, o mês de competência, assim como o salário nominal, a descrição das importâncias de descontos efetuados, contendo sua identificação e os recolhimentos do FGTS, como também as contribuições descontadas.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

17ª - COMPLEMENTO DO 13º SALÁRIO

Será complementado o 13º salário aos empregados afastados em Auxílio Previdenciário, na seguinte condição:

Ao empregado em gozo de benefício de Auxílio-Previdenciário, em razão de enfermidade ou acidente do trabalho, fica garantida uma complementação do 13º salário, limitada, porém, a 80% (oitenta por cento) do valor que o empregado deveria perceber se estivesse em atividade .

Caso a Previdência Social não pague quantia alguma a título de 13º salário, ou a importância por ela paga não chegue a atingir o limite previsto nesta cláusula, as empresas complementarão o 13º salário até o limite supra de 80% (oitenta por cento).

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

18ª - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Considerando as disposições contidas na Lei 10.101 de 19/12/2000, que regulamenta a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas. Considerando que o artigo 2º da citada Lei estabelece a necessidade de ser tal participação convencionada com seus empregados, por meio de comissão por eles escolhida, integrada ainda, por um representante indicado pelo Sindicato da respectiva categoria, sendo este, um empregado da própria empresa, mas também, autoriza estabelecer a referida participação por meio de Convenção Coletiva. Assim as partes convenentes

resolvem disciplinar a aludida Participação nos Resultados. Considerando que as empresas da categoria econômica da Indústria da Cerâmica para Construção (CERÂMICAS BRANCAS e CERÂMICAS VERMELHAS) alcançaram no ano de 2015 os seus programas de metas e resultados até a presente data, permitindo projetar a referida aferição até 31.12.2015, resolvem, de comum acordo, estabelecer a participação nos resultados obtidos no referido exercício mediante os pagamentos a seguir citados e desvinculados das respectivas remunerações salariais:

I - Todos os trabalhadores da categoria profissional representados pelas entidades sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva, e pertencente a área de atuação junto às CERÂMICAS BRANCAS, já devidamente definida na cláusula "Definições de Cerâmica vermelha e Cerâmica branca" desta Convenção, perceberão a quantia de R\$ 783,50 (setecentos e oitenta e três reais e cinquenta centavos), a título de participação nos resultados, a ser liquidada em 02 (duas) parcelas da seguinte forma:

- a) R\$ 391,75 (trezentos e noventa e um reais e setenta e cinco centavos) pagos em março/2016 e,
- b) R\$ 391,75 (trezentos e noventa e um reais e setenta e cinco centavos) pagos em setembro/2016.

II - Todos os trabalhadores da categoria profissional representados pelas entidades sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva, e pertencente a área de atuação junto às CERÂMICAS VERMELHAS, já devidamente definida na cláusula "Definições de cerâmica vermelha e cerâmica branca" letra B desta Convenção, perceberão a quantia de R\$ 296,74 (duzentos e noventa e seis reais e setenta e quatro centavos) a título de participação nos resultados, a ser liquidada em 02 (duas) parcelas da seguinte forma:

- a) R\$ 148,37 (cento e quarenta e oito reais e trinta e sete centavos) pagos em março/2016 e,
- b) R\$ 148,37 (cento e quarenta e oito reais e trinta e sete centavos) pagos em setembro/2016.

III - Os pagamentos pactuados na presente cláusula serão devidos apenas aos empregados que se encontrem nas empresas no dia 01/10/2015, mesmo que se encontrem afastados em razão de férias ou doença, assim como àqueles que estejam cumprindo aviso prévio regular.

IV - Os empregados admitidos após 01/10/2014 e até 30/09/2015 receberão o pagamento estabelecido nos incisos I e II, na proporção de 1/12 (hum doze) avos por mês efetivamente trabalhado, considerando-se como mês integral a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

V - Os empregados que fizerem jus ao pagamento supra mencionado nos termos dos itens III e IV da presente cláusula e que, vierem a ser dispensados ou pedirem demissão antes das datas fixadas para o pagamento das parcelas estipuladas, receberão o valor devido no ato da rescisão.

VI - Nos termos das disposições contidas na Lei 10.101/2000, a participação nos resultados pactuada na presente cláusula não substitui ou complementa a remuneração do empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, ou previdenciário, não se lhe aplicando, outrossim, o princípio da habitualidade, como também não obriga a sua manutenção em períodos posteriores.

VII - Ficam as empresas, sejam elas cerâmicas vermelhas ou cerâmicas brancas, conforme definidas na cláusula quarta da presente convenção, que já possuam na empresa Comissão formada para atender o que determina a Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000 sobre a matéria, obrigadas a garantirem, no mínimo, o pagamento dos valores previstos nos itens I e II da presente cláusula, com referência ao pagamento da Participação nos Lucros ou Resultados para o exercício de 2015.

VIII - Aos empregados admitidos após 01/10/2015, o PLR será pago quando de suas demissões por ocasião da rescisão do contrato de trabalho na proporção de 1/12 avos por mês trabalhado.

AJUDA DE CUSTO

19ª - DIÁRIAS PARA SERVIÇOS EXTERNOS

Ao empregado que exerça contínua e permanentemente função ou cargo em serviços da empresa, no caso de vir a prestar serviços externos deverá receber, por antecipação, o valor necessário para cobrir todas as despesas, inclusive refeições, se for o caso, apresentando posteriormente comprovantes das despesas.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

20ª - CESTA BÁSICA

As empresas concederão a título de assiduidade, uma cesta básica de 40 Kg (quarenta quilos) ou, uma cesta conforme composição mencionada na cláusula "Composição da cesta básica", observada a paridade de valores entre as mesmas, a todos os trabalhadores que durante o mês não tenham tido falta injustificada; àqueles que durante o TRIMESTRE não tenham ultrapassado o limite de 04 (quatro) faltas justificadas, e cuja apuração será feita mensalmente. Terão, ainda, direito a referida cesta àqueles que tenham faltado por 04 (quatro) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheira(o) filhos; genitores e irmão(ã), com a devida comprovação do ocorrido, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes na empresa à exceção das faltas elencadas na cláusula 44ª desta Convenção.

§ 1º - O TRIMESTRE terá início no dia 01 de outubro de 2015, para todos os trabalhadores.

§ 2º - O Empregado perderá o direito a cesta básica no mês imediatamente posterior em que se tenha verificado o excedente do limite aqui convencionado, dando-se, imediatamente, início a um novo período, ou seja, um novo TRIMESTRE.

§ 3º - Será também concedida a aludida cesta básica ao trabalhador afastado por acidente do trabalho, entretanto, condicionado tal fornecimento apenas nos noventa dias subsequentes à data em que ocorreu o referido acidente, assim como, à empregada em gozo de licença maternidade.

§ 4º - Será igualmente concedida a citada cesta básica durante o prazo máximo de 90 (noventa) dias ao trabalhador que vier a perceber do INSS auxílio doença a partir do 16º (décimo sexto) dia do afastamento.

§ 5º - Acordam também as partes que, a entrega da mencionada cesta ocorrerá a partir do 18º (décimo oitavo) dia de cada mês e término no 3º (terceiro) dia útil subsequente, a partir do mês de NOVEMBRO de 2015, inclusive.

§ 6º - A entrega da referida cesta se fará sempre pessoal e, individualmente, a cada trabalhador todos os meses, nas dependências das próprias empresas, durante a jornada normal de trabalho do setor administrativo da empresa, correspondendo tal entrega sempre ao mês imediatamente anterior.

21ª - COMPOSIÇÃO DA CESTA BÁSICA

A cesta básica a ser fornecida será composta, com seu conteúdo mínimo abaixo descrito:

15 kg de arroz	05 pacotes de açúcar refinado
02 kg de café	05 kg de feijão
01 kg de farinha de mandioca	02 kg de macarrão com ovos
04 latas de óleo de soja de 900 ml	02 pacotes de biscoito maisena de 200 gr
01 polpa de tomate de 520 gr	01 kg de sal refinado
01 kg de farinha de milho	02 kg de fubá
02 pacotes de biscoito salgado de 200 gr	01 kg de farinha de trigo

A) Caso alguns dos produtos apresentarem-se temporariamente indisponíveis para fornecimento, face à proibição ou, impossibilidade de abastecimento, poderá ser substituído por produto equivalente no mesmo peso ou quantidade indicada.

B) Tal substituição se fará sempre respeitando o limite de peso já definido, bem como, ao valor total equivalente ao da composição da cesta básica discriminada na cláusula correspondente deste acordo, podendo porém, este valor, excepcionalmente, registrar uma variação de, no máximo 10% (dez por cento).

C) Nas alterações dos itens que compõem a cesta básica, acertados de comum acordo, deverão sempre ser observadas as equivalências econômicas, isto é, o mesmo valor das mercadorias.

22ª- DESOBRIGAÇÃO DO FORNECIMENTO DA CESTA BÁSICA

Fica também avençado e, de comum acordo entre as partes, que as empresas que forneçam REFEIÇÃO, TICKET REFEIÇÃO ou VALE ALIMENTAÇÃO, este equivalente ao valor da cesta básica de 40 kg conforme "caput" da cláusula "Cesta básica", ficam totalmente excluídas do fornecimento da respectiva cesta básica, ressalvadas as condições mais favoráveis ao empregado, já existentes na empresa.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

23ª - AUXÍLIO FUNERAL OU INVALIDEZ PERMANENTE

No caso de invalidez permanente ou falecimento do empregado, a empresa pagará a título de auxílio, juntamente com o saldo de salário, 02 (dois) salários normativos. Em caso de morte, ou invalidez permanente causada por acidente do trabalho o valor será substituído por 03 (três) salários normativos. Ficam excluídos dos dispositivos desta cláusula, àquelas empresas que mantenham seguro de vida em grupo, gratuito, ou aquelas que, com participação dos empregados, assumam por sua conta, valor segurado igual ou superior aos valores acima estipulados.

OUTROS AUXÍLIOS

24ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO OU ACIDENTÁRIO

A) A título de indenização, fica garantida ao empregado em gozo de benefício do auxílio doença, previdenciário ou acidentário, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia do afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal como se trabalhando estivesse, resguardadas ao trabalhador as condições mais favoráveis existentes na empresa.

B) Em hipóteses idênticas à da alínea "A", supra, no caso de auxílio acidentário, a complementação acima, será acrescida de 30 (trinta) dias.

- C) Nos casos em que o empregado, após o 16º (décimo sexto) dia de afastamento por motivo de doença ou acidente do trabalho, não perceba da Previdência Social, em tempo oportuno, o correspondente benefício do Auxílio Previdenciário, a empresa a título de indenização manterá o pagamento do seu correspondente salário nominal, por mais 75 (setenta e cinco) dias, isto é, até o 90º (nonagésimo) dia de afastamento, devendo o empregado tão logo venha a receber da Previdência Social as importâncias a que fez jus, reembolsar a empresa mediante recibo circunstanciado.
- D) O trabalhador terá direito a esta indenização somente após ter entregue a empresa cópia do protocolo de entrada de pedido do benefício na Previdência Social.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

25ª - TESTES PRÁTICO-ADMISSIONAIS

Os testes prático-admissionais poderão ser realizados apenas em um único dia, caso os testes ultrapassem de 01 (um) dia, as empresas obrigam-se a pagar 1/30 do salário da função, por dia que vier a ultrapassar o limite permitido.

Parágrafo Único: A empresa que vier a admitir empregado, deverá arcar com as despesas ocasionadas com o exame médico admissional.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

26ª - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

A dispensa será sempre comunicada por escrito e contra recibo, devendo a empresa esclarecer se o aviso será trabalhado ou indenizado. Nas hipóteses de dispensa por justa causa, igualmente, as empresas obrigam-se a fornecer carta-aviso dessa circunstância, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

AVISO PRÉVIO

27ª - AVISO-PRÉVIO

A) Será concedido ao empregado, na hipótese de dispensa, aviso-prévio de 30 (trinta) dias, e mais uma indenização especial, correspondente a 01 (hum) salário normativo vigente na data da dispensa ou 50% (cinquenta por cento) do salário nominal, prevalecendo o maior, e unicamente ao empregado que preencha, cumulativamente as condições abaixo:

a) 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos, e

b) 05 (cinco) anos completos de vínculo empregatício, na mesma empresa.

B) Os empregados que não se enquadrem dentro do acima estipulado, cumprirão aviso-prévio de acordo com as legislações de regência, isto é, sem prejuízo da garantia dos itens acima, aplica-se o que for mais favorável ao trabalhador, respeitando-se a Lei 12.506/11, desde que o aviso prévio não ultrapasse a 90 (noventa) dias.

C) Caso seja o empregado impedido pela empresa de prestar seu trabalho, durante o prazo do aviso-prévio, fará jus à remuneração integral.

D) Toda vez que o aviso-prévio promovido pelo empregador for trabalhado, o empregado poderá exercer a opção da redução legal das 02 (duas) horas diárias no início ou no fim do expediente, assim como, optar por 01 (hum) dia da semana ou, ainda, por 07 (sete) dias corridos no período do aviso-prévio de 30 (trinta) dias, no entanto, se o empregador não conceder qualquer redução, o aviso-prévio será considerado como se não tivesse sido dado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

28ª - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES CONTRATUAIS

A) Todas as homologações de rescisões contratuais exigidas pela lei, deverão ser feitas com assistência do Sindicato dos Empregados, desde que existente na localidade onde o empregado exerce sua atividade, em qualquer hipótese deverá ser efetivado até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato ou até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso-prévio, indenização do mesmo, ou dispensa de seu cumprimento, mediante o pagamento dos valores devidos, bem assim o registro da data da saída na carteira de trabalho, devendo o empregado ser avisado sobre a data, o local e o horário em que se efetivará a homologação da rescisão contratual, oportunidade em que, a empresa entregará o termo de rescisão e exibirá os necessários documentos.

B) O não cumprimento dos prazos supra, acarretará multa diária de 0,2% (zero vírgula dois por cento) sobre o líquido a receber, devida a contar do primeiro dia após o decurso dos prazos acima mencionados, até seu efetivo pagamento, por empregado e a seu favor, assegurado, no entanto, o valor mínimo da multa a seu favor prevista no parágrafo 8º do Art. 477 da CLT.

C) Caso, na data máxima prevista legalmente para ser efetuada a homologação da rescisão, a empresa venha a alegar ser impossível realizar a referida homologação em virtude do não fornecimento, pelo estabelecimento bancário, do extrato dos depósitos do FGTS, a empresa, a fim de justificar tal impossibilidade, deverá comprovar, por intermédio de cópia da carta, ou do FGTS, que formalizou perante o estabelecimento bancário depositário o aludido pedido de extrato dentro do prazo máximo de 02 (dois) dias contados do aviso de dispensa do empregado.

D) Sempre que o Sindicato dos Trabalhadores se negar a proceder a homologação da rescisão contratual, deverá fornecer à empresa documento que mencione os motivos da recusa.

E) Nos casos de homologações de empregadas gestantes ou de empregados em idade de prestação de Serviço Militar, as empresas quando não as realizarem no próprio Sindicato obrigam-se a comunicar o local, dia e hora da homologação, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, a fim de que o Sindicato possa prestar a devida assistência ao ato de homologação.

F) Nas cidades onde não exista sede ou sub-sede de entidade sindical dos trabalhadores e desde que a empresa esteja situada num raio de 100 (cem) km, as homologações das rescisões contratuais deverão ser realizadas na entidade sindical profissional mediante pré-agendamento dentro do prazo de até 05 (cinco) dias anteriores a respectiva homologação, sob pena de multa equivalente a 01 (hum) salário do empregado revertida a seu favor.

29ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será estipulado pela empresa com um prazo mínimo de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias, no entanto, nas hipóteses de readmissão na mesma empresa e na mesma função, não será exigido o mencionado contrato de experiência, salvo se na empresa tiver ocorrido mudanças nos processos de fabricação, hipótese em que o empregado deverá se submeter a novo contrato de experiência nos precisos termos do estabelecido nesta cláusula.

30ª - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa fornecerá no ato da homologação, ao empregado dispensado, sem motivo justificado, uma carta de referência, em que constará obrigatoriamente que nada o desabona profissionalmente, indicando função inicial e promoções, assim como entregará a documentação dos cursos que o mesmo concluiu na empresa.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

31ª - GARANTIA À GESTANTE

Serão garantidos emprego ou salário à empregada gestante, até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento compulsório.

Parágrafo Único: - Caso a trabalhadora gestante apresente atestado médico comprobatório de que suas funções e/ou tarefas sejam nocivas à gravidez, o médico da empresa ou do convênio médico deverá se reunir, obrigatoriamente, com o médico que forneceu o atestado à trabalhadora, a fim de que os dois médicos concluam pela sua permanência no mesmo serviço ou pela sua transferência para outra atividade e/ou setor.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

32ª - ESTABILIDADE DO TRABALHADOR EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Será garantido ao trabalhador em idade de convocação para o serviço militar, inclusive o tiro de guerra, a estabilidade provisória no emprego, desde o alistamento até a incorporação e nos 60 (sessenta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, e desde que o alistamento se processe no ano em que completar 18 (dezoito) anos de idade.

Parágrafo Único: - No período em que estiver o empregado prestando o serviço militar, terá atualizado os salários nas mesmas condições dos demais empregados da empresa e terá, depositada mensalmente, a importância do FGTS, com base no salário atualizado.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

33ª - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ao empregado que comprovadamente estiver a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que conte com pelo menos 05 (cinco) anos na empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para se aposentar, na hipótese de dispensa imotivada.

34ª - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, o empregado adquire o direito a uma indenização por aposentadoria, desde que implementadas todas as condições abaixo:

- a) Que a aposentadoria concedida pelo INSS, ocorra na vigência deste acordo;
- b) o empregado deve comunicar tal fato, por escrito ao empregador, inclusive juntando o documento comprobatório de sua aposentadoria fornecido pelo INSS, no prazo de 30 (trinta) dias, após a sua concessão;
- c) que na data de sua aposentadoria, desde que na vigência deste acordo, o empregado conte, no mínimo, com cinco anos ou mais de trabalho na mesma empresa;
- d) o valor da indenização, desde que implementadas todas as condições acima, será equivalente a 75 (setenta e cinco) dias do respectivo salário normativo que vigorar na data do seu pagamento;
- e) a indenização somente será paga por ocasião do definitivo desligamento do empregado da empresa empregadora, juntamente e no mesmo prazo do pagamento das verbas rescisórias, seja qual for o motivo do desligamento.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

35ª - AFASTAMENTO POR DOENÇA

Ao empregado com mais de 09 (nove) meses na empresa, afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da data da "alta", por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a 60 (sessenta) dias, assegurado, no entanto, caso seja dispensado, a valer-se da assistência médica do Convênio, se existir na empresa, dentro do prazo de 90 (noventa) dias a partir da "alta".

Parágrafo Único: - Excetuam-se da garantia prevista nesta cláusula as hipóteses da prática de falta grave, pedido de demissão ou acordo, sendo estes dois últimos casos assistidos pela Entidade Sindical dos Trabalhadores.

36ª - REVISTA PESSOAL

As empresas que adotarem sistema de revista pessoal dos empregados, deverão fazê-la de forma não acintosa.

37ª - DIREITOS DA MULHER

- A) As empresas comprometem-se a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia, atendidos os pré-requisitos da função.
- B) As empresas deverão manter na caixa de primeiros socorros, absorventes higiênicos, a fim de fornecê-los às suas empregadas em situações emergenciais.

38ª - CONVÊNIOS MÉDICOS

As empresas com mais de 100 (cem) empregados, obrigam-se a ter serviços médicos próprios ou convênios médicos gratuitos nas localidades em que se situarem, única e exclusivamente para seus funcionários, ressalvando-se as condições mais favoráveis.

§ 1º - Em caso de denúncia da Comissão Técnica de Estudos de Segurança e Medicina do Trabalho ou do Sindicato dos Trabalhadores, quanto aos serviços prestados pelo convênio médico, a empresa deverá atender as reclamações, apresentar as justificativas ou estudar a eventual substituição do convênio.

§ 2º - Não poderão ser considerados como "médicos próprios" para os efeitos desta cláusula, os médicos do trabalho contratados para o SESMT - (Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho).

39ª - PROMOÇÕES E ANOTAÇÕES NA CTPS

As promoções, devidamente efetivadas, serão anotadas dentro do prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a apresentação da CTPS pelo empregado.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

40ª - HORAS EXTRAS

A hora extra será remunerada com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal, para todas as horas extras trabalhadas de segunda a sábado, de acordo com o Art. 7º - Inciso XVI da Constituição Federal.

- a) às empresas que adotem o sistema de turnos de revezamento, será aplicado o mesmo percentual supra, sobre as horas extras, em qualquer dia da semana;
- b) o trabalho realizado nos DSR's e feriados será remunerado em dobro, independentemente do pagamento normal desses dias já devido ao empregado, salvo dias de folga concedidas nas hipóteses em que seja adotada escala de

revezamento, no entanto, se nesses dias de folga instituídos por escala de revezamento o empregado vier a trabalhar, será remunerado em dobro.

41ª - INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As empresas integrarão na remuneração de seus empregados, as horas extras habituais, bem como, prêmios e adicionais de qualquer natureza, desde que habituais, para efeito de pagamento das férias, 13º (décimo terceiro) salário e repouso remunerados, considerando-se também, para efeito do recolhimento das contribuições previdenciárias.

CONTROLE DA JORNADA

42ª - INGRESSO COM ATRASO COM GARANTIA DO DSR

O empregado que comparecer atrasado ao serviço e, tiver seu ingresso na empresa devidamente autorizado pelo empregador, não sofrerá desconto algum do DSR.

43ª - ANOTAÇÃO DE PONTO

As empresas com mais de 10 (dez) empregados deverão, obrigatoriamente, anotar as horas de entrada e saída, em registros mecânicos ou não, podendo dispensar a marcação-ponto nos horários destinados ao repouso e alimentação desde que tal circunstância conste expressamente dos referidos cartões-ponto.

FALTAS

44ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, desde que, os fatos abaixo, ocorram coincidentemente com a jornada de trabalho e com a devida comprovação posterior do ocorrido:

- a) por 04 (quatro) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheira(o), filhos; genitores e irmão(ã);
- b) por 02 (dois) dias úteis, em caso de falecimento de sogro ou sogra, avô ou avó;
- c) por 01 (um) dia, útil para internação hospitalar de cônjuge ou companheira(o);
- d) até 05 (cinco) dias úteis consecutivos para casamento, substituindo os 03 (três) dias concedidos pelo art. 473, nº II, da C.L.T.;
- e) por 05 (cinco) dias, na data do nascimento de filho;
- f) em 01 (um) dia, por ano, no caso de doação de sangue comprovada;
- g) pelos dias necessários, para exames escolares, ao empregado estudante, com prévia comunicação à empresa e desde que os referidos exames coincidam com a jornada de trabalho, não podendo, por outro lado, o empregado estudante, ter o seu horário de trabalho alterado pela empresa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

45ª - RECEBIMENTO DO PIS

O trabalhador, quando tiver que receber o PIS, previamente autorizado pela empresa, terá as suas horas e o D.S.R. (Descanso Semanal Remunerado) pago pela empresa, desde que, o período necessário para tal recebimento não exceda ½ (meia) jornada de trabalho ou 04 (quatro) horas.

Ficam excluídos desta cláusula aqueles trabalhadores cuja jornada de trabalho não coincida com a horário do expediente bancário, bem como, àqueles cujas empresas mantenham convênio ou, possuam posto bancário nas suas dependências.

Fica aqui também estabelecida, a obrigatoriedade do empregado, possuidor de conta do PIS fora da localidade em que esteja trabalhando, a requerer sua transferência para a entidade bancária da localidade onde mantenha seu vínculo empregatício, possibilitando, desta forma, a utilização das regalias contidas nesta cláusula.

RECOMENDAÇÃO:

Recomenda-se às empresas que firmem convênios com as respectivas Entidades, destinados a efetuar o pagamento do PIS no próprio local de trabalho.

46ª - INTERRUPTÃO DO TRABALHO

Na hipótese de interrupção do trabalho, enquanto este estiver sendo executado na empresa, provocada por motivo de força maior, independente da vontade do empregador, não poderá haver desconto de salários, nem compensação das horas não trabalhadas pelo apontado motivo.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

47ª - FÉRIAS

- A) O início das férias individuais deverá ser considerado a partir do término do DSR ou seja, no primeiro dia útil subsequente, não podendo coincidir com sábados, domingos e feriados. Aos empregados que trabalhem em turnos de revezamento ou escalas de trabalho, o início das férias poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, desde que não seja dia de sua folga.
- B) Quando a empresa cancelar as férias por ela já comunicadas, deverá ressarcir o empregado das despesas que comprovadamente tenha feito para viagens ou gozo das férias canceladas.
- C) Serão computadas, para efeito do período aquisitivo de férias, o tempo em que o empregado estiver em gozo de benefícios previdenciários até o prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias.
- D) O empregado que vier a pedir demissão da empresa, antes de completar o período aquisitivo de férias, fará jus à remuneração relativa ao período incompleto de férias de acordo com o art. 130 da CLT, na proporção 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (catorze) dias, desde que haja trabalhado pelo menos 09 (nove) meses na empresa.
- E) O empregado poderá fazer a expressa opção pelo recebimento do Abono Pecuniário no momento em que vier a receber o aviso-prévio de férias.
- F) O empregado também, poderá optar pelo recebimento de 50% (cinquenta) por cento do 13º Salário quando vier a receber o Aviso Prévio de Férias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

48ª - ARMÁRIOS COM COMPARTIMENTO DUPLO

Aos empregados que trabalharem em áreas com agentes agressivos, fica assegurada a utilização de armários com compartimento duplo.

49ª - ÁGUA POTÁVEL

Obrigam-se as empresas a fornecer água potável a seus empregados mediante a utilização de copos descartáveis ou emprego de bebedouros a jato inclinado.

UNIFORME

50ª - FARDAMENTOS E FERRAMENTAS

As empresas fornecerão, gratuitamente, a seus empregados, fardamentos, uniformes, macacões e demais peças de vestimenta, quando exigidos pelos empregadores na prestação de serviços, bem como, ferramentas quando necessárias aos serviços executados, ressalvando-se sempre, as condições mais favoráveis.

Parágrafo Único: - As empresas, igualmente, fornecerão gratuitamente equipamentos de proteção individual (EPI's) quando necessários à execução dos serviços.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

51ª - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA

O processo eleitoral da CIPA obedecerá a Portaria nº 247, de 12 de junho de 2011 (altera a Norma Regulamentadora nº 5)

- I) A documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, incluindo as atas da eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, deve ficar na sede da empresa à disposição da fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego;
- II) A documentação indicada no item I, desta cláusula, deve ser encaminhada ao Sindicato dos Trabalhadores quando solicitada;
- III) A empresa deve fornecer cópia das atas de eleição e posse aos membros titulares e suplentes da CIPA, mediante recibo;
- IV) A CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzido, bem como não poderá ser desativada pela empresa, antes do término do mandato de seus membros, ainda que haja reduzido número de empregados da empresa, exceto no caso de encerramento das atividades do estabelecimento;
- V) A vacância definitiva de cargo, ocorrida durante o mandato, será suprida por suplente, obedecida a ordem de colocação decrescente que consta na ata de eleição, devendo os motivos ser registrados em ata de reunião.

VI) Caso não existam suplentes para ocupar o cargo vago, o empregador deve realizar eleição extraordinária, cumprindo todas as exigências estabelecidas para o processo eleitoral, exceto quanto aos prazos que devem ser reduzidos pela metade;

VII) O mandato do membro eleito em processo eleitoral extraordinário deve ser compatibilizado com mandato dos membros da Comissão;

VIII) O treinamento de membro eleito em processo extraordinário deve ser realizado no prazo máximo de trinta dias contados a partir da data da posse;

IX) Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 1º - Ocorrendo a despedida, caberá a empresa, em caso de reclamação a justiça do trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste item, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

§ 2º - Garantia aos suplentes das CIPAs conforme Art. 165 da CLT.

52ª - COMISSÃO TÉCNICA DE ESTUDOS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A) A Comissão Técnica de Estudos de Segurança e Medicina do Trabalho, será constituída por 14 (quatorze) membros, com indicações paritárias isto é, cada parte signatária da Convenção Coletiva de Trabalho designará livremente 04 (quatro) membros escolhidos, entre os dirigentes sindicais ou associados das respectivas entidades, além da assessoria consultiva composta de 01 (um) Engenheiro de Segurança; 01 (um) Médico do Trabalho e 01 (um) Advogado, totalizando 07 (sete) membros da representação econômica e 07 (sete) membros da representação profissional.

Parágrafo Único: Havendo a necessidade de substituição dos membros que compõem a Comissão Técnica prevista nesta alínea, a indicação do substituto será feita pelo órgão sindical que o representa.

B) A Aludida Comissão Técnica possui poderes específicos para propor regulamentações objetivando equacionar os problemas existentes na categoria econômica relacionados com a legislação de Segurança e Medicina do Trabalho.

C) Quando houver descumprimento da alínea "C" da cláusula 54ª (Quinquagésima quarta) deste instrumento, ou sempre que ocorrerem problemas graves de Segurança e Medicina do Trabalho em qualquer empresa da atividade econômica acordante, a Entidade Sindical dos Trabalhadores comunicará tal fato por escrito à Entidade Sindical Patronal que, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, promoverá uma reunião tripartite da comissão a fim de ser encontrada uma solução para o problema existente.

D) Mediante indicação das Entidades dos Trabalhadores, o Sindicato Patronal agendará diligências externas da Comissão Técnica destinadas a visitar empresas enquadradas na alínea "C" desta cláusula, devendo a empresa ser avisada com a antecedência de 05 (cinco) dias úteis, não podendo os membros da Comissão Técnica revelar processos industriais da empresa visitada ou sobre as eventuais irregularidades encontradas, nem veicular, por qualquer meio, tais irregularidades, até o final das providências estatuídas na alínea seguinte.

E) A Comissão Técnica possuirá poderes especiais para estabelecer de comum acordo, com os dirigentes da empresa, dentro de 90 (noventa) dias, prazo para correção das irregularidades verificadas nas visitas previstas na alínea anterior, assim como, poderes específicos para propor regulamentações objetivando equacionar os problemas existentes nas empresas, relacionados com a legislação vigente de Segurança e Medicina do Trabalho, bem como projetos de controle ambiental e dos riscos de Segurança e Saúde dentro do prazo fixado na forma desta alínea, sempre por decisão tomada no mínimo por 09 (nove) de seus membros.

F) As partes arcarão, isoladamente, com as despesas efetuadas por suas respectivas representações na Comissão Técnica, inclusive na contratação de seus assessores técnicos, devendo as despesas com as reuniões realizadas ou, com as diligências externas, serem rateadas em partes iguais entre as representações econômica e profissional.

Parágrafo Único - Caso haja necessidade de levantamentos técnicos relacionados com as visitas externas, as despesas deverão ser suportadas pelas Empresas.

G) A empresa que deixar de comparecer às reuniões convocadas ou, que descumprir o estabelecido pela Comissão Técnica, pagará uma multa de acordo com os seguintes critérios:

- 03 salários normativos, vigentes na data da reunião, nas empresas até 20 empregados;
- 05 salários normativos, vigentes na data da reunião, nas empresas de 21 a 50 empregados;
- 07 salários normativos, vigentes na data da reunião, nas empresas de 51 a 100 empregados;
- 10 salários normativos, vigentes na data da reunião, nas empresas acima de 100 empregados.

A multa reverterá a favor da Comissão Técnica e, liberará as entidades Sindicais dos Trabalhadores para promoverem as necessárias medidas junto às autoridades competentes.

H) Caso o Sindicato Patronal não indique até 20 de abril de 2016, os 07 (sete) membros que deverão constituir a Comissão Técnica prevista na alínea "A", as disposições contidas nesta cláusula ficarão totalmente sem efeito.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

53ª - ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados médicos serão fornecidos pelos serviços médicos das empresas, próprios ou contratados, e na falta de tais serviços, serão reconhecidos, pelas empresas, os atestados médicos passados por facultativos das entidades sindicais da categoria, bem como, serão aceitos os aludidos atestados e declaração expedidos por órgãos públicos, apenas na hipótese das entidades sindicais, também, não possuírem serviços médicos, obedecida em qualquer caso, a ordem prioritária mencionada nesta cláusula.

§ 1º - Nas empresas que possuírem convênio médico cujo empregado não se encontre inscrito, ou não tenha aderido ao citado convênio, o atestado médico deverá ser expedido por órgão público.

§ 2º - Fica ressalvado, no entanto, que serão aceitos atestados firmados por médicos particulares, em caso de urgência devidamente comprovada, desde que os serviços médicos da empresa, próprios ou contratados, não possuam atendimento aos sábados, domingos, feriados, e no horário noturno.

§ 3º - As empresas darão recibo de todos os atestados médicos entregues pelos empregados.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

54ª - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado.

B) Os respectivos Sindicatos representativos da categoria profissional oficialarão à empresa especificando às queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho e segurança.

C) No prazo de 30 (trinta) dias, a empresa responderá ao respectivo Sindicato representativo da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou que serão providenciadas e em que prazo; nos casos de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 10 (dez) dias, excluídos expressamente os casos em que caiba embargo ou interdição, quando não se aplicará este procedimento.

D) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres, bem como, informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

55ª - MEDICAMENTOS AOS ACIDENTADOS

Aos empregados que vierem sofrer acidentes do trabalho, fica assegurado pelas empresas, nos 04 (quatro) meses seguintes ao acidente, independente de seu afastamento do serviço ou não, o reembolso mensal das despesas com medicamentos, até o limite de 01 (um) salário mínimo vigente no ato do respectivo reembolso, mediante a apresentação da receita e da nota de compra. Empresas com médico ou convênio atestarão a necessidade.

RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

56ª - DOS DIRETORES SINDICAIS NÃO AFASTADOS

Os diretores sindicais titulares ou suplentes em exercício e não afastados de suas funções da empresa, poderão ausentar-se do serviço até 03 (três) dias por mês, limitados, porém, a 24 (vinte e quatro) dias por ano e excluído o mês de férias, sem prejuízo na sua remuneração referente a estes dias, férias, 13º (décimo terceiro) salário, D.S.R., desde que avisada a empresa por escrito pelo Sindicato com 02 (dois) dias úteis de antecedência, salvo a hipótese da licença estabelecida no art. 543, parágrafo 2º., da CLT. O afastamento previsto nesta cláusula não poderá abranger, concomitantemente, mais de um diretor existente na mesma empresa.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

57ª - REMESSA DE RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas, quando do Recolhimento das Contribuições às Entidades Sindicais, remeterão às correspondentes Entidades, relação dos empregados que tenham sofrido o seu desconto e os respectivos valores descontados. Na hipótese da Contribuição Sindical as empresas mencionarão nas Guias os dados exigidos pela respectiva Portaria Ministerial que regula a matéria.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

58ª - DESCONTO DE MENSALIDADE DOS ASSOCIADOS DO SINDICATO

As empresas se obrigam a recolher ao Sindicato, até o 4º (quarto) dia subsequente à liquidação da folha de pagamento de cada mês, as mensalidades dos associados descontadas em folha, mediante a remessa de relação pelo Sindicato, tendo como pressuposto a autorização formal do empregado.

59ª - RECOLHIMENTO EM ATRASO

O atraso no recolhimento das mensalidades sindicais, contribuição sindical, contribuição assistencial ou confederativa, por parte da empresa e, desde que comprovadamente tenha sido descontada do trabalhador, acarretará a multa diária de 0,2% (zero vírgula dois por cento) do valor devido, com os juros de lei e atualização monetária.

60ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS EMPREGADORES

Considerando que todas as empresas, sejam elas associadas ou não e integrantes da categoria econômica representadas pelo Sindicato da Indústria da Cerâmica Para Construção do Estado de São Paulo, são beneficiadas de todas as ações e conquistas desta entidade em prol da categoria, decidiu, em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 14 de setembro de 2015 conforme edital publicado em jornal de grande circulação, nos termos do artigo 8º (oitavo) inciso IV, da Constituição Federal, instituir de forma livre e democrática uma Contribuição dos empregadores necessária à manutenção das atividades da entidade 06 (seis) parcelas iguais, conforme tabela abaixo, a serem recolhidas em guia própria fornecida por este Sindicato.

Capital Social	Valor da Contribuição (6 parcelas)
R\$ 0,01 a R\$ 15.000,00	R\$ 100,00
R\$ 15.000,01 a R\$ 70.000,00	R\$ 200,00
R\$ 70.000,01 a R\$ 350.000,00	R\$ 300,00
R\$ 350.000,01 a R\$ 700.000,01	R\$ 400,00
R\$ 700.000,01 a R\$ 1.500.000,00	R\$ 500,00
Acima de R\$ 1.500.000,01	R\$ 600,00

A primeira parcela deverá ser paga até 20 de fevereiro de 2016, e as demais até o dia 20 de cada mês, por intermédio de guia própria a ser fornecida pelo Sindicato Patronal.

Parágrafo Único: O não recolhimento da Contribuição Assistencial/Negocial Patronal implicará na multa equivalente a 5% (cinco por cento) sobre o valor a ser recolhido, mês a mês, além de juros de mora, bem como, quando for o caso, o acréscimo das despesas de cobrança judicial através de ação própria.

61ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS TRABALHADORES

As empresas descontarão de todos os trabalhadores integrantes da categoria profissional, a título de Contribuição Assistencial para as Entidades dos Trabalhadores nominalmente abaixo transcritas, bem como, seus respectivos percentuais e meses para o correspondente desconto. Com respeito ao desconto no mês de Outubro, o mesmo deverá incidir sobre o salário já reajustado de Outubro de 2015.

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de GUARATINGUETÁ.

Contribuição Assistencial - de 1% (um por cento), ao mês de todos os trabalhadores sócios e não sócios.

A fixação da Contribuição Assistencial prevista nesta cláusula foi aprovada em Assembléia Geral, devendo ser descontada em folha de pagamento com o objetivo de ser recolhida, às Entidades Profissionais e, não se confunde com a Contribuição Sindical prevista em lei.

§ 1º - O integrante da categoria profissional terá 10 dias de prazo após a data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho para comparecer no Sindicato Profissional, pessoalmente, para formalizar documento próprio de oposição à presente contribuição.

§ 2º - As referidas contribuições deverão, após os respectivos descontos, ser creditadas a favor das Entidades correspondentes, até o quarto dia subsequente à liquidação da folha de pagamento.

§ 3º - A distribuição, bem como a correspondente liquidação das percentagens eventualmente devidas à Federação e Confederação dos Trabalhadores, ficará a cargo exclusivo das Entidades Sindicais Profissionais.

]

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

62ª - NORMAS PARA CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS

Desde que surjam divergências entre os acordantes, por motivo de aplicação das cláusulas constantes deste instrumento, será competente a Justiça do Trabalho para dirimir tais divergências.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

63ª - COMPETÊNCIA E AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Todas as cláusulas da presente convenção poderão ser executadas perante a Justiça do Trabalho, através das Entidades Sindicais, que representarão tanto os trabalhadores sindicalizados como os não sindicalizados.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

64ª - MULTAS

A) Ao empregador que deixar de cumprir obrigação que importe em pagamento pecuniário previsto neste acordo e que não fixar penalidade específica, fica sujeito à multa diária de 0,2% (zero vírgula dois por cento) do salário normativo vigente na época da infração por empregado, mês a mês de serviço, revertendo o seu benefício a favor do prejudicado.

B) Ao empregador que descumprir obrigações de fazer contidas no presente acordo e que não estabeleçam penalidade específica, é fixada a multa diária de 0,2% (zero vírgula dois por cento) do salário normativo então vigente, por empregado, mês a mês de serviço, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

C) As multas previstas na alínea "B" supra somente serão aplicáveis se o infrator for notificado, por escrito, sobre a falta cometida e não sanar a infringência da cláusula dentro do prazo de 30 (trinta) dias a contar da notificação.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

65ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL

Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia, ou revogação total ou parcial desta convenção, serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

66ª - DEFINIÇÕES DE CERÂMICA VERMELHA E CERÂMICA BRANCA

Para os efeitos de aplicação da cláusula "Salário Normativo", entende-se por:

A) CERÂMICA BRANCA, a empresa cuja atividade preponderante se destina ao fabrico de: pastilhas, azulejos, refratários, pisos, peças de revestimento e produtos afins ou semelhantes;

B) CERÂMICA VERMELHA, a empresa cuja atividade preponderante se destina à fabricação de: blocos cerâmicos, telhas, lajes, tubos cerâmicos, elementos vazados e produtos afins ou semelhantes.

67ª - FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas entregarão aos interessados os formulários exigíveis pela Previdência Social, cujo preenchimento seja de sua responsabilidade, nos seguintes casos:

a) de imediato, as guias de comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), para o que manterão formulários próprios e pessoas responsáveis para assiná-las e encaminhá-las;

b) em 05 (cinco) dias úteis, contados do pedido, os Atestados de Afastamento e Salário destinados à concessão de auxílio-doença, aposentadoria por invalidez ou tempo de serviço, abono de permanência em serviço e pensão por morte;

c) em 30 (trinta) dias, contados do pedido, os formulários relativos à aposentadoria especial;

- d) nos prazos acima, correspondentes aos respectivos benefícios, as informações, impressos e laudos complementares, quando forem exigidos pela Previdência e a partir da data do pedido;
- e) sempre que solicitado pelo trabalhador, a empresa fornecerá ao acidentado no trabalho, no prazo de 05 (cinco) dias contado do pedido, o formulário de retorno, regular e devidamente preenchido.

68ª - CÓPIA DO PROTOCOLO DA RAIS

Até 30 (trinta) dias após a entrega na agência bancária, as empresas enviarão uma cópia do Protocolo, bem legível, da RAIS, à entidade sindical profissional.

69ª - ACORDO DE COMPENSAÇÃO

As empresas poderão pactuar acordos de compensação de horas de trabalho, na forma da lei, no entanto, quando as horas do sábado forem compensadas de segunda à sexta-feira, as eventuais horas, praticadas aos sábados, serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento).

70ª - RECOMENDAÇÃO

Recomenda-se às empresas do setor de cerâmicas vermelhas e cerâmicas brancas o fornecimento de café da manhã aos seus empregados.

São Paulo, 25 de novembro de 2015.


WALTER GIMENES FELIX
PRESIDENTE

SINDICATO DA INDUST DA CERAMICA PARA CONST DO EST S P


HELENA PEDRINI LEATE
PROCURADORA

SINDICATO DA INDUST DA CERAMICA PARA CONST DO EST S P


SHIRLEY CHIAZZA
PROCURADORA

SIND DOS TRAB NAS IND DA CONST E DO MOBIL GUARATINGUETA