

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO **PEDREIRA/2012-2013**

Entre partes, de um lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE VIDROS, CRISTAIS, ESPELHOS, CERÂMICA DE LOUÇA E PORCELANA DE PEDREIRA, CNPJ 53.861.563/0001-30**, e de outro lado, o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CERÂMICA DA LOUÇA DE PÓ DE PEDRA, DA PORCELANA E DA LOUÇA DE BARRO NO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ 62.537.287/0001-40**, estabelecida ficou a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos Artigos 611 e seguintes da CLT, mediante as cláusulas e condições seguintes:

1. AUMENTO SALARIAL

Os salários dos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção, com contrato vigente em 30 de setembro de 2012, serão reajustados a partir de 1º de outubro de 2012 da seguinte forma:

- a) 6% (seis por cento) para salários até R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais) e;
- b) Valor fixo de R\$ 210,00 (duzentos e dez reais) para salários acima de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais).

2. COMPENSAÇÕES

Serão compensadas todas as antecipações salariais concedidas no período de 01/10/11 a 30/10/12, exceto os aumentos salariais negociados diretamente entre as empresas e a entidade sindical profissional, que não tiveram caráter de antecipação salarial para a data-base de 2011 ou que pelos próprios termos da negociação (Acordo Empresa/Sindicato Profissional) não permitam a compensação.

3. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O reajustamento e aumento dos salários dos empregados admitidos após a data-base (01.10.11), obedecerá aos seguintes critérios:

- a) Sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual de reajuste concedido ao paradigma, desde que, não ultrapasse o menor salário da função;
- b) Sobre os salários de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma, e admitidos por empresas constituídas após a data-base, deverá ser aplicado os critérios estabelecidos na legislação vigente, considerando-se como base de cálculo o salário de admissão do empregado e os limites estabelecidos na cláusula 1ª desta convenção.

4. SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido para os empregados, à exceção dos menores aprendizes na forma da Lei, a partir de 1º de outubro de 2012, o piso salarial de **R\$ 800,00 (oitocentos reais)**.

5. COMPLEMENTAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

As empresas complementarão os salários de seus empregados afastados pelo INSS, até 30 de setembro de 2013 e, a partir do início de vigência da presente Convenção, em virtude de doenças ocupacionais

até o retorno ao trabalho, desde que, no prazo máximo de 12 (doze) meses. Excetuam-se desta obrigação as empresas que mantenham seguro próprio para atender os eventos supra.

6. AFASTADO PELO INSS

A todo o empregado que permanecer afastado pelo INSS, será concedida, após o seu retorno aos serviços, uma garantia de emprego e salário de:

- a) 60 dias, se o período de afastamento for inferior a 45 dias;
- b) 90 dias, se o período de afastamento for superior a 46 dias;
- c) 120 dias, se o período de afastamento for superior a 76 dias ou mais.

A garantia desta cláusula não se aplica aos casos de contratos por prazo determinado (inclusive de experiência), rescisões por justa causa, acordo entre as partes ou pedido de demissão e quando o empregado se encontrar em cumprimento de aviso prévio, excetuado nesta hipótese de aviso prévio o acidente de trabalho. No caso de reincidência de afastamento pelo mesmo motivo, dentro do período desta garantia, o empregado não fará jus à mesma. Nos casos de afastamentos decorrentes de acidentes do trabalho, serão praticadas as garantias prescritas no art. 118 e seu parágrafo único, da Lei nº 8213/91.

7. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento de Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos:

- a) Máximo de 05 (cinco) dias úteis, contados da data da solicitação de obtenção de benefícios por auxílio-doença;
- b) Mínimo de 15 (quinze) dias úteis, contados da data da solicitação, nos casos de aposentadoria;
- c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa deverá preencher e entregar o formulário específico, exigido pelo INSS no prazo de 30 (trinta) dias.

8. ATENDIMENTOS DE PRIMEIROS SOCORROS

Durante a jornada de trabalho as empresas deverão estar equipadas com o material necessário à prestação de primeiros socorros, levando-se em conta as características das atividades. O material de primeiros socorros deve estar em local adequado para este fim.

9. MANUTENÇÃO E LIMPEZA

As empresas, diariamente, deverão fazer a higienização total do local de trabalho, principalmente as instalações sanitárias.

10. DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas com 100 (cem) ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados - 2%
- II - de 201 a 500 empregados - 3%
- III - de 501 a 1000 empregados - 4%
- IV - de 1001 em diante - 5%

11. CRECHES

Durante a vigência da presente Convenção, as empresas que não mantêm convênios com creches ou não possuam creche própria, na forma da legislação pertinente, porém, sujeitas a essa exigência, reembolsarão suas empregadas até o valor mensal correspondente a 10% (dez por cento) do salário Normativo vigente pelas despesas efetivadas e comprovadas com o internamento de seus filhos em creches ou instituições análogas, de sua livre escolha.

Este auxílio será concedido à criança de 0 a 1 ano de idade, porém limitado ao período máximo de 06 (seis) meses.

As partes convencionam que, a concessão de vantagem contida no item supra atende ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do Art. 389 da CLT, bem como na Portaria MTB 3296, de 03.09.86.

12. QUADRO DEMONSTRATIVO

As empresas abrangidas por esta Convenção fornecerão anualmente ao Sindicato da Categoria Profissional, até 60 (sessenta) dias após o encerramento do ano civil, informação sobre o número de trabalhadores existentes, admitidos e demitidos no ano anterior.

Parágrafo único: Até o final do mês de março/2013, as empresas encaminharão ao Sindicato Profissional e Patronal da Categoria econômica, relação análoga àquela que era utilizada para o recolhimento da Contribuição Sindical.

13. AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará aos seus dependentes (segundo o conceito de dependente adotado pelo INSS) a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas remanescentes, o seguinte:

- a) Na hipótese de morte natural, 02 (dois) salários nominais, respeitado o teto de 15 (quinze) salários mínimos;
- b) Na hipótese de morte decorrente de acidente do trabalho, 04 (quatro) salários nominais, respeitado o teto de 15 salários mínimos.

Ficam excluídas dos dispositivos desta cláusula, as empresas que mantenham seguro de vida gratuito aos seus empregados e, desde que, a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados, bem como os portadores de silicose.

14. MULTA POR FALTA DE PAGAMENTO

Excluídos os casos previstos em lei, ocorrendo atraso no pagamento dos salários, o empregador pagará, em favor de cada empregado prejudicado, como multa pecuniária, a variação do índice da caderneta de poupança, que deverá ser aplicado pró-rata dia, a partir do dia da efetiva data do pagamento até a data da real liquidação do débito.

15. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS AO SINDICATO PROFISSIONAL

Desconto de contribuição assistencial, a ser efetuado pelas empresas, do salário já reajustado de cada um dos empregados, sejam ou não associados ao Sindicato Profissional, a saber:

2,0% (dois por cento) no mês de novembro de 2012;
2,0% (dois por cento) no mês de fevereiro de 2013;
2,0% (dois por cento) no mês de maio de 2013;
2,0% (dois por cento) no mês de agosto de 2013.

Os recolhimentos acima referidos deverão ser remetidos ao Sindicato profissional em até 02 (dois) dias úteis após desconto em folha.

Parágrafo único: Fica assegurado a todos os trabalhadores o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, devendo a mesma ser realizada através de carta escrita de próprio punho pelo trabalhador e protocolada pelo mesmo na sede do Sindicato, até 10 (dez) dias após a assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho.

O Sindicato Profissional remeterá a cada uma das empresas, até 5 (cinco) dias antes do pagamento do mês de novembro de 2012, a relação dos trabalhadores que se opuseram ao desconto em referência.

16. AFASTAMENTO DO DIRETOR SINDICAL

Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço até o limite de 12 (doze) dias por ano, por dirigente, sem prejuízo salarial, das férias, 13º salário e descanso semanal remunerado, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato Profissional com antecedência mínima de 02 (dois) dias úteis.

Parágrafo único: A liberação a que se refere esta cláusula é limitada a 40 (quarenta) dias/ano, por empresa, não podendo as ausências serem concomitantes.

17. SINDICALIZAÇÃO

As empresas deverão colocar à disposição do Sindicato Profissional, a cada bimestre, local e meios para fins de sindicalização; a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção e nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

18. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O Contrato de Experiência terá duração de 90 (noventa) dias, na forma da lei, podendo, dentro desse período, ser prorrogado apenas uma vez.

Parágrafo único: Não será celebrado o Contrato de Experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida, desde que a readmissão se opere em período não superior a 12 (doze) meses.

19. ABONO APOSENTADORIA

Os empregados que vierem a se aposentar por tempo de serviço, serão beneficiados com um abono, que será pago em uma única vez, equivalente a:

- a) 2,5 (dois e meio) salários nominais àqueles empregados que tenham 05 (cinco) ou mais anos de serviço contínuo dedicados à mesma empresa;
- b) 3,5 (três e meio) salários nominais àqueles empregados que contêm com mais de 10 (dez) anos de serviços prestados à mesma empresa, ainda que descontínuos.

Parágrafo 1 - Em qualquer das hipóteses acima, o abono não será superior a 10 (dez) salários mínimos vigentes à época do pagamento;

Parágrafo 2 - Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa, após a aposentadoria, será garantido este abono por ocasião do desligamento definitivo.

20. LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do trabalhador (a) a licença remunerada será de 04 (quatro) dias úteis ou 05 (cinco) dias corridos, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

21. ADICIONAL NOTURNO

Pagamento de adicional noturno, no valor de 40% (quarenta por cento) sobre o valor da hora diurna normal, a todos os funcionários que realizarem trabalhos noturnos, com ou sem revezamento. Será considerado trabalho noturno, o trabalho realizado em períodos que estejam entre 22 (vinte e duas) horas de um dia até às 05 (cinco) horas do dia seguinte.

22. IGUALDADE SALARIAL

Sendo idêntica a função, a todo o trabalho de igual valor, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, de acordo com o disposto no Art. 461 da CLT.

23. COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento individualizado, contendo a identificação da empresa com a discriminação das importâncias pagas, inclusive a título de horário extraordinário, dos descontos efetuados e dos recolhimentos ao FGTS.

24. PAGAMENTO DE SALÁRIO POR VIA BANCÁRIA

Quando o horário de trabalho for incompatível, as empresas estabelecerão condições e meios para que os empregados possam descontar o cheque ou holerite no mesmo dia do pagamento, sem que os empregados sejam prejudicados no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser descontado ou compensado, respeitada a Portaria nº 3281 de 07.12.84, ressaltando a manutenção de acordo específico existente.

25. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Todas as empresas farão antecipação de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário anual por ocasião das férias de cada empregado.

26. AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, por parte da empresa, aos empregados que já tenham completado 45 (quarenta e cinco) anos ou mais de idade, fica garantido o aviso prévio de 60 (sessenta) dias, desde que contém, concomitantemente, com no mínimo de 05 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa. Àqueles que possuam mais de 05 (cinco) anos ininterruptos de trabalho na mesma empresa, fica garantido o acréscimo de 06 (seis) dias por ano de trabalho acima dos 05 (cinco) anos citados, porém, até o limite de 90 (noventa) dias.

27. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Ao empregado transferido para ocupar posto de outro desligado ou transferido, por qualquer motivo, será garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, a partir do 31º dia, inclusive, sem considerar eventuais vantagens pessoais.

28. VERBAS RESCISÓRIAS

O não pagamento das verbas incontroversas decorrentes da rescisão de contrato de trabalho por dispensa imotivada, nos prazos estabelecidos nas letras **a** e **b** do Parágrafo 6, do Art. 477 da CLT, com a redação que lhe dá a Lei nº 7855 de 24.10.89, ensejará o pagamento da multa prevista no pré-citado artigo da lei.

29. GESTANTES

Garantia de emprego e salário às empregadas gestantes até 150 dias (cento e cinquenta dias) após o parto, conforme o Art. 10, inciso II, letra “b” das Disposições Constitucionais Transitórias, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, dispensa por justa causa, rescisões por acordo e pedido escrito de demissão, neste último caso com assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sem ônus para as empresas.

Parágrafo único- Em casos excepcionais, mediante atestado médico, as empresas, na forma do art. 392, parágrafo 4º, da CLT, garantem a mudança de função das empregadas grávidas, segundo possibilidade de remanejamento interno, durante o período de gestação.

30. EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 08 (oito) anos de trabalho consecutivo na empresa atual e a quem, concomitantemente e comprovadamente, falte o máximo de 18 (dezoito) meses para se aposentar, no seu prazo mínimo ou especial, a empresa garantirá salário e emprego até a sua aposentadoria.

Ao empregado atingido por dispensa a que possua mais de 06 (seis) anos de trabalho consecutivo na empresa atual e a quem, concomitantemente e comprovadamente, falte o máximo de 36 (trinta e seis) meses para se aposentar nas mesmas condições supra, a empresa reembolsará as contribuições dele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, como se na ativa estivesse, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 36 (trinta e seis) meses; ao empregado que possua mais de 05 (cinco) anos completos de trabalho consecutivo na empresa atual, até o prazo máximo de 18 (dezoito) meses.

Esta garantia de emprego não se aplica aos casos de rescisão por justa causa e pedidos escritos de demissão pelos interessados, neste último caso com assistência do Sindicato.

31. ESTABILIDADE AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Serão garantidos emprego e salário ao trabalhador em idade de serviço militar desde o alistamento até a incorporação e nos 30 dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio da CLT.

- a) A garantia será extensiva ao trabalhador que estiver servindo o “Tiro de Guerra”;
- b) Estes trabalhadores não poderão ser dispensados, a não ser, por prática de falta grave, ou por mútuo acordo do trabalhador e a empresa, com assistência do respectivo Sindicato da Categoria Profissional.

32. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

As empresas comunicarão os acidentes de trabalho na forma e nos prazos prescritos no Art. 22 e parágrafos, da Lei nº 8213/91.

33. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE SILICOSE

Esta cláusula esta sendo concebida nas condições abaixo:

A) Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado, que comprovadamente se tornar ou for portador de SILICOSE, atestada pelo INSS, e que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, e que tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido sua permanência na empresa, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:

A.1 - que apresente redução da capacidade laboral;

A.2 - que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente;

A.3 - que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o advento da doença.

B) As condições supra da SILICOSE, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

C) Está abrangido pela garantia desta cláusula, o já portador de SILICOSE, adquirida na atual empresa, que atenda as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO;

D)- O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou até que tenha adquirido direito a aposentadoria, no prazo e modalidade em que primeiro se enquadrar;

E) O empregado contemplado com as garantia prevista nesta cláusula, se obriga a participar de processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo quando necessário, será preferencialmente aquele orientado pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele Instituto;

F) Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do portador de SILICOSE, o empregado que, comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula;

G) A garantia desta cláusula se aplica ao portador de SILICOSE cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das condições previstas na letra "A" acima.

34. UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

As empresas fornecerão aos empregados, gratuitamente, uniformes, calçados e todos os equipamentos e roupas necessárias ao trabalho, quando exigidos por ela ou pela Lei.

35. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária, salvo quando houver folga compensatória até a semana seguinte ou quando se tratar de compensação de dias “pontes”, será remunerada com os seguintes acréscimos em relação ao valor da hora normal:

- a) de 60% (sessenta por cento), as que forem prestadas em dias úteis, de segunda-feira à sexta-feira.
- b) as horas extras prestadas durante a semana, nos dias úteis, não poderão ser compensadas até o limite de 06 (seis) horas semanais; as que ultrapassem 06 (seis) horas semanais, poderão de comum acordo, vir a ser compensadas;
- c) de 100% (cem por cento), quando forem prestadas aos sábados, domingos, feriados e dias “pontes” já compensados, a menos que solicitados pelo empregado.

Parágrafo 1 - Fica assegurada a integração da média das horas extras nas verbas rescisórias, 13º salário, férias e FGTS;

Parágrafo 2 - As empresas, na medida de suas possibilidades, evitarão que seus empregados estudantes prestem horas extraordinárias, durante a época das aulas, no período letivo.

36. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Reconhecimento pelas empresas de atestado médicos e odontológicos, nos termos da Portaria MPAS-3.291, de 20.02.84, não se exigindo a comprovação de aquisição de medicamentos.

37. ADIANTAMENTO POR AFASTAMENTO

Nos casos de afastamento de empregados, a partir de 01.10.11, pelos motivos abaixo mencionados, as empresas garantirão os seguintes adiantamentos:

- a) Afastado por motivo de doença, a empresa adiantará ao empregado 50% (cinquenta por cento) do salário bruto entre o 16º e o 75º dia, sendo que o reembolso deste adiantamento será feito quanto da ocorrência da primeira de uma das seguintes hipóteses: no retorno ao trabalho ou quando da aposentadoria. Este adiantamento persistirá, inclusive, se o atraso no pagamento do benefício pelo INSS acontecer por culpa da empresa pela demora no fornecimento de documentos necessários.
- b) Nos casos de afastamento por acidente de trabalho, a empresa adiantará ao empregado, 50% (cinquenta por cento) do salário bruto entre o 16º e 75º sendo o reembolso efetuado quando da ocorrência da primeira de uma das seguintes hipóteses: no retorno do empregado ao serviço ou na oportunidade de sua aposentadoria.
- c) Ocorrendo o afastamento por motivo de silicose, a empresa adiantará ao empregado 100% (cem por cento) do salário bruto entre o 16º e o 120º dias; do 5º mês ao 12º mês, inclusive, a empresa fará uma complementação entre o benefício pago pelo INSS e o salário do empregado se na ativa estivesse, sendo o resgate do aditamento concedido, efetuado no 13º mês do afastamento e nos valores históricos adiantados.

Parágrafo 1 - Ficam ressalvadas melhores condições já existentes, bem como as decorrentes de seguro estipulado pela Entidade Patronal conveniente, cujo prêmio é pago pelas empresas de seguro estipulado e pago diretamente pelas empresas e, que promovam a cobertura das verbas já citadas.

Parágrafo 2 - Ocorrendo o retorno do empregado afastado, em prazo além de 12 meses do afastamento, fica suspensa a complementação constante da letra "c" desta cláusula, e o reembolso dar-se-á no momento do retorno.

38. LOCAL PARA REFEIÇÃO

De acordo com a Legislação vigente, as empresas propiciarão a seus empregados, local próprio destinado às refeições.

39. CIPA

Com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, a empresa comunicará os Sindicato dos Trabalhadores a data da realização das eleições para a CIPA, devendo comunicar, também, ao mesmo Sindicato, o respectivo resultado, no prazo de 30 (trinta) dias após a realização das eleições, indicando os eleitos. As empresas deverão prestigiar integralmente a CIPA, proporcionando aos seus componentes os meios necessários ao desempenho de suas atribuições.

Parágrafo único: Ao candidato inscrito será fornecido comprovante de inscrição.

40. VESTIÁRIOS

Na forma da Lei, as empresas deverão atender as exigências pertinentes a vestiários com chuveiros, sanitários adequados, conservação e limpeza dos mesmos.

41. ABONO DE FALTAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, durante 02 (dois) dias, em caso de falecimento de sogro (a) e netos, internamento hospitalar do marido, mulher ou filho. Quando marido e mulher trabalharem na mesma empresa, somente um deles terá direito a faltar ao serviço, no caso de internamento hospitalar do filho.

42. ABONO DE FALTAS DE ESTUDANTES

Serão abonadas as faltas praticadas por empregados estudantes para a prestação de exames vestibulares, universitários ou supletivos de 1º e 2º graus, mediante as seguintes condições:

- a) O exame deve ser prestado em escola oficial ou reconhecida, localizada num raio de 150 km do município do local de trabalho;
- b) O horário de exame deve coincidir com o horário de trabalho do empregado;
- c) O abono deve ser pedido com antecedência mínima de 3 (três) dias da data de realização do exame e comprovado até 5 (cinco) dias após, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino;
- d) Somente serão abonadas as faltas referentes a 03 (três) vestibulares por empregado.

43. CTPS

Todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção deverão ter seus registros atualizados e anotados com a real designação da função na Carteira de Trabalho e Previdência Social - (CTPS), como determina o Art. 29 da CLT.

44. QUADRO DE AVISOS

Será colocado pelas empresas, em local visível e de fácil acesso, um quadro para afixação de comunicados do Sindicato dos Trabalhadores, referentes a convocação das Assembleias, realização de eleições, campanha de sindicalização, serviços prestados pela Entidade, realização de cursos, palestras, seminários, excursões e boletins.

Os avisos, devidamente assinados pela direção do Sindicato, serão encaminhados ao setor competente da empresa e por esta afixados, após aprovação da direção da empresa.

45. MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

As empresas descontarão e recolherão ao Sindicato dos Trabalhadores, as mensalidades ao mesmo devidas pelos seus empregados associados, informadas as empresas por meio de relação até o dia 20 de cada mês em curso, nos estritos termos do Art. 545 da CLT;

Parágrafo 1 - O pagamento dar-se-á até o 2º dia útil após o desconto, inclusive, via crédito em conta corrente bancária do Sindicato ou diretamente ao mesmo.

Parágrafo 2 - O Sindicato Profissional assume a responsabilidade do desconto efetuado pelas empresas, respondendo diretamente por eventuais questionamentos em juízo ou fora dele.

46. EXAMES MÉDICOS

As empresas realizarão os exames admissionais, periódicos e demissionais, segundo Portaria 3214 de 08.06.78 - NR nº 07, entregando na rescisão contratual, com cópia do Atestado de Saúde Ocupacional ao trabalhador, onde conste o resultado de todos os exames realizados.

Parágrafo único: As empresas fornecerão aos trabalhadores, sempre que por eles solicitados, os resultados dos exames realizados.

47. CARTÃO DE PONTO

As empresas utilizarão o Cartão de Ponto Único, para as horas normais e extras.

48. CARTA-AVISO DE DISPENSA

Todo empregado demitido sob acusação de falta grave, deverá ser cientificado no ato da dispensa, por escrito e contra recibo, das razões determinantes de sua demissão.

A falta de justificativa por escrito gera a presunção de despedida sem justa causa.

49. REGULAMENTOS INTERNOS

As empresas fornecerão ao Sindicato dos Trabalhadores cópias dos REGIMENTOS DISCIPLINARES INTERNOS, onde os mesmos existam.

Parágrafo único: As normas de que trata esta cláusula, que porventura contrariem acordos ou convenções, serão tidas como nulas de pleno direito.

50. 13º SALÁRIO - AUXÍLIO DOENÇA

Fica assegurado o pagamento de 13º salário proporcional, aos empregados que permanecerem em gozo de Auxílio Doença ou Acidentes atestados pelo INSS, por período superior a 15 (quinze) dias e inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

51. AÇÃO DE CUMPRIMENTO

As cláusulas da presente Convenção poderão ser executadas através de Ação de Cumprimento, perante a Justiça do Trabalho.

52. MULTAS

Multa de 3% (três por cento) do salário normativo vigente, por empregado, em caso de descumprimento das cláusulas previstas nesta Convenção, revertendo a favor da parte prejudicada; excluída sua aplicação às cláusulas que já contenham cominação específica.

53. JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Convenção Coletiva, desde que, esgotadas as tentativas de solução amigável.

54. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT.

55. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DAS EMPRESAS

As empresas pertencentes a categoria econômica representada por este Sindicato da Indústria, suas associadas ou não, integrantes desta data-base, recolherão em favor do mesmo, a importância de R\$ 14,81 (quatorze reais e oitenta e um centavos) multiplicada pelo número de seus empregados abrangidos pela presente Convenção e, constantes da folha de pagamento do mês de outubro/12.

O recolhimento poderá ser parcelado em até 05 (cinco) vezes, com vencimentos em 20 de novembro, 20 de dezembro/12, 20 de janeiro, 20 de fevereiro e 20 de março/13.

O Sindicato se encarregará de efetuar a cobrança da mesma, através de guias próprias via banco.

56. ASSEMBLEIAS

As Assembleias que tiverem como ordem do dia a discussão sobre a implementação de propostas ou atendimento a determinações legais de ordem coletiva, desde que, no interesse da empresa e, em havendo a necessidade de homologação pela Entidade Sindical, serão realizadas nas dependências da mesma, cuja convocação será feita pelo Sindicato e comunicada à direção empresarial com 02 (dois) dias úteis de antecedência, especificando a ordem do dia e o horário da realização, que deverá ser sempre no fim ou início do trabalho, sendo certo que as horas dispendidas não sofrerão quaisquer descontos.

57. REMÉDIOS - ACIDENTES DO TRABALHO

Nos casos de acidentes de trabalho, ocorridos nas dependências das empresas, estas arcarão com 50% (cinquenta por cento) das despesas com medicamentos necessários aos tratamentos, limitados este a um período de até 15 (quinze) dias subsequentes ao acidente, contra receita de órgãos oficial ou do serviço médico da empresa, até o limite do salário normativo.

58. DIFERENÇAS SALARIAIS

As empresas poderão efetuar o pagamento de eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação desta Convenção Coletiva de Trabalho, relativas ao mês de outubro/12 até a data de pagamento dos salários do mês de competência novembro/12.

59. VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará pelo prazo de 01 (um) ano, com início em 01 de outubro de 2012 e término em 30 de setembro de 2013.

Por estarem justas e acertadas e, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em tantas vias quanto necessárias, comprometendo-se, consoante dispõe o Art. 614 da CLT, a promover o depósito, para fins de registro e arquivo, na Subdelegacia do Trabalho de Emprego de Campinas.

São Paulo, 24 de outubro de 2012.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE VIDROS, CRISTAIS, ESPELHOS,
CERÂMICA DE LOUÇA E PORCELANA DE PEDREIRA.
Presidente: MARIA IRENE MAURÍCIO DE LIMA – CPF 095.018.678-38

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CERÂMICA DA LOUÇA DE PÓ DE PEDRA, DA PORCELANA E
DA LOUÇA DE BARRO NO ESTADO DE SÃO PAULO.
Presidente: NELSON FERREIRA DIAS – CPF 013.784.968-09