

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2013/2014 – DATA-BASE 1º DE ABRIL

SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CERÂMICA DA LOUÇA DE PÓ DE PEDRA, DA PORCELANA E DA LOUÇA DE BARRO NO ESTADO DE SÃO PAULO (SINDILOUÇA), CNPJ 62.537.287/0001-40 representado por seu DIRETOR-PRESIDENTE, de um lado e de outro lado, a FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE VIDROS, CRISTAIS, ESPELHOS, CERÂMICA DE LOUÇA E PORCELANA NO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ 62.637.715/0001-07 representando os trabalhadores das bases inorganizadas e representando os trabalhadores das respectivas bases organizadas, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE VIDROS, CRISTAIS E ESPELHOS, E DE CERÂMICA DE LOUÇA DE PÓ DE PEDRA, DA PORCELANA E DA LOUÇA DE BARRO DE PORTO FERREIRA, CNPJ 55.191.324/0001-46; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE VIDROS, CRISTAIS, ESPELHOS, CERÂMICA DA LOUÇA, LOUÇA SANITÁRIA E PORCELANA DE JUNDIAÍ, ITATIBA, LOUVEIRA, ITUPEVA, VINHEDO, VÁRZEA PAULISTA E CAMPO LIMPO PAULISTA, CNPJ 50.980.507/0001-27; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE VIDROS, CRISTAIS, ESPELHOS, CERÂMICA DE LOUÇA DE PÓ DE PEDRA DA LOUÇA DE BARRO DA PORCELANA E DA LOUÇA SANITÁRIA E ÓPTICA INTERMUNICIPAL EM RIBEIRÃO PRETO, JABOTICABAL, BARRETOS, MIRASSOL, SÃO JOSÉ DO RIO PRETO, ARAÇATUBA E ARARAQUARA CNPJ 55.978.365/0001-87, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICA DE LOUÇA DE PÓ DE PEDRA, DA PORCELANA E DA LOUÇA DE BARRO DE MAUÁ, CNPJ 57.553.356/0001-70 e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CERÂMICA DA LOUÇA DE PÓ DE PEDRA, PORCELANA E DA LOUÇA DE BARRO DE SÃO PAULO, CNPJ 61.397.824/0001-31 devidamente qualificados e relacionados, e que subscrevem o presente, por seus respectivos diretores, celebram, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nas seguintes condições:

1ª) AUMENTO DE SALÁRIOS

I) Os salários dos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção, admitidos anteriormente a 01 de abril de 2012 e com contrato vigente em 31 de março de 2013, serão reajustados a partir de **1º de abril de 2013 e sobre os salários de 31 de março de 2013** da seguinte forma:

- 8,3% (oito vírgula três por cento)** para os salários de até R\$ 6.000,00 (seis mil reais);
- Valor fixo de R\$ 480,00** (quatrocentos e oitenta reais) para salários de R\$ 6.000,01 (seis mil reais e um centavo) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais); e
- Negociação livre** da empresa para salários acima de R\$ 10.000,01 (dez mil reais e um centavo).

II) Para os empregados admitidos após 01/04/12 (data-base) deverão ser observados os critérios seguintes:

- ao salário do admitido em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de aumento salarial, concedido ao paradigma, nos termos da presente cláusula, desde que não se ultrapasse o menor salário da função;
- tratando-se de função sem paradigma e para empresas constituídas a partir de 01/04/12, será aplicado o percentual único indicado na tabela abaixo, por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias, incidentes sobre o salário da data da admissão, desde que não se ultrapasse o menor salário da função, desde a admissão, se for o caso, de forma proporcional:

Mês de admissão	Percentual devido em 01/04/12
Abril /12	8,30%
Maiο/12	7,61%
Junho/12	6,92%
Julho /12	6,23%
Agosto/12	5,53%
Setembro/12	4,84%
Outubro/12	4,15%
Novembro/12	3,46%
Dezembro/12	2,77%
Janeiro/13	2,08%
Fevereiro/13	1,38%
Março/13	0,69%

III) Exceto os reajustes previstos na Convenção Coletiva de Trabalho firmada em abril de 2013, serão compensados todos e quaisquer reajustamentos concedidos a título de antecipações, desde 01/04/12, inclusive, e até 31/03/13, inclusive. Não serão compensados os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

2ª) SALÁRIO NORMATIVO

Ficam assegurados aos empregados os seguintes salários normativos mensais:

- A) para as empresas situadas em Jundiaí, Itatiba, Louveira, Itupeva, Vinhedo, Várzea Paulista e Campo Limpo Paulista, Ribeirão Preto, Jaboticabal, São Paulo, Guarulhos, Osasco e Mogi das Cruzes e demais empresas R\$ 884,40 (Oitocentos e oitenta e quatro reais e quarenta centavos);
- B) para as empresas situadas nos municípios de Mauá, Santo André, Ribeirão Pires, São Caetano do Sul, R\$ 860,20 (Oitocentos e sessenta reais e vinte centavos).

Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face o disposto em cláusula específica contida na presente convenção, e as empresas que possuam quadro de pessoal organizado em carreira, na forma da Lei.

3ª) ADICIONAL NOTURNO

A partir de 1º de abril de 1999, o adicional noturno, nas condições previstas no artigo 73 e parágrafos da CLT, por força da Convenção firmada em junho de 1999 passou e continuará sendo pago com um acréscimo de 40% (quarenta por cento), sobre o valor da hora normal.

- I) O adicional de 40% é aplicável aos empregados que foram e vierem a ser admitidos a partir de 1º de abril de 1999 e aos que passaram ou vieram a trabalhar no período noturno, a partir de 1º de abril de 1999.
- II) Os empregados que anteriormente a 1º de abril de 1999 vinham trabalhando no período noturno, por força de contrato e de forma habitual que recebiam adicional de 50% (cinquenta por cento) em razão da norma coletiva anterior, continuarão percebendo a diferença entre o adicional de 50% (cinquenta por cento) que vinham recebendo e o adicional de 40% (quarenta por cento) aqui convencionado, como vantagem pessoal, destacada no comprovante e folha de pagamento, não se constituindo base para equiparação ou isonomia salarial.

4ª) HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

- a) 80% (oitenta por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias trabalhadas durante a semana (de segunda a sexta-feira);
- b) 100% (cento por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias realizadas aos sábados; e
- c) 120% (cento e vinte por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias realizadas nos domingos, feriados e dias já compensados, além do DSR, quando devido, se não for designada folga compensatória até a semana seguinte.

5ª) ABONO DE FALTAS DE ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas praticadas por empregado estudante, quando o mesmo tiver que prestar exames vestibulares universitários ou supletivos de primeiro e segundo graus, mediante as seguintes condições:

- a) o exame deve ser prestado em escola oficial ou reconhecida, localizada num raio de 100 (cem) km do município do local de trabalho;
- b) o horário de exame deve coincidir com o horário de trabalho do empregado;
- c) o pedido deve ser feito com antecedência mínima de 5 (cinco) dias da data de realização do exame e comprovado até 5 (cinco) dias após, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

6ª) AUSÊNCIAS ABONADAS

Serão abonadas, para fins de percepção de salários, as ausências do empregado, desde que devidamente justificadas e conforme art. 473 da CLT:

- a) por 02 dias, no caso do falecimento de sogro ou sogra, cônjuge, ascendente (pai e mãe) e descendente (filho);
- b) por 02 dias, quando da efetiva internação do cônjuge ou filhos, mediante comprovação;
- c) por 03 dias úteis, por ocasião do seu casamento;
- d) por 1/2 dia útil, para recebimento do PIS, quando este não for efetuado na própria empresa.

As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário.

7ª) ATRASOS E REPOUSO REMUNERADO

A ocorrência de atrasos justificados ao trabalho durante o mês, desde que, no total, não sejam superiores a 60 minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente, como, também, perda salarial.

Os empregados sob regime de tarefas, se autorizados pelas respectivas chefias e, desde que cumpridas integralmente as suas tarefas, não sofrerão o desconto do DSR correspondente, nos casos de atrasos ou saídas antecipadas.

8ª) SÁBADOS-FERIADOS

Quando o feriado coincidir com sábado já compensado, a empresa poderá, alternativamente, reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos da compensação, realizar a compensação das horas excedentes em um só dia ou pagar, como horas extraordinárias, nos termos desta convenção coletiva de trabalho.

9ª) TAREFEIROS

Aos tarefeiros, quando mudarem de tipo de peça, será garantida a remuneração média corrigida dos últimos 3 meses, durante o período de adaptação, que terá a duração de até 90 dias.

Caso no período estabelecido, o empregado não tenha tido produção completa em algum mês, por motivo de afastamento do trabalho, ser-lhe-á garantida a média dos 3 últimos meses completos de produção.

Esta cláusula não se aplica àqueles empregados que, por escrito, se manifestarem em sentido contrário.

As empresas afixarão em lugar visível das seções onde haja empregados remunerados pelo sistema de tarefas, tabelas de preços ou tarifas pagas por tipo de peça produzida, bem como a quantidade padrão de produção de cada peça, por jornada diária de trabalho.

Serão permitidas alterações de tarifas quando decorrentes de modificações, alterações ou investimentos em tecnologia de fabricação, desde que, passíveis de comprovação.

10ª) APRENDIZES - SENAI

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o aprendizado, um salário correspondente a 100% do salário mínimo em vigor.

11ª) GARANTIA À EMPREGADA GESTANTE

Garantia de emprego ou salário, às empregadas gestantes, até 70 (setenta) dias após o término do afastamento legal, 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 ou Federação profissional, sem ônus para as empresas.

Fica garantido à gestante o direito de transferência de setor de trabalho, se comprovadamente necessário, a fim de desempenhar função compatível com seu estado, sendo-lhe vedado carregar pesos.

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 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.

12ª) GARANTIA EM CASOS DE DOENÇA

A todo empregado que permanecer afastado do trabalho, em gozo de benefício pelo INSS, será concedida, após o seu retorno aos serviços, uma garantia de emprego ou salário de:

- a) 60 dias, se o período de afastamento for de até 45 dias, inclusive;
- b) 90 dias, se o período de afastamento for de 46 dias até 75 dias, inclusive;
- c) 120 dias, se o período de afastamento for superior a 76 dias, inclusive.

A garantia desta cláusula fica limitada a 03 afastamentos, por empregado, durante a vigência da presente convenção, e não se aplica aos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os 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 jús à mesma.

13ª) GARANTIA A EMPREGADO COM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Serão garantidos emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar obrigatório (inclusive "Tiro de Guerra"), desde a data do alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o alistamento ou dispensa da respectiva incorporação.

Os empregados que gozem desta garantia não poderão ser dispensados, a não ser nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, acordo entre as partes e pedido de demissão.

14ª) PRÉ-APOSENTADORIA

Serão garantidos emprego ou salário pelo tempo necessário à implementação e obtenção do benefício previdenciário, aos empregados em condições próximas de se aposentar, aos quais falem até 24 meses para alcançar o direito à aposentadoria em seus prazos mínimos e que tenham permanecido a serviço da atual empresa por um período mínimo de 5 anos.

A garantia de que trata esta cláusula será de:

- 26 meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço da atual empresa, por um período mínimo de 6 anos;
- 27 meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço da atual empresa, por um período mínimo de 7 anos;
- 28 meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço da atual empresa, por um período mínimo de 8 anos;
- 29 meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço da atual empresa por um período mínimo de 9 anos; e
- 30 meses, para os empregados que tenham permanecido a serviço da atual empresa por um período mínimo de 10 anos.

A partir da comunicação da dispensa, por escrito, da qual constará obrigatoriamente o inteiro teor desta cláusula, o empregado terá 30 (trinta) dias para informar a empresa, por escrito e contra recibo do preenchimento das condições exigidas pela presente cláusula e respectivo momento, sob pena de perda da garantia.

15ª) GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

O trabalhador que sofrer acidente de trabalho ou doença profissional, na forma prevista na Lei e seu Regulamento, terá garantida pelo prazo de 12 meses, a manutenção de seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-acidentário, independentemente da percepção deste.

Não estão abrangidos pela garantia supra, os casos de demissão por justa causa, pedido de demissão e acordos entre as partes, sendo que, neste dois últimos casos, com a assistência do respectivo Sindicato ou Federação profissional.

16ª) DEMISSÃO POR FALTA GRAVE

Todo empregado demitido sob acusação de falta grave, deverá ser cientificado no ato da dispensa, por escrito e contra recibo, das razões determinantes de sua demissão. A falta de justificação por escrito gera a presunção de despedida sem justa causa, presunção esta que admite prova em contrário.

17ª) EMPREGADOS TEMPORÁRIOS

Na execução das atividades diretamente ligadas à produção fabril ou atividade principal, as empresas não poderão se valer senão de empregados por ela contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho, salvo nos casos definidos na Lei 6019, de 03.01.74 (que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências) ou em acordo coletivo de trabalho.

18ª) COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

As empresas convocarão eleições para as CIPA's, com antecedência de 45 dias da data de sua realização, dando publicidade ao ato e enviando cópia ao Sindicato ou Federação da categoria profissional.

Adicionalmente, as empresas comunicarão à entidade sindical correspondente, no prazo de 30 dias, a relação de todos os membros eleitos das CIPA's, titulares e suplentes, representantes dos empregados e dos empregadores, com as respectivas funções, bem como ata de posse.

19ª) ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos seus empregados, a remuneração com todas as suas características e componentes, incluindo prêmios, comissões e adicionais percebidos.

20ª) UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

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

21ª) COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Serão fornecidos obrigatoriamente pelas empresas aos empregados, comprovantes de pagamento, contendo as identificações da empresa, o nome do empregado, o número de horas trabalhadas normais, extras e noturnas, discriminação de cada valor pago, inclusive prêmios, adicionais, abonos e etc., vedada a globalização de valores; a discriminação de cada valor descontado, vedada a globalização de valores, o valor do salário nominal horário ou mensal e o valor depositado na conta do FGTS.

Aos empregados tarefeiros deverão ser entregues demonstrativos mensais da produção individual incluindo tipos de peças e as respectivas tarifas.

22ª) ATRASOS DE PAGAMENTO

Ocorrendo o não cumprimento pela empresa do disposto no artigo 459 e parágrafo único da CLT, será aplicada uma multa moratória de 04% (quatro por cento) do valor do salário normativo correspondente, por dia de atraso, em benefício do empregado, limitada, porém, ao valor máximo (teto) de 2 salários normativos.

23ª) ERROS DE PAGAMENTO

As empresas pagarão aos empregados, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a partir da comunicação pelo empregado, as eventuais diferenças consignadas na folha de pagamento, sob pena de multa equivalente a 2,00% (dois por cento) do valor do salário normativo correspondente, por dia de atraso, a partir do prazo estabelecido, e limitada ao teto de valor igual a 02 (dois) salários normativos.

24ª) SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

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

25ª) SUBSTITUIÇÃO PERMANENTE

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

26ª) MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

27ª) READMISSÃO DE EMPREGADOS

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

28ª) CONVERSÃO DE 1/3 DE FÉRIAS EM ABONO PECUNIÁRIO

É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, desde que seja solicitado, por escrito, até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo, nos termos do artigo 143 e parágrafos, da CLT.

29ª) GOZO DE FÉRIAS

As férias regulares iniciar-se-ão no primeiro dia útil da semana, de forma que não coincidam com sábados, DSRS, feriados ou dias já compensados.

A concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva comunicação.

30ª) PAGAMENTO DE SALÁRIOS COM CHEQUE

Quando o pagamento for feito mediante cheque, as empresas estabelecerão condições e meios para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que os empregados sejam prejudicados no seu horário de refeição e descanso, respeitada a Portaria MTb 3281, de 07.12.84, liberando seus empregados nesses dias às 15 (quinze) horas ou concedendo 2 (duas) horas livres para desconto dos respectivos cheques, sem desconto ou compensação das horas (art. 135 da CLT).

31ª) INDEFERIMENTO DE BENEFÍCIO PELO INSS

No caso de indeferimento de pedido de benefício, encaminhado pelo serviço médico da empresa ao INSS, sendo a recusa por motivos de responsabilidade da empresa, esta arcará com os salários correspondentes aos 45 dias seguintes ao afastamento, incluindo neste período, os 15 dias iniciais de afastamento legal.

32ª) AVISO PRÉVIO

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

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

Ressalve-se que os casos de desligamento e readmissão imediatos, na mesma empresa, não geram interrupção do contrato de trabalho.

33ª) COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Aos empregados que tiverem entrado em gozo de auxílio-doença, durante a vigência desta convenção coletiva de trabalho, as empresas pagarão até 6/12 (seis doze avos) do 13º salário, proporcional ao período de afastamento.

Ao empregado afastado a partir de 21.12.11 recebendo outros auxílios da Previdência Social, será garantida no primeiro ano de afastamento, a complementação do décimo terceiro salário.

A complementação será devida inclusive para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 dias e, também, para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção desse benefício previdenciário.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitada ao teto previdenciário.

34ª) AUXÍLIO-FUNERAL

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

a) na hipótese de morte natural - 02 salários nominais, respeitado o teto de 15 salários mínimos;

b) na hipótese de morte decorrente de acidente do trabalho - 04 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, ainda que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados e/ou que já possuam condições mais favoráveis.

35ª) CRECHES

Durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho, as empresas que não mantêm convênios com creches, na forma da legislação pertinente (sujeitas, porém, a essa exigência), reembolsarão suas empregadas, até o valor mensal equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário normativo correspondente, pelas despesas efetivadas e comprovadas com o internamento de seus filhos em creches ou instituições análogas, de sua livre escolha e/ou pagamento a terceiros, bastando neste último caso declaração assinada pela pessoa que ficar responsável pelo filho.

O prazo do benefício será de 1 ano, isto é, este auxílio será concedido à empregada-mãe por 12 (doze) meses após o retorno à atividade.

As partes convencionam que a concessão da vantagem contida nesta cláusula atende ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, bem como na Portaria MTb 3296, de 03.09.86.

36ª) ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 05 ou mais anos de serviços contínuos dedicados à atual empresa, aposentados nesta, que se desligarem definitivamente, será pago um abono equivalente a 50% do último salário nominal, acrescido de 10% deste por ano acima de 05 anos, limitado o abono ao teto de um e meio salário nominal, garantida, em qualquer hipótese, a quantia equivalente a um salário normativo vigente à época do desligamento.

37ª) SUPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário por doença, fica garantida entre o 16º (décimo sexto) dia e o 90º (nonagésimo) dia de afastamento, uma suplementação salarial dentro dos seguintes critérios:

- a) o empregado deverá ter permanecido num período mínimo de 03 (três) anos consecutivos à disposição do atual empregador;
- b) a suplementação salarial, acrescida ao benefício percebido da Previdência Social, não poderá ser superior a 80% (oitenta por cento) do seu salário nominal;
- c) em qualquer hipótese, a suplementação salarial não poderá ser superior ao limite máximo da contribuição previdenciária.

38ª) MEDICAMENTOS PARA PRIMEIROS SOCORROS

As empresas que não dispõem de ambulatório médico próprio, manterão em local adequado caixa de medicamentos para o atendimento de primeiros socorros.

39ª) MEDICAMENTOS

As empresas estabelecerão convênios com farmácias e drogarias para a aquisição de remédios pelos seus empregados, para desconto em folha de pagamento.

40ª) CÓPIA DA RELAÇÃO ANUAL DE EMPREGADOS

As empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho fornecerão, anualmente, ao Sindicato ou Federação profissional, até 60 dias após o encerramento do ano civil, informação sobre o número de empregados existentes, admitidos e demitidos no ano anterior.

O documento somente será fornecido se for solicitado, por escrito, pelo Sindicato ou Federação da categoria.

41ª) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS 3291, de 20/02/84 e Portaria MPAS 3370, de 09/10/84.

Os empregados afastados por atestados médicos deverão providenciar, no prazo de 24 horas, a entrega dos mesmos às empresas.

42ª) QUADROS DE AVISOS

As empresas afixarão em quadros situados em local visível e de fácil acesso, avisos de autoria e responsabilidade do Sindicato ou Federação dos Trabalhadores, desde que, previamente aprovados pela administração das mesmas empresas.

43ª) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão dos salários de todos os empregados enquadrados na categoria profissional, exceto dos diferenciados e liberais (na forma da Lei), associados ou não, a contribuição assistencial instituída pelo respectivo Sindicato ou Federação profissional, nos valores, prazos e nas condições estabelecidas pelas competentes assembleias gerais.

Os montantes arrecadados na forma acima, serão recolhidos ao Sindicato ou Federação profissional, através de guias próprias fornecidas pelos mesmos, até o 5º dia útil do mês seguinte ao competente para os descontos.

Para concretização dos descontos referidos nesta cláusula, o Sindicato ou Federação deverá apresentar às empresas a documentação comprobatória da aprovação, em assembleia geral dos trabalhadores, da correspondente contribuição, bem como a forma, os prazos e os valores a serem descontados.

O Sindicato ou Federação profissional assumem, desde já, quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cláusula, inclusive sobre a sua destinação.

Fica assegurado ao trabalhador o direito de oposição aos descontos, até 10 (dez) dias antes do primeiro pagamento do reajuste, devendo ser feita individualmente através de cartas de próprio punho, em 03 (três) vias, protocoladas no Sindicato ou Federação dos Trabalhadores, obrigando-se a entidade sindical que receber a carta de oposição a enviar cópia da mesma à empresa, mediante protocolo, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a partir do dia seguinte ao do seu recebimento.

44ª) RECOLHIMENTO DE VALORES DESCONTADOS

A empresa que descontar e deixar de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores, dentro do prazo estabelecido por Lei (parágrafo único do art. 545 da CLT), as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa equivalente a 4,00% (quatro por cento), do montante devido, limitada ao valor máximo (teto) de 02 (dois) salários normativos, revertendo a favor da respectiva entidade sindical dos trabalhadores.

45ª) AFASTAMENTO DO DIRETOR SINDICAL

Os diretores não afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço até 08 dias por ano, sem prejuízo das férias, 13º salário e descanso semanal remunerado, desde que, pré-avisada a empresa, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 24 horas.

46ª) CURSOS - LICENÇA REMUNERADA

Sempre que convidados pelo Sindicato a participar de cursos sindicais de legislação trabalhista e previdenciária, que possam enriquecer os conhecimentos dos empregados, a empresa liberará empregados, conforme a tabela abaixo, durante a vigência desta convenção coletiva de trabalho, para tal finalidade, por um período de até 03 (três) dias, por ano, sem prejuízo da remuneração do mesmo empregado, desde que comprovada a participação e pré-avisada a empresa, por escrito, pela respectiva entidade representativa dos trabalhadores, com antecedência mínima de 48 horas:

- a) empresas que, em 31.03.2013, possuíam até 99 empregados, liberarão 1 (um) empregado;
- b) empresas que, em 31.03.2013, possuíam entre 100 a 500 empregados, liberarão 2 (dois) empregados;
- c) empresas que, em 31.03.2013, possuíam mais de 500 empregados, liberarão 3 (três) empregados;
- d) os afastamentos referidos nas letras “b” e “c”, anteriores, não poderão ser concomitantes.

47ª) SINDICALIZAÇÃO

As empresas deverão colocar à disposição do Sindicato profissional, 02 (duas) vezes por ano, local e meios para fins de sindicalização; os períodos serão convenionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção e nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

48ª) CONTATOS COM AS EMPRESAS

O presidente do Sindicato ou Federação profissional, no exercício de sua função, desejando manter contato com a empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar.

49ª) MATERIAL ESCOLAR

As empresas concederão uma contribuição aos Sindicatos profissionais exceto os Sindicatos profissionais para os quais haja cláusulas específicas, com a finalidade de compra de material escolar, equivalente a R\$ 10,00 (dez reais) por empregado, a ser paga em duas parcelas de R\$ 5,00 (cinco reais), nos meses de junho e julho de 2013.

A responsabilidade da administração do valor desta contribuição será única e exclusivamente do Sindicato profissional, podendo este adquirir materiais escolares, na vigência ou não desta convenção.

50ª) AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário, fica garantida, se houver atraso na concessão do pagamento do benefício correspondente, uma antecipação do valor a ser percebido da Previdência Social, a qual será reembolsada pelo empregado à empresa, quando do recebimento do mesmo.

Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, as empresas deverão efetuar o pagamento da antecipação em valores estimados.

51ª) GARANTIA AO TRABALHADOR SILICÓTICO

A) Aos trabalhadores ativos nas empresas do setor, com pelo menos 05 anos de trabalho prestados à atual empregadora, comprovadamente portadores da doença profissional denominada silicose, será garantida a permanência na empresa, já a partir dos primeiros exames específicos, informativos de suspeita de silicose, sem prejuízo da remuneração antes percebida, dentro das seguintes condições:

1. tenham sido reconhecidos portadores da doença, segundo as averiguações definidas no item B), abaixo;

2. tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo;

3. apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com a sua capacidade laboral, após adquirir a doença.

B) A comprovação da enfermidade se dará através de perícia realizada por dois médicos especialistas, um indicado pela empresa e outro pelo Sindicato ou Federação da categoria profissional. No caso de empate, as partes indicarão, de comum acordo, um perito desempatedor.

C) Estão abrangidos pela garantia desta cláusula os trabalhadores já comprovadamente portadores da doença, com contrato em vigor nesta data, e, pelo menos, com 05 anos de atividade na empresa.

D) Os empregados contemplados com a garantia prevista nesta cláusula não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do respectivo Sindicato ou Federação profissional, ou quando tiverem adquirido direito à aposentadoria nos seus prazos mínimos.

E) Os empregados garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos, quando necessários, serão preferencialmente aqueles orientados pelo Centro de Reabilitação do INSS.

F) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado não colaborar no processo de readaptação às novas funções.

G) O empregado deverá informar a empresa sobre o momento em que completou o prazo mínimo faltante para a sua aposentadoria.

52ª) PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, desta convenção coletiva de trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT ou legislação superveniente.

53ª) SOLUÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

Será competente à Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta convenção coletiva de trabalho.

54ª) MULTA POR INFRAÇÃO

Multa de 5,00% (cinco por cento) do salário normativo correspondente, por empregado, em caso de descumprimento, pelas empresas, das obrigações previstas nesta convenção coletiva de trabalho, revertendo a favor da parte prejudicada.

A presente multa não se aplica às cláusulas que já possuam cominações específicas nesta convenção coletiva de trabalho ou na Lei e não poderá exceder o valor da obrigação.

55ª) NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta convenção coletiva de trabalho, ressaltando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

56ª) DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar dos salários dos seus empregados, consoante o artigo 462 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), além do permitido por Lei, também, seguros de vida em grupo, alimentação, alimentos, convênios com supermercados, planos ou convênios médico-odontológicos, medicamentos, transporte, empréstimos pessoais, contribuições a associações, clubes e outras agremiações e demais benefícios concedidos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

57ª) COMISSÃO DE SALÁRIOS

Será garantido emprego ou salário, para até 02 trabalhadores por empresa, nomeados pelas assembleias gerais dos respectivos Sindicatos ou Federação profissionais, para compor a comissão de salários da categoria, por 120 dias a partir de 1º de abril de 2013, não podendo estes empregados voltar a ser membros da comissão, nas próximas negociações.

Não poderão ser nomeados para compor a comissão de salários os funcionários de uma empresa pertencentes ao mesmo setor de trabalho.

Os empregados que gozem desta garantia não poderão ser dispensados a não ser nos casos de contratos por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, acordo entre as partes e pedido de demissão, sendo que nos dois últimos casos com a necessária assistência do respectivo Sindicato ou Federação profissional.

58ª) ALIMENTAÇÃO E TRANSPORTE

As empresas que oferecem aos empregados os serviços de alimentação e transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente poderão reajustar os preços, quando cobrados, na época dos aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustamentos de preços de refeição e transporte também o serão, na mesma proporção.

As empresas participantes do PRONAM, desde que devidamente comprovados e, mediante acordo expresso com o Sindicato ou Federação profissional, poderão efetuar reajustamentos superiores aos estabelecidos nesta cláusula, porém, limitados sempre ao máximo previsto na legislação pertinente.

59ª) VERBAS RESCISÓRIAS

As empresas poderão efetuar o depósito do valor relativo às verbas rescisórias na conta corrente do empregado, independentemente do motivo da dispensa, dentro dos prazos previstos no art. 477 da CLT, devendo o respectivo comprovante ser apresentado ao Sindicato ou Federação profissional ou ao órgão local do Ministério do Trabalho, quando da homologação da rescisão contratual.

60ª) FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Será facultada às empresas a possibilidade de ajustar, com seus empregados, assistidos pelos respectivos Sindicatos ou Federação dos Trabalhadores, jornada flexível em número de horas de trabalho que não poderá abranger período maior que 12 (doze) meses.

A jornada flexível será controlada por um sistema de débitos e créditos.

As empresas garantirão um número mínimo de horas conforme o que for acordado entre as empresas e seus respectivos empregados. A flexibilização não substitui as disposições legais que disciplinem a redução de jornada de trabalho com redução de salários.

61ª) DIFICULDADES ECONÔMICAS

As empresas que se encontram em dificuldades que as impossibilitem de cumprir as cláusulas econômicas da presente convenção, poderão negociar tais cláusulas com o Sindicato ou Federação dos Trabalhadores, de forma a torná-las menos onerosas aos seus custos.

62ª) NÃO ABRANGÊNCIA

Esta convenção não se aplica às empresas fabricantes de louça (cerâmica) sanitária, posto que possuem Sindicato patronal próprio, que não o signatário desta, e têm negociações intersindicais e normas coletivas de trabalho específicas.

63ª - CLÁUSULA ESPECÍFICA APLICÁVEL APENAS PARA AS EMPRESAS SITUADAS NAS LOCALIDADES DE JUNDIAÍ, ITATIBA, LOUVEIRA, ITUPEVA, VINHEDO, VÁRZEA PAULISTA E CAMPO LIMPO PAULISTA

63.1 – VALE TRANSPORTE

Para atender às disposições da legislação referente ao vale-transporte (leis nº 7.418/85 e 7.619/87, Decreto nº 95.247/87), as empresas deverão adquirir o vale-transporte junto às empresas operadoras de transporte público e fornecer-lo aos seus empregados em quantidade suficiente para o deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa.

O desconto a que se refere a legislação supra será reduzido de 6% (seis por cento) para 5% (cinco por cento) do salário nominal dos empregados beneficiados.

63.2 - MATERIAL ESCOLAR

As empresas concederão, nos meses de setembro, outubro e novembro de 2013, uma contribuição ao Sindicato profissional, para o fim específico de compra de material escolar, equivalente a 02 (dois) salários normativos vigentes naqueles meses.

A responsabilidade de administração do valor desta contribuição será única e exclusivamente do Sindicato profissional, podendo este adquirir materiais escolares na vigência ou não desta convenção coletiva de trabalho.

64ª) CLÁUSULA ESPECÍFICA APLICÁVEL APENAS PARA AS EMPRESAS SITUADAS NAS LOCALIDADES DE MAUÁ, SANTO ANDRÉ, RIBEIRÃO PIRES E SÃO CAETANO DO SUL

64.1 – CESTA BÁSICA

As empresas na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho concederão aos empregados, a partir de sua admissão uma, cesta básica de alimentos, não podendo ser inferior a 24Kg, totalizando 12 cestas por ano. Os componentes estão relacionados na tabela em apenso, podendo ser na sua falta similares. Serão abonados atrasos ou faltas, por motivo de doença, desde que atestado pelos médicos das empresas ou por elas designados, desde que o funcionário não tenha nenhum gasto com a consulta.

1 EMBALAGEM Nº 2	480 gr	NOSTRA MAMA
3 AÇÚCAR	1 kg	CARAVELAS/PORTO BELO
1 BISCOITO RECHEADO	170 gr	DUNI
1 BISCOITO SALGADO	200gr	ADRIA/AIMORÉ
1 CAFÉ TORRADO MOÍDO	500gr	PELÉ
1 FARINHA DE MANDIOCA	500gr	TOYO
1 FARINHA DE TRIGO	1 kg	ROTA
3 FEIJÃO CARIOCA	1 kg	NOSTRA MAMA
1 FUBÁ	500 gr	PANTANEJO
1 MACARRÃO ESPAGUETE OVOS	500 gr	FADIOLE
3 ÓLEO DE SOJA	900 ml	SOYA
1 POLPA DE TOMATE	260 gr	QUERO
1 SAL REFINADO	1 kg	UNIÃO
2 SARDINHAS ÓLEO	130 gr	RUBI/NETUNO
1 TEMPÊRO PRONTO	300 gr	CANTÃO/FINO
2 ARROZ T 1	5 kg	CHEFÃO/(CAMIL)
1 MACARRÃO PARAF. OVOS	500gr	FADIOLE/FAENZI

65ª CLÁUSULA ESPECÍFICA APLICÁVEL APENAS PARA AS EMPRESAS SITUADAS NAS LOCALIDADES DE RIBEIRÃO PRETO E JABOTICABAL

65.1 HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias serão remuneradas na forma abaixo:

- 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias trabalhadas durante a semana (de segunda a sexta-feira);
- 100% (cento por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias realizadas aos sábados; e
- 110% (cento e dez por cento) sobre o valor da hora normal, para as horas extraordinárias realizadas nos domingos, feriados e dias já compensados, além do DSR, quando devido, se não for designada folga compensatória até a semana seguinte.

66ª - CLÁUSULAS ESPECÍFICAS APLICÁVEIS APENAS PARA AS EMPRESAS SITUADAS NAS LOCALIDADES DE SÃO PAULO, GUARULHOS, OSASCO E MOGI DAS CRUZES

66.1 GARANTIA AO TRABALHADOR SILICÓTICO

A) Aos trabalhadores ativos nas empresas do setor, com pelo menos 04 anos de trabalho prestados à atual empregadora, comprovadamente portadores da doença profissional denominada silicose, será garantida a permanência na empresa, já a partir dos

primeiros exames específicos, informativos de suspeita de silicose, sem prejuízo da remuneração antes percebida, dentro das seguintes condições:

1. tenham sido reconhecidos portadores da doença, segundo as averiguações definidas no item B), abaixo;
 2. tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo;
 3. apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com a sua capacidade laboral, após adquirir a doença.
- B) A comprovação da enfermidade se dará através de perícia realizada por dois médicos especialistas, um indicado pela empresa e outro pelo Sindicato ou Federação da categoria profissional. No caso de empate, as partes indicarão, de comum acordo, um perito desempatedor.
- C) Estão abrangidos pela garantia desta cláusula os trabalhadores já comprovadamente portadores da doença, com contrato em vigor nesta data, e, pelo menos, com 04 anos de atividade na empresa.
- D) Os empregados contemplados com a garantia prevista nesta cláusula não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do respectivo Sindicato ou Federação profissional, ou quando tiverem adquirido direito à aposentadoria nos seus prazos mínimos.
- E) Os empregados garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos, quando necessários, serão preferencialmente aqueles orientados pelo Centro de Reabilitação do INSS.
- F) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado não colaborar no processo de readaptação às novas funções.
- G) O empregado deverá informar a empresa sobre o momento em que completou o prazo mínimo faltante para a sua aposentadoria.

66.2 - GARANTIA EM CASO DE APOSENTADORIA

O empregado, em vias de se aposentar, ao protocolar, pela primeira vez, junto ao INSS, o seu pedido de aposentadoria, terá garantido, pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da data do apontado protocolo, seu emprego ou salário. Caso a aposentadoria seja deferida antes do final dos 90 (noventa) dias, cessará, automaticamente a garantia de que trata esta cláusula. O empregado que fizer jus à garantia apontada nesta cláusula, deverá encaminhar, para as empresas, cópia do protocolo.

66.3 - DISPENSA DE EMPREGADOS EM GOZO DE GARANTIAS PROVISÓRIAS

Os empregados que preencherem os requisitos para gozar das garantias de emprego ou salário previstas nesta convenção, somente poderão ser dispensados no caso de prática de falta grave comprovada ou por mútuo acordo entre as partes, com a assistência do respectivo sindicato profissional, salvo a existência, na própria cláusula, de outras condições.

67ª) RECOMENDAÇÕES

Recomenda-se às empresas que:

- a) por ocasião da concessão de férias regulares (exceto coletivas), antecipem aos empregados 30% do 13º salário, independentemente de solicitação prévia;
- b) efetuem, preferencialmente, no Sindicato ou Federação da categoria profissional, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho quando exigidas em lei;
- c) reestudem seus atuais convênios de creche, se for o caso, substituindo-os ou implantando, caso haja interesse, o sistema estabelecido na cláusula pertinente;
- d) as empresas comemorem o dia 28 de maio como o “Dia do Ceramista”;
- e) para fim de manutenção da colônia de férias dos trabalhadores, que façam uma única contribuição especial, em favor da Federação dos Trabalhadores, no valor de R\$ 4,00 (quatro reais) por empregado, em duas parcelas, limitado o montante da contribuição por empresa em R\$ 3.000,00 (três mil reais). Essa contribuição poderá ser recolhida diretamente aos cofres da Federação até 31 de julho de 2013;
- f) implantem a P.L.R. (Programa de Lucros ou Resultados), observando o disposto na Lei nº 10.101/2000, principalmente no que se refere ao plano de metas e objetivos.

68ª) VIGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho terá vigência em 01 (um) ano, com início em 01/04/2013 e término em 31/03/2014, observando-se as ressalvas seguintes:

- a) se não for possível proceder aos primeiros descontos e recolhimentos da contribuição assistencial, nos meses e prazos previstos na cláusula 43ª desta convenção coletiva de trabalho, as empresas poderão, mediante prévia e expressa comunicação às respectivas entidades sindicais dos trabalhadores, efetuar tais descontos em maio/2013, contados, a partir de então, os prazos aludidos, bem como os prazos relativos à oposição ou não dos empregados, sem imposição de qualquer penalidade;
- b) as obrigações de natureza econômica, no caso de eventuais diferenças, deverão ser complementadas até 15/06/2013; e
- c) eventual descumprimento das demais obrigações somente passará a ser penalizado a partir de 15/06/2013.

Por estarem justas e acordadas as partes assinam a Convenção Coletiva de Trabalho, referente a Data-Base de 1º de abril, em tantas vias quanto forem necessárias e desde já, em comum acordo, comprometem-se levar a mesma para Arquivo e Registro na Delegacia Regional do Trabalho - DRT.

São Paulo, 25 de Abril de 2013.

Entidade econômica:

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

Entidades profissionais:

PRESIDENTE: ANTONIO MALTAURO FACONI – CPF: 034.160.548-49
FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE VIDROS, CRISTAIS, ESPELHOS, CERÂMICA DE
LOUÇA E PORCELANA NO ESTADO DE SÃO PAULO.

PRESIDENTE: ANTONIO MALTAURO FACONI – CPF: 034.160.548-49
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE VIDROS, CRISTAIS, ESPELHOS,
CERÂMICA DA LOUÇA, LOUÇA SANITÁRIA E PORCELANA DE JUNDIAÍ, ITATIBA, LOUVEIRA, ITUPEVA,
VINHEDO, VÁRZEA PAULISTA E CAMPO LIMPO PAULISTA.

PRESIDENTE: JOÃO CÂNDIDO SOBRINHO – CPF: 968.648.698-49
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE VIDROS, CRISTAIS E ESPELHOS, E DE CERÂMICA DE
LOUÇA DE PÓ DE PEDRA, DA PORCELANA E DA LOUÇA DE BARRO DE PORTO FERREIRA

PRESIDENTE: JOÃO DOMINGOS FORNEZARI - CPF: 005.803.198-73
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE VIDROS, CRISTAIS, ESPELHOS, CERÂMICA DE
LOUÇA DE PÓ DE PEDRA DA LOUÇA DE BARRO DA PORCELANA E DA LOUÇA SANITÁRIA E ÓPTICA
INTERMUNICIPAL EM RIBEIRÃO PRETO, JABOTICABAL, BARRETOS, MIRASSOL, SÃO JOSÉ DO RIO PRETO,
ARAÇATUBA E ARARAQUARA.

PRESIDENTE: NILSON DE SOUZA BATISTA - CPF: 140.238.118-23
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICA DE LOUÇA DE PÓ DE PEDRA, DA
PORCELANA E DA LOUÇA DE BARRO DE MAUÁ.

PRESIDENTE: ALCINO DA ENCARNAÇÃO SILVA – CPF: 916.720.078-87
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CERÂMICA DA LOUÇA DE PÓ DE PEDRA,
PORCELANA E DA LOUÇA DE BARRO DE SÃO PAULO.