

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003796/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/09/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR051606/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.011192/2013-18
DATA DO PROTOCOLO: 09/09/2013

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

INCEPA REVESTIMENTOS CERAMICOS LTDA, CNPJ n. 76.610.062/0001-87, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ROZANE CHEMIN GADENS e por seu Procurador, Sr(a). OSVALDO LUIZ MENDES;

E

SIND TRAB IND CER PARA CONS PISOS AZUL REF SIM CPO LARG, CNPJ n. 81.712.887/0001-42, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). JOAO NASCIMENTO e por seu Presidente, Sr(a). PAULO DOS SANTOS FERREIRA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2013 a 31 de maio de 2015 e a data-base da categoria em 31 de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO, PISOS, AZULEJOS, REFRAATÓRIOS E SIMILARES DE CAMPO LARGO E SÃO MATEUS DO SUL**, com abrangência territorial em PR-Campo Largo e PR-São Mateus do Sul.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Para o período de junho de 2013 a maio de 2014 fica assegurado um salário normativo de ingresso pelo qual nenhum trabalhador poderá perceber no mês de junho de 2013, salário inferior a R\$ 951,97 (novecentos e cinquenta e um reais e noventa e sete centavos).

Para o período de junho de 2014 a maio de 2015, este valor será corrigido pelo INPC acumulado do período de junho de 2013 a maio de 2014 com acréscimo de 3% (três por cento). Exceção feita aos Aprendizes que seguem legislação específica e/ou aos trabalhadores em horário reduzido.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DAS CORREÇÕES SALARIAIS

A Incepa concederá aos seus empregados, representados pelo Sindicato acordante, os seguintes reajustes:

- 9% (nove por cento), a incidir sobre os salários vigentes em 31 de maio de 2013, que passará a vigorar a partir de 1º de junho de 2013.
- INPC acumulado do período de junho/2013 a maio/2014 com acréscimo de 3% (três por cento), a incidir sobre os salários vigentes em 31 de maio de 2014, que passará a vigorar a partir de 1º de junho de 2014.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados mensalistas administrativos que foram admitidos a partir de junho de 2013 não receberão o reajuste de que trata a letra "a" desta cláusula, pois já tiveram o seu salário negociado para junho, independentemente do percentual previsto na letra "a".

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em função dos reajustes descritos acima, fica ajustado que não restará nenhum resíduo inflacionário de outros períodos anteriores a este acordo.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - 13º SALÁRIO DO EMPREGADO AFASTADO

Nos casos de licença maternidade, afastamento por auxílio doença ou acidente de trabalho, o 13º salário será pago em valor proporcional aos meses trabalhados.

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL. DESCONTOS EM FOLHA. PERÍODO DE COLETA DE DADOS.

Fica acordado que o pagamento do adiantamento salarial que corresponde a 35% do salário nominal proporcional aos dias trabalhados no mês, exceto para os admitidos no próprio mês, será no dia 15 de cada mês (se dia 15 cair no sábado, paga-se na sexta-feira e se cair no domingo, paga-se na segunda-feira).

Tendo em vista que os dados relativos à elaboração da folha de pagamento são coletados entre os dias 16 do mês anterior ao dia 15 do mês corrente, fica ajustado que o pagamento das horas extras trabalhadas após o dia 15 de cada mês, somente ocorrerá no mês seguinte, bem como os reembolsos e outros descontos incidentes no período.

Os empregados que optarem pelo empréstimo consignado junto a uma instituição financeira, de acordo com a Lei 10.820/2003, com desconto em folha de pagamento, terão o adiantamento salarial no dia 15 cancelado durante o período de descontos das parcelas referentes ao empréstimo contraído.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

O empregado chamado a ocupar, em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exerce na empresa, não fará jus ao salário e vantagens do substituído.

O empregado poderá ser transferido de área, turno e regime de trabalho, para substituir outro empregado em gozo de férias, licenças ou faltas, sem alteração no seu salário.

CLÁUSULA OITAVA - ENQUADRAMENTO SALARIAL OPERADORES DE PRODUÇÃO II

O empregado que ocupar o cargo de Operador de Produção II fará jus ao enquadramento na tabela salarial vigente quando completar 6 (seis) e 9 (nove) meses contados a partir da data da sua admissão na empresa, exceto o empregado que estiver afastado em auxílio doença ou acidente, aposentadoria por invalidez e empregada em auxílio maternidade, nestes casos, o enquadramento ocorrerá após o retorno ao trabalho.

Nos casos onde a data de admissão for depois do dia 15 de cada mês, o referido enquadramento será realizado no mês posterior ao prazo estabelecido acima.

Caso o empregado tenha trabalhado na empresa anteriormente na condição de trabalhador temporário, este período não será levado em consideração para concessão do referido enquadramento.

CLÁUSULA NONA - USO DE CELULAR\BIP\LAP TOP

O uso de telefone celular/bip/lap top pelos empregados, que são cedidos exclusivamente para o trabalho, se realizado além da jornada de trabalho, não caracteriza horas extras e nem tempo à disposição da empresa, tão pouco pode ser considerado como salário *in natura*, exceto nos casos de escala prevista no sistema de plantão adotado na empresa, hipótese em que as horas de sobreaviso serão remuneradas à razão de um terço do salário da hora normal e as trabalhadas, na forma prevista neste acordo.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA - BENEFÍCIOS

Os benefícios fornecidos a título de cesta básica/vale alimentação, utilização de veículos, vale transporte, alimentação, creche, seguro, associação, educação, inclusive custeio de cursos, uniformes e outras benesses concedidas por liberalidade da empresa, não integrarão o contrato de trabalho e nem o salário do empregado para quaisquer efeitos. A habitação fornecida aos empregados, indispensável à realização de seu trabalho, também não terá natureza salarial.

- a) Aos empregados e estagiários admitidos a partir de 30/09/2004, aplicam-se as seguintes condições:
Vale alimentação (VA): não terão a opção de cesta básica.
Vale transporte: Fica acordado que a despesa com transporte não será superior a 6% (seis por cento) do salário básico do trabalhador, nos termos da legislação vigente.
Creche: para empregadas da unidade de Campo Largo, com crianças até 6 (seis) meses de idade em conformidade com o art. 389, parágrafo 1º da CLT. Os estagiários não têm direito a este benefício.
- b) Reembolso de medicamentos e Assistência Odontológica:
b.1) Assistência Odontológica: mantida no formato atual, com subsídio da empresa limitado a R\$ 76.562,59 (setenta e seis mil, quinhentos e sessenta e dois mil e cinquenta e nove centavos) no período de junho/2013 a maio/2014 para 970 empregados. Para o período de junho/2014 a maio/2015 este valor será reajustado em junho/2014 pelo INPC do período de junho/2013 a maio/2014 proporcionalmente ao número de empregados da empresa em junho/2014.

b.2) Reembolso de medicamentos: o empregado admitido até 30/09/2004 paga 50% do valor da medicação de uso próprio e de seus dependentes 70%. O empregado admitido a partir de 30/09/2004 paga 50% do valor da medicação de uso próprio e de seus dependentes, a partir de 01/12/2013, 70% do valor da medicação (desde que façam adesão à assistência médica no mês de dezembro/13). A diferença será subsidiada pela empresa. O subsídio da empresa é limitado a R\$ 123.119,12 (cento e vinte e três mil, cento e dezenove reais e doze centavos) no período de junho/2013 a maio/2014 para 970 empregados. Para o período de junho/2014 a maio/2015 este valor será reajustado em junho/2014 pelo INPC do período de junho/2013 a maio/2014, proporcionalmente ao número de empregados da empresa em junho/2014.
Para ter direito ao subsídio de medicamentos, as receitas devem ser prescritas por médicos do Ambulatório Médico da empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Uma vez ultrapassado os subsídios anuais, alocados pela Incepa, para o custeio da assistência médica, assistência odontológica e reembolso de medicamentos, cabe ao empregado ou ao participante contribuinte complementar esta diferença, ficando a empresa autorizada a efetuar os descontos cabíveis.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa está autorizada a alterar os contratos de prestadores de serviços / benefícios seguindo diretrizes globais, ex. previdência.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

Fica acordado o ADICIONAL NOTURNO das 22:00 às 6:00 horas, remunerado com 40% (quarenta por cento) sobre as horas normais.

O acréscimo acima estipulado já remunera o Suplemento de Horas Noturnas (Redução de Hora Noturna) conforme prevê o Artigo 73 Parágrafo 1º da CLT.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL PERICULOSIDADE

Só terá direito ao adicional de periculosidade, o empregado que preste serviço no sistema elétrico de potência e na recarga de cilindros de GLP das empilhadeiras utilizando o sistema de pit-stop, enquadrado legalmente como tal e desde que o laudo pericial constate que o empregado está exposto a risco acentuado.

Fica incorporado, renovado e ratificado por este ajuste, o Acordo Coletivo específico sobre periculosidade, com eficácia para a Unidade de São Mateus do Sul, cujas normas também ficam valendo para a unidade de Campo Largo, complementadas por laudo pericial elaborado

para esta Unidade, que fica fazendo parte deste acordo coletivo com o "de acordo" das partes, que a este subscrevem.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

O adicional de transferência, de 25% sobre o salário básico, será pago durante o período de duração da transferência. Retornando o empregado ao seu lugar de origem, ou seja, cessando a transferência, cessa o direito ao adicional respectivo, o qual não se incorporará ao salário. O adicional só é devido nas transferências provisórias, com duração inferior a dois anos.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA BÁSICA/VALE ALIMENTAÇÃO

CESTA BÁSICA:

A cesta básica continuará na mesma composição dos itens atuais, sem kit para os salários superiores a R\$ 1.027,89 (mil e vinte e sete reais e oitenta e nove centavos) base junho/2013 e com Kit para os empregados com salários inferiores ou iguais a R\$ 1.027,89 (mil e vinte e sete reais e oitenta e nove centavos). Este teto será reajustado em Junho/2014 pelo percentual do INPC acumulado do período de Junho/2013 a Maio/2014 acrescido de 3% (três por cento). O kit é composto pelos seguintes produtos: 1 pote de doce 500g; 5 pedaços de sabão em pedra; 1 pacote de biscoito 500g; 1 creme dental 90g; 3 sabonetes 90g; 1 esponja de aço e 1 esponja de louça. O valor médio da cesta básica com ou sem kit não poderá ultrapassar o valor de R\$ 145,59 (cento e quarenta e cinco reais e cinquenta e nove centavos). Este valor será reajustado em Junho/2014 pelo percentual do INPC acumulado do período de Junho/2013 a Maio/2014 acrescido de 3% (três por cento).

A forma de distribuição deste benefício é uma liberalidade da empresa.

VALE ALIMENTAÇÃO (VA):

Para o período de Junho/2013 a Maio/2014, o VA (Vale Alimentação) será concedido ao empregado, através de um cartão, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), com o qual ele poderá fazer a composição da sua cesta adquirindo seus produtos na rede conveniada. Em Junho/2014 o valor do VA (Vale Alimentação) será reajustado pelo percentual do INPC acumulado do período de Junho/2013 a Maio/2014 acrescido de 3% (três por cento).

O Vale Alimentação será concedido ao empregado no mês seguinte ao mês da admissão.

A opção por uma forma de benefício (VA ou Cesta), automaticamente exclui o outro. Os empregados que tiverem interesse em migrar da cesta básica para VA poderão fazê-lo, desde que, comuniquem à empresa por escrito, com um mês de antecedência e em períodos definidos pela empresa. Os empregados que optarem pelo Vale Alimentação não poderão voltar para a cesta básica. Caso o número de empregados que possuem cesta básica seja reduzido ao ponto de inviabilizar o benefício, fica a empresa autorizada a migrar automaticamente estes empregados para o Vale Alimentação e extinguir o benefício da cesta básica.

Os benefícios denominados de Cesta e VA (Vale Alimentação) e seus respectivos valores poderão ser negociados na próxima renovação do acordo, como as demais cláusulas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REFEIÇÃO

Fica acordado que a despesa do empregado, com a refeição fornecida pela empresa, será igual ao percentual de 20% (vinte por cento) do custo direto da refeição, conforme convênio com o PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

Fica acordado que a despesa com transporte, descontada do salário do empregado, não será superior a 3% (três por cento) do seu

salário, exceto para os empregados admitidos a partir de 30/09/2004, cujo desconto será procedido no percentual e nos termos da cláusula 10ª.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A INCEPA não mantém e não manterá sistema coletivo de assistência médica à saúde (autogestão) aos empregados e seus dependentes.

Os filhos de empregados serão considerados como dependentes para fins de assistência médica, com subsídio da empresa, somente até completarem 18 anos. Porém, poderão continuar no plano até completarem 21 anos ou 24 anos se cursando nível superior, desde que o empregado assuma o valor integral da mensalidade, ou seja, o subsídio da Incepa é zero.

PARÁGRAFO PRIMEIRO. Desde novembro/2004, esta assistência é prestada por empresa operadora de plano privado de assistência à saúde, através de seguro coletivo, nos termos da Lei 9.656/98 e normas que a complementam, mediante contraprestação pecuniária dos empregados, com o subsídio da INCEPA.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Fica limitada o subsídio da Incepa a um valor total de R\$ 1.491.049,53 (um milhão, quatrocentos e noventa e um mil e quarenta e nove reais e cinquenta e três centavos) para um número de 906 empregados. Uma vez que os planos de assistência médica estão vinculados a operadoras de saúde externas, e a data de aniversário do contrato ocorre no mês de novembro, em novembro/2013, este valor será reajustado pelo IPCA do período de novembro/2012 a outubro/2013 proporcionalmente ao número de empregados ativos no mês de novembro/2013. Em novembro/2014 este valor será reajustado, pelo IPCA do período de novembro/2013 a outubro/2014, proporcionalmente ao número de empregados ativos no mês de novembro/2014.

Esta co-participação poderá ser renovada no próximo acordo coletivo, devendo ser negociada no conjunto das demais cláusulas.

PARÁGRAFO TERCEIRO. Cada empregado participa com a mensalidade para internamentos e cirurgias e quando houver utilização de consultas e exames. A participação será conforme tabelas abaixo, que ficam fazendo parte deste acordo coletivo:

Tabelas de mensalidades para empregados e dependentes dos empregados admitidos até 30/09/2004.

Plano de Enfermaria			Plano de Apartamento		
Faixa Etária	Funcionário	Dependente	Faixa Etária	Funcionário	Dependente
00-18	8,93	9,45	00-18	36,36	36,36
19-23	8,93	12,86	19-23	36,36	45,53
24-28	9,43	14,15	24-28	36,36	45,53
29-33	10,38	15,58	29-33	36,92	49,88
34-38	10,38	15,58	34-38	36,92	49,88
39-43	10,91	16,34	39-43	38,76	52,65
44-48	15,48	23,21	44-48	55,04	82,56
49-53	20,11	30,18	49-53	71,57	107,34
54-58	20,11	30,18	54-58	71,57	107,34
59 =>	37,84	56,76	59 =>	134,6	201,9

A mensalidade para cirurgias e internamentos será reajustada em novembro/2013 pelo IPCA do período de novembro/2012 a outubro/2013 ou pela taxa de sinistralidade do período, o qual for maior. Em novembro/2014, o reajuste da co-participação será pelo IPCA do período de novembro/2013 a outubro/2014 ou pela taxa de sinistralidade do período, o qual for maior.

Tabelas de mensalidades para os dependentes dos empregados admitidos depois de 30/09/2004 (que fizeram a adesão em dezembro/13).

Plano de Enfermaria		Plano de Apartamento	
Faixa etária	Dependente	Faixa etária	Dependente
00-18	46,74	00-18	73,53
19-23	63,57	19-23	118,34
24-28	69,94	24-28	118,34
29-33	76,95	29-33	131,77
34-38	76,95	34-38	131,77

39-43	80,78		39-43	182,81
44-48	114,71		44-48	182,81
49-53	149,13		49-53	253,55
54-58	149,13		54-58	253,55
59 =>	280,58		59 =>	381,40

A mensalidade para cirurgias e internamentos será reajustada em novembro/2014 pelo IPCA do período de novembro/2013 a outubro/2014 ou pela taxa de sinistralidade do período, o qual for maior.

Tabelas de consultas e exames para empregados e dependentes

Plano de Enfermaria	Funcionário	Dependente	
Consultas: 0 - 6 consultas por ano	9,02	13,54	R\$/consulta
Consultas: 7-12 consultas por ano	18,06	27,09	R\$/consulta
Consultas: >12 consultas por ano	36,95	36,95	R\$/consulta
Percentual de exames	50%	50%	R\$/mês por família
Teto de exames	473,17	473,17	
Plano de Apartamento			
	Funcionário	Dependente	
Consultas	21,16	31,72	R\$/consulta
Percentual de exames	50%	50%	R\$/mês por família
Teto de exames	473,17	473,17	

Os valores de consultas, exames e teto de exames, serão reajustados em novembro/2013 pelo IPCA do período de novembro/2012 a outubro/2013 ou pela taxa de sinistralidade do período, o qual for maior. Em novembro/2014, o reajuste da co-participação será pelo IPCA do período de novembro/2013 a outubro/2014 ou pela taxa de sinistralidade do período, o qual for maior.

PARÁGRAFO QUARTO. Para esta finalidade fica a empresa autorizada a descontar do salário mensal do empregado o valor referente a sua participação e dos seus dependentes.

PARÁGRAFO QUINTO. Fazem jus à assistência médica todos os empregados da empresa, sendo facultativo a adesão ao benefício, bem como, os dependentes de empregados contratados na empresa até 30/09/2004. Para os dependentes dos empregados admitidos após 30/09/2004 e ativos na empresa até o mês de dezembro/13, será permitida a inclusão destes dependentes na assistência médica no mês de dezembro/2013, de acordo com as tabelas e condições estipuladas nos termos deste acordo coletivo. Inclusões fora do mês de dezembro/13 estarão sujeitas a aceitação da empresa e da operadora, bem como, ao cumprimento das carências estipuladas pela própria operadora.

Uma vez que a empresa dispõe de um ambulatório médico instalado próximo à ela, quando da necessidade de realização de consultas médicas, o empregado deverá dirigir-se primeiramente ao ambulatório médico da empresa, sob pena de aumento de sua contribuição mensal em até 20% sobre o valor no presente acordo. Se houver necessidade de encaminhamento para especialistas, isto deverá ser realizado através do ambulatório da empresa. Essa medida se faz necessária para evitar o desequilíbrio no contrato do plano de saúde firmado pela empresa, o que pode levar ao aumento da contribuição individual de todos os empregados.

As consultas deverão ser agendadas fora de horário de trabalho do empregado com exceção de consultas/procedimentos emergenciais, os quais poderão ser agendados em horário de trabalho.

As saídas médicas dos empregados para: autorização de exames, solicitação de receitas, avaliação de cirurgias, consultas odontológicas, acompanhamento de dependentes (no ambulatório), ou agendamento de consultas no ambulatório, devem ser realizadas fora do horário de trabalho, exceções deverão passar por autorização prévia da chefia da área ou do supervisor.

Aos aposentados já desligados será cobrado o valor definido pela operadora para os inativos (fundamentado pelo cálculo atuarial). A mensalidade do aposentado será reajustada em novembro/2013 pelo IPCA do período de novembro/2012 a outubro/2013 ou pela taxa de sinistralidade do período, o qual for maior. Em novembro/2014, a mensalidade do aposentado será reajustada pelo IPCA do período de novembro/2013 a outubro/2014 ou pela taxa de sinistralidade do período, o qual for maior.

O subsídio total da empresa para esses casos fica limitado a R\$ 6.000,00 (seis mil reais). A diferença entre o valor definido pela operadora e o subsídio da empresa será pago pelo aposentado.

Os empregados desligados da empresa (aposentados ou não), a partir de 30/09/2004 e que tenham interesse em continuar com o plano de assistência médica conforme determina a Lei nº 9656/98 poderão fazê-lo, pagando o valor integral da mensalidade diretamente à operadora do plano de saúde. Não haverá subsídio da empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTO SALÁRIO (ACIDENTE DE TRABALHO/AUXÍLIO DOENÇA)

O adiantamento de 30 dias de salário ocorrerá na 2ª quinzena do 2º mês de afastamento do empregado, e o desconto deste adiantamento do empregado será em folha de pagamento, quando do retorno ao serviço ou através de pagamento espontâneo.

PARÁGRAFO ÚNICO: O saldo negativo mensal, gerado pela manutenção dos benefícios ao empregado afastado (auxílio doença e auxílio acidente), demonstrado no recibo de salário (evento 493), deverá ser reembolsado à empresa, através de depósito em conta corrente, devendo cópia do comprovante de pagamento ser entregue no setor de administração de pessoal da empresa. O não pagamento do saldo negativo pelo período de 30 (trinta) dias, autoriza a empresa a suspender todos os benefícios oferecidos ao empregado, dentre eles, associação, seguro, previdência privada, farmácia, assistência médica, odontologia, cesta básica ou vale alimentação, descontos de contribuições sindicais, etc, vez que o empregado estará recebendo valores do INSS mensalmente o que impossibilita o desconto em folha de pagamento, pela empresa dos valores de responsabilidade do empregado.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

No seguro está incluída a assistência funeral, desde agosto/2000.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA - MATERIAL ESCOLAR

A empresa fornecerá nos meses de Janeiro/2014 e Janeiro/2015, a todo empregado ativo nesta data e que tenha filhos na escola com idade entre 6 e 14 anos um kit material escolar contendo os seguintes itens, os quais não têm natureza remuneratória.

1ª a 4ª série:

- 06 cadernos de linguagem – 96 folhas
- 01 caderno de desenho - 40 folhas
- 02 cadernos de aritmética - 96 folhas
- 01 caixa de lápis de cor grande - 24 cores
- 04 lápis preto
- 02 borrachas
- 02 canetas esferográficas
- 01 apontador
- 01 tesoura sem ponta
- 01 cola branca
- 01 régua de 30 cm

5ª a 8ª série:

- 05 cadernos universitários - 96 folhas
- 01 caderno cartografia grande - 48 folhas
- 01 caderno universitário quadriculado - 96 folhas
- 02 lápis preto
- 01 borracha
- 03 canetas esferográficas
- 01 apontador
- 01 cola branca
- 01 régua de 30 cm
- 01 compasso
- 01 transferidor

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa fará a aquisição dos itens do kit de material escolar, porém a composição e a entrega dos kits aos empregados será de responsabilidade do Sindicato.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO DE FUNÇÃO

A empresa fica obrigada a promover a anotação na CTPS da função efetivamente exercida pelo empregado, desde que o empregado apresente a CTPS à Administração de Pessoal para atualização.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO

Aos empregados demitidos “Sem Justa Causa” e tendo trabalhado em empresas do grupo sem interrupção durante um período de:

- a) 10 (dez) anos de trabalho receberão um valor equivalente a um salário básico dos mesmos, sem acréscimos de gratificações, horas extras ou quaisquer outras vantagens, a título de indenização.
- b) 20 (vinte) anos de trabalho ou mais, receberão um valor equivalente a dois salários básicos do mesmo, sem os acréscimos antes mencionados, a título de indenização.
- c) A empresa pagará ao empregado que venha a aposentar-se por tempo de serviço uma indenização correspondente a 1(um) salário nominal, sem natureza remuneratória, desde que o empregado tenha mais de 5 (cinco) anos e menos de 10 (dez) anos de trabalho na empresa.
Os empregados deverão comunicar à empresa, por escrito, assim que o benefício da aposentadoria for concedido pelo INSS, sob pena de não ter qualquer direito à indenização mencionada nesta cláusula.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os itens acima não são cumulativos, bem como com qualquer outro programa de gratificação que venha ser mais vantajoso aos empregados, ou seja, o pagamento de uma vantagem exclui a outra.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL

As rescisões contratuais deverão ser homologadas pelo Sindicato da categoria. Nos casos de empregados com menos de um ano fica a critério do mesmo solicitar ou não a assistência Sindical, tendo eficácia, contudo, as rescisões efetuadas nos termos da lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO DE CONTRATO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá indicar por escrito a falta grave cometida pelo empregado, mas eventual equívoco quanto ao seu enquadramento não descaracteriza o ato como faltoso.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO - LEI 9.601/98

Fica reconhecido o direito à celebração de contrato por prazo determinado, de que trata a Lei 9.601/98, pelo prazo máximo de dois anos, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em caso de rescisão antecipada, sem justa causa e por iniciativa da empresa, a indenização ao empregado será representada pelos depósitos feitos ao FGTS.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não se aplica a esta modalidade contratual o disposto nos artigos 451, 478 e 480 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Sem prejuízo dos depósitos previstos na Lei 9.601/98, na conta do FGTS, a empresa fará depósitos mensais vinculados, a favor do empregado, em estabelecimento bancário, no percentual de 2% (dois por cento) sobre o salário básico, com a possibilidade de saque a cada seis meses ou quando da rescisão do contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TERCEIRIZAÇÃO E CONTRATOS SEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Fica estipulado que a empresa poderá utilizar-se de mão-de-obra temporária e terceirizada, em todas as áreas, nos termos da legislação vigente.

A empresa terá direito a terceirizar as suas atividades, ficando isenta de responsabilidades em relação aos empregados da empresa contratada, desde que esta, na época da contratação, esteja em dia com as suas obrigações fiscais e trabalhistas.

As relações de trabalho, sem vínculo de emprego, continuam a ser regidas pela legislação específica.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nenhuma vantagem estipulada em contrato de outra natureza jurídica pode ser considerada para o cálculo de direitos decorrentes do contrato de trabalho.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - APRENDIZES

A contratação de aprendizes seguirá as diretrizes da legislação específica que regula a matéria, não se aplicando as normas e condições estabelecidas neste acordo coletivo.

Fica ajustado que a contratação de aprendizes, nos termos exigidos pela lei, subordina-se a disponibilização dessas pessoas pelo mercado e desde que atendam aos requisitos exigidos para a vaga aberta.

Será concedido ao aprendiz o vale transporte sendo que o desconto não será superior a 6% (seis por cento) do salário básico.

Os aprendizes contratados não têm direito aos benefícios regulamentados neste acordo, exceto o vale transporte.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTÁGIOS

Nos casos em que o empregado estudante de escola superior, ou de curso profissionalizante de 2º grau ou supletivo, necessite de estágio complementar ao ensino, a empresa poderá ceder o espaço para tal aprendizado, em atividade diversa da que o empregado labora.

- a) A concessão do estágio deverá ser feita através de termo de compromisso firmado entre a empresa, o empregado e a instituição de ensino, nos termos da lei.
- b) O estágio será realizado fora da jornada normal de trabalho.
- c) Os empregados que firmarem o termo de compromisso de estágio, não terão direito ao recebimento de horas extras, referente ao tempo despendido no mesmo.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Fica ajustado que a contratação de pessoas com deficiência, nos termos exigidos pela lei, subordina-se a disponibilização dessas pessoas pelo mercado e desde que atendam aos requisitos exigidos para a vaga aberta.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa fará comunicação ao Sindicato das aludidas vagas, cabendo a este fazer a divulgação necessária para que os interessados se habilitem a ocupar a referida função.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Uniforme e Equipamentos de Proteção Individual - EPI's exigidos pela empresa, ou por lei, serão fornecidos gratuitamente aos

empregados, conforme regulamento da empresa, sendo o empregado responsável pela guarda, conservação e uso correto dos mesmos. Caso o empregado modifique ou danifique o(s) uniforme(s) ou equipamento(s) de proteção individual fornecidos, a empresa poderá cobrar um valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do custo por cada item danificado/modificado, mediante a devolução do material nestas condições. A empresa poderá cobrar do empregado o valor integral dos uniformes e/ou dos equipamentos na rescisão, caso estes não sejam devolvidos no desligamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FERRAMENTAS

O empregado é responsável pela guarda e conservação das(s) ferramenta(s) de trabalho fornecidas a ele, devendo o mesmo fazer a devolução do(s) mesmos sempre que solicitado ou quando do seu desligamento. Caso ocorra o extravio ou fique comprovado o dano a ferramenta pelo mau uso, a empresa poderá cobrar do empregado o valor integral do mesmo.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS ESPECIAIS DE EMPREGO

Fica garantida e assegurada a manutenção do emprego, excetuadas as hipóteses de contrato por prazo determinado, rescisão por justa causa, rescisão por mútuo acordo e por pedido de demissão, para as seguintes hipóteses:

- a) A empregada gestante, desde o início da gravidez até 30 (trinta) dias após a garantia constitucional;
- b) O empregado, nos 12 (meses) anteriores à aquisição do direito à aposentadoria voluntária, nos termos das normas legais que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social (Constituição Federal, Lei 8.213/91 e Decreto 3.048/99), desde que conte com mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados à empresa, como empregado. Ao completar esse tempo, requeira ou não a aposentadoria, a garantia fica extinta. Somente gozarão da referida garantia os empregados que comprovarem através de certidão do INSS o tempo de serviço computado para a aposentadoria, devendo entregá-la na empresa até no máximo 30 dias após ter recebido a certidão do INSS, contra-recibo.
- c) Garantia de emprego ao empregado em idade de prestação de serviço militar, compulsório, sem remuneração, desde o primeiro dia do ano em que completar 18 anos, até 60 dias após a baixa militar.
- d) Nos casos referentes a esta cláusula, as rescisões serão assistidas pelo Sindicato, sob pena de nulidade.

O empregado, afastado da empresa em gozo de benefício por acidente de trabalho ou doença ocupacional, só tem direito à garantia de emprego no período que a lei determina, exceto para rescisões de contrato por justa causa, contrato por prazo determinado e período de experiência.

A garantia de emprego ao empregado afastado por acidente de trabalho ou doença profissional, pelo prazo previsto no art. 118 da Lei 8.213-91, é assegurada somente quando o nexo de causalidade for atestado pelo órgão previdenciário.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - APOSENTADOS POR INVALIDEZ

Os empregados aposentados por invalidez não terão direito aos benefícios concedidos aos demais empregados, uma vez que o seu contrato de trabalho encontra-se suspenso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para efeito da Assistência Médica, conforme lei 9.656/1998, esses empregados serão transferidos para a carteira de inativos da empresa, assim, poderão continuar com o plano de assistência médica, pagando o valor integral da mensalidade diretamente à operadora do plano de saúde. Não haverá subsídio da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O saldo negativo mensal, gerado pela manutenção do benefício Seguro ao empregado aposentado por invalidez, demonstrado no recibo de salário (evento 493), deverá ser reembolsado à empresa através de depósito em conta corrente, devendo cópia do comprovante de pagamento ser entregue no setor de administração de pessoal da empresa. O não pagamento do saldo negativo pelo período de 30 (trinta) dias, autoriza a empresa a suspender estes benefícios, vez que o empregado estará recebendo valores do INSS mensalmente o que impossibilita o desconto em folha de pagamento, pela empresa dos valores de responsabilidade do

empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PPP (PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO)

O documento PPP somente será entregue na rescisão do contrato de trabalho, conforme instrução normativa número 99 de 05/12/2003 do Ministério da Previdência Social/INSS, art. 148, parágrafo 3o, salvo casos comprovados que a pessoa deu entrada ao processo de aposentadoria.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SISTEMAS DE INFORMAÇÃO / INFORMÁTICA

Fica vedado o uso, pelo empregado, dos sistemas de informação da empresa, para fins particulares, inclusive telefone, Internet, informática, base de dados, e-mail, sob pena de sanções disciplinares, inclusive demissão por justa causa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO DE TRABALHO

Fica acordado que não será implantada, sem anuência do Sindicato, jornada de Trabalho como segue: a jornada de trabalho não poderá ter seu início ou término no período compreendido entre 00 hora e 5 horas da manhã.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

- a) A mudança de horário ou turno de trabalho, dentro da mesma carga horária, por necessidade da empresa, não caracteriza alteração contratual.
- b) A empresa poderá remanejar ou reduzir a carga horária em decorrência das normas governamentais sobre racionamento de energia e/ou situações de força maior que impliquem em redução parcial ou total da atividade produtiva, tal como falta ou diminuição do abastecimento de insumos produtivos (gás, etc.) sob os quais a empresa não tenha uma ação direta. Havendo redução de carga horária, o empregado receberá na proporção das horas prestadas.
- c) Poderá ser adotado para os empregados das áreas administrativas, o sistema de horário flexível de trabalho, onde o empregado deve respeitar a realização das 8 horas diárias de trabalho. Somente as horas que excederem a oitava hora trabalhada, poderão ser lançadas como crédito no banco de horas, descontando o tempo mencionado na Cláusula 46, itens a) e e), e também o tempo necessário para compensação dos dias considerados como feriados ponte, constantes na planilha Feriados Pontes, aprovada pelo Sindicato. O não cumprimento da jornada total, por culpa do empregado, acarretará na aplicação das penas previstas em lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não caracteriza turno ininterrupto de revezamento o trabalho em dois ou três turnos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REGIME DE TRABALHO 4X4, 2X2 E 12X36

A Incepa fica autorizada a estabelecer jornada de 12 horas de trabalho (11 horas trabalhadas acrescida de 1 hora destinada ao repouso e alimentação) por 36 de folga compensatória, e de igual modo a estabelecer jornadas de 12 horas de trabalho (11 horas trabalhadas acrescida de 1 hora destinada ao repouso e alimentação) durante quatro dias consecutivos com repouso de 96 horas consecutivas ou 12 horas de trabalho (11 horas trabalhadas acrescida de 1 hora destinada ao repouso e alimentação) durante dois dias consecutivos com repouso de 48 horas consecutivas.

Nas jornadas acima estabelecidas haverá um intervalo para repouso ou alimentação de uma hora diária.

Em função da particularidade destas jornadas de trabalho as horas trabalhadas aos domingos pelos empregados serão remuneradas como horas normais, visto que o sistema embute compensação para os dias trabalhados. Todavia, quando o dia de trabalho do empregado coincidir com feriado, o empregado deverá trabalhar normalmente, e receberá estas horas com acréscimo de 100% denominada gratificação.

Estes regimes de trabalho poderão ser estendidos para qualquer setor da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REGIME DE TRABALHO 6X2 E 5,5

Fica confirmada a utilização do regime de seis dias de trabalho por dois dias de folga. Na primeira semana o empregado trabalha 48 horas semanais e a compensação das horas excedentes a 44 horas ocorre na semana seguinte.

Em função da particularidade destas jornadas de trabalho as horas trabalhadas aos domingos pelos empregados serão remuneradas como horas normais, visto que o sistema embute compensação para os dias trabalhados. Todavia, quando o dia de trabalho do empregado coincidir com feriado, o empregado deverá trabalhar normalmente, e receberá estas horas com acréscimo de 100% denominada gratificação.

De igual forma, fica confirmada também a utilização do regime de 5,5 (cinco dias e meio de trabalho), totalizando 44 horas semanais de trabalho.

Estes regimes de trabalho poderão ser estendidos para qualquer setor da empresa.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Fica acordada a prorrogação de 2 (duas) horas diárias quando necessário, sendo com isso consideradas como Horas Extras e remuneradas como prevê a Cláusula 45, em conformidade ao Artigo 59 da CLT, salvo o acordo coletivo do banco de horas, ou acordo individual de compensação entre empregado e empregador.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Fica acordada nesse instrumento a possibilidade de compensação de jornada semanal, em detrimento à jornada do sábado, nos termos do Artigo 59, parágrafo 2º da CLT. A prestação de horas extras não descaracteriza o acordo de compensação.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA

Fica acordado que o intervalo intrajornada, destinado ao repouso ou alimentação, é fixado em 30 minutos, para os trabalhadores que observam os seguintes horários: 5h às 13h, 5h às 14h48, 5h12 às 14h, 5h30 às 14h18, 5h30 às 13h30, 6h às 14h, 6h às 14h48, 7h30 às 13h30, 7h42 às 17h, 13h às 21h, 13h às 22h, 13h12 às 22h, 13h42 às 22h30, 14h às 22h, 14h30 às 22h30, 15h12 às 24h, 22h às 6h48, 21h12 às 6h, 22h às 6h, 23h00 às 7h00. Tal estipulação atende aos interesses específicos dos empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: a empresa mantém instalada em suas dependências um restaurante com local apropriado para que os empregados realizem suas refeições.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CARTÃO PONTO

O cartão ponto é instrumento válido para aferição do horário de trabalho, constituindo-se em meio hábil de prova, prevalecendo sobre as demais, em caso de controvérsia sobre a jornada.

Faltas

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS OU ATRASOS AO SERVIÇO

Ressalvadas as hipóteses previstas em lei, quando ocorrerem faltas ou atrasos ao serviço, o empregado perderá a remuneração do dia ou o valor correspondente aos minutos de atraso, assim como a remuneração correspondente ao repouso semanal. Caso, contudo, o empregado comprove o motivo da falta ou atraso e este seja aceitável, não haverá desconto do Repouso Semanal Remunerado - RSR.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FALTAS AO TRABALHO DO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas ao trabalho do empregado estudante para prestação de exames vestibulares ou supletivos, desde que em estabelecimento de Ensino Oficial, autorizados ou reconhecidos, e mediante comprovante escrito.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Os empregados submetidos à jornada de trabalho 4X4, 6X2 e 2x2, não poderão realizar horas extras. Assim, para estes empregados, as horas trabalhadas das 22:00 às 06:00, em função do adicional pactuado na cláusula 11ª, serão consideradas como horas de 60 minutos. Em função da impossibilidade de realização de horas extras, a estes empregados, não se aplica o disposto nos itens seguintes.

As horas extras, quando realizadas com prorrogação de jornada normal de trabalho, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação às horas normais.

As horas extras quando realizadas em domingos e feriados, que excedam as horas normais de trabalho nestes dias, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento) de acréscimo em relação às horas normais.

As horas extras quando realizadas em horário noturno, serão remuneradas com os percentuais definidos nesta cláusula, todavia tomando-se por base o acréscimo legal para o trabalho noturno (20%) e não o convencionado na cláusula 11ª deste acordo.

As horas trabalhadas aos domingos pelos empregados no regime de trabalho 6x2, 4x4 e 2x2 serão remuneradas como horas normais, visto que o sistema embute compensação para os dias trabalhados. Todavia, as horas extras realizadas nesses dias serão remuneradas conforme o parágrafo anterior.

Empregados com redução do intervalo de 30 minutos de refeição, em caráter excepcional ou motivo de força maior, poderão realizar horas extras. Em função da exigência legal da realização mensal da reunião da CIPA, treinamento da CIPA e Brigada de Incêndio os empregados que fazem parte desta comissão poderão ser chamados a participar destas reuniões fora do seu horário de trabalho, tendo direito a receber horas extras, sem, contudo descaracterizar este regime de trabalho.

As horas que os empregados permanecem em treinamento não caracterizam horas extras, exceto para os treinamentos mencionados anteriormente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - OUTRAS NORMAS SOBRE REGISTRO E JORNADA DE TRABALHO

- a) O empregado deverá registrar seu ponto nas leitoras e somente serão permitidas variações de horário no registro não excedentes a cinco minutos, indiferentes se antecederem ou sucederem a jornada estipulada.
- b) Fica a critério da empresa analisar a situação quanto ao ingresso ou não do empregado que constantemente chega atrasado ao serviço, aplicando-lhe as disposições estabelecidas em lei.
- c) O empregado somente poderá registrar sua entrada na empresa, com antecedência superior a 10 minutos, mediante autorização escrita da chefia.
- d) Os empregados que exercem função externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, não terão direito ao recebimento de horas extras, devendo tal condição ser registrada na Carteira de Trabalho e no Registro de Empregados.
- e) Não é devido ao empregado o pagamento como horas extras os 10 (dez) minutos que antecedem e que sucedem a jornada de trabalho, desprezando-se esse tempo no cômputo da jornada de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TURNOS DE TRABALHO

Os empregados que trabalham no sistema de turnos poderão realizar rodízio respeitando o prazo de sete meses entre uma troca de turno e outra. A alteração de turno também poderá ser efetuada conforme a necessidade da empresa e para atender a necessidade de estudo do empregado. Ambas as alterações poderão ocorrer antes do empregado completar sete meses no turno que vem trabalhando.

Os empregados poderão realizar a troca de folgas, para participar de casamentos, batizados, aniversários nos sábados e domingos, quando as folgas não coincidem com estes dias, desde que aprovado previamente pela empresa.

Os empregados que prestam serviços no regime de trabalho 5,5 dias (trabalham 8 horas de segunda a sexta e mais 4 horas no sábado) poderão trabalhar 8 horas em um determinado sábado e folgar no sábado seguinte, desde que negociado com a empresa para não prejudicar o andamento da produção.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DO PONTO. INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO

Quando não houver necessidade de o empregado deixar o recinto da empresa no horário destinado ao repouso ou alimentação, poderá ser dispensado de marcação do ponto no início e término desse intervalo.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS

A todo empregado com menos de um ano de serviço na empresa que vier a rescindir seu contrato espontaneamente, ficará assegurado o direito à percepção das férias proporcionais, correspondente aos meses trabalhados.

Os empregados poderão gozar férias em dois períodos, com duração nunca inferior a dez dias, sempre que presente necessidade inadiável, a juízo do empregador.

Férias Coletivas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS COLETIVAS

Em caso de férias coletivas, para o empregado que trabalha nas jornadas de 4x4, 2x2 e 6x2, se o primeiro dia de férias coincidir com o dia de folga do empregado este tem direito a acrescentar o mesmo número de dias no final das férias coletivas. Para o empregado que não possuir período aquisitivo de 30 dias e, ao final das férias coletivas, sobrares dias inferiores a 10, este poderá estender o período de férias até o zeramento dos dias, ou, converter os dias restantes em abono pecuniário.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Insalubridade

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATIVIDADES INSALUBRES E PERIGOSAS

Serão consideradas como atividades insalubres ou perigosas àquelas devidamente enquadradas como tal, de acordo com as normas do Ministério do Trabalho. Todavia, a caracterização e a classificação da insalubridade ou de periculosidade, cujas atividades estejam enquadradas por normas do Ministério do Trabalho, far-se-á através de perícia, por Médico ou Engenheiro do Trabalho, assegurando-se as partes o direito de indicar perito assistente.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÕES DA C.I.P.A.

- a) As eleições da CIPA deverão ser comunicadas ao sindicato com antecedência mínima de 30 dias, antes do término do mandato.
- b) A CIPA poderá convocar uma subcomissão técnica da Empresa para avaliar assuntos que julgar necessário.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

As faltas ao serviço, por motivo de doença, serão comprovadas para todos os efeitos legais, através de atestados médicos fornecidos pelos médicos assistentes conveniados, pelo SUS ou qualquer outro profissional médico. Para a sua validade, os atestados devem ser endossados pelo serviço médico da empresa, que deverá dar suas razões quando o endosso for negado. Todo empregado que se ausentar do trabalho por doença, deverá trazer ao ambulatório médico da empresa o atestado médico no prazo de até 24 horas após o início do afastamento. Se o afastamento ocorrer no final de semana ou feriado, o aviso deverá ser feito no 1º dia útil subsequente. Na impossibilidade do empregado deslocar-se até o ambulatório médico da empresa o atestado deverá ser entregue por familiares. Após este prazo não serão considerados os atestados para fins de abono às faltas.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

Fica ajustado que os empregados e a empresa são co-responsáveis na observância das normas que disciplinam a medicina e segurança do trabalho. Os empregados que não usarem corretamente os equipamentos de proteção que a empresa lhes fornece (EPIs), nem se sujeitarem aos métodos de prevenção à fadiga e à doença cientificamente recomendados, estarão sujeitos as sanções administrativas previstas na Legislação vigente.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO E DIVULGAÇÃO

A empresa reservará locais para afixação nos quadros de avisos, editais e notícias da Entidade Sindical, mediante prévio visto da direção da mesma.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Aos dirigentes sindicais eleitos como titulares pertencentes à Diretoria Efetiva do Sindicato conveniente, fica assegurada licença remunerada, de até 5 dias, para tratarem de assuntos ligados aos interesses sindicais, desde que comunicado com a antecedência mínima de 48 horas e que não se afastem todos de uma única vez.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA ASSISTENCIAL

No período de junho/2013 a maio/2014 será descontado de cada trabalhador abrangido pelo presente acordo, R\$ 11,04 (onze reais e quatro centavos) mensais, para os cofres do sindicato profissional. Em junho/2014, este valor será reajustado pelo percentual indicado na cláusula 4, item b), sendo que o desconto ocorrerá no período de junho/2014 a maio/2015.

Fica ressalvado o direito de discordância, no prazo de 10 dias, contados a partir da assinatura do acordo, mediante documento assinado de próprio punho e endereçado ao setor de Recursos Humanos da empresa, com cópia ao Sindicato.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE SINDICAL

Para o período de junho/2013 a maio/2014, o valor da mensalidade descontada mensalmente dos sócios do Sindicato corresponde a R\$ 11,04 (onze reais e quatro centavos). Em junho/2014, este valor será reajustado pelo percentual indicado na cláusula 4, item b), sendo que o desconto ocorrerá no período de junho/2014 a maio/2015.

O sócio que pagar esta mensalidade fica isento da taxa assistencial prevista na cláusula anterior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:As mensalidades previstas nas cláusulas 57 e 58 serão descontadas na folha de pagamento do empregado e repassadas ao Sindicato, sendo que, a responsabilidade pelo destino deste valor é exclusivamente do Sindicato, não podendo, em hipótese alguma, a Incepa ser responsabilizada em caso de uso indevido deste valor.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DAS DIVERGÊNCIAS

As divergências na aplicação dos presentes dispositivos e das normas incidentes sobre o contrato de trabalho serão solucionadas em primeira instância, pelas diretorias dos acordantes. Na impossibilidade de obterem solução por esta via, as partes deverão recorrer à Comissão de Conciliação Prévia, antes de qualquer ação perante o Judiciário.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CATEGORIAS E CLASSES ABRANGIDAS

O presente acordo estabelece normas e condições de trabalho a serem aplicadas aos empregados da INCEPA, no âmbito da representação do Sindicato acordante, excluídos os Managers (Diretores e Gerentes), Gerentes, Chefes, Engenheiro de Processos, Trader e Supervisores da área Comercial, que por exercerem cargos de confiança e estarem fora do controle de horário, suas condições de trabalho serão reguladas por contrato individual.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - VALIDADE DAS CLÁUSULAS

Todas as cláusulas ajustadas neste acordo têm validade durante o período de vigência do presente ajuste, podendo ser renovadas na próxima negociação mediante entendimento das partes.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADE

Em caso de descumprimento pelas partes de quaisquer das cláusulas deste Acordo, ficará a mesma onerada com a penalidade de 2% sobre o salário normativo, que reverterá em favor da parte prejudicada.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PROCESSO DE REVISÃO

Os entendimentos para a efetivação do novo Acordo Coletivo que inicia na data de 01 de junho de 2.015, deverão ser iniciados com 45 dias antes do término do atual. Neste mesmo prazo deverá o Sindicato notificar à empresa a data de início das negociações.

ROZANE CHEMIN GADENS
Diretor
INCEPA REVESTIMENTOS CERAMICOS LTDA

OSVALDO LUIZ MENDES
Procurador
INCEPA REVESTIMENTOS CERAMICOS LTDA

JOAO NASCIMENTO
Tesoureiro
SIND TRAB IND CER PARA CONS PISOS AZUL REF SIM CPO LARG

PAULO DOS SANTOS FERREIRA
Presidente
SIND TRAB IND CER PARA CONS PISOS AZUL REF SIM CPO LARG