

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

01.01.2013 a 31.12.2013.

A - PARTES

EMPREGADOS: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICAS PARA CONSTRUÇÃO, DO FIBROCIMENTO, E OUTRAS FIBRAS MINERAIS E SINTÉTICAS, DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DO MOBILIÁRIO E DE ARTEFATOS DE MADEIRAS DE CRICIÚMA E REGIÃO.

EMPREGADOR: IMBRALIT INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ARTEFATOS DE FIBROCIMENTO LTDA. CNPJ: 83.724.302/0001-30

B - CONDIÇÕES E CLÁUSULAS

01 - REAJUSTE E/OU CORREÇÃO SALARIAL

Em razão da data-base de 1º de janeiro de 2013, a empresa concederá aos seus empregados, um reajuste e/ou correção salarial no percentual de 10% (dez por cento), aplicados sobre os salários de dezembro de 2012.

01.01. As diferenças dos salários e/ou remunerações dos meses de janeiro e fevereiro de 2013, face o presente reajuste ter sido acordado somente no dia 08 de março/2013, com efeitos a partir de 1º de janeiro de 2013, a empresa efetuará o pagamento das referidas diferenças até o dia 09 de março/2013, com depósito em conta bancária de cada trabalhador.

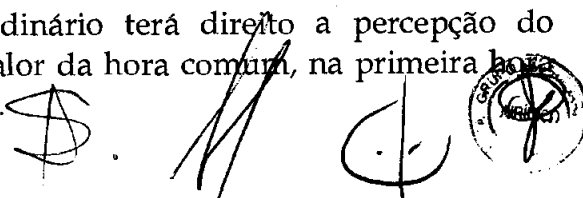
02 - SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL

Fica assegurado a partir de 01.01.2013 um salário mínimo profissional de **R\$ 1.122,00** (um mil cento e vinte dois reais).

02.01. A remuneração estabelecida nesta Cláusula será devida depois de passados 90 (noventa) dias do início do Contrato de Trabalho, sendo que até então a remuneração será de **R\$ 927,27** (novecentos e vinte sete reais e vinte sete centavos).

03 - REMUNERAÇÃO DA HORA EXTRAORDINÁRIA

O empregado que trabalhar em regime extraordinário terá direito a percepção do acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora comum, na primeira hora extra trabalhada e 100% (cem por cento) nas demais.



03.01- Não é devido o pagamento de horas extras relativamente aos dias em que o excesso de jornada não ultrapassar de 05 (cinco) minutos antes e/ou após a duração normal do trabalho, se ultrapassado o referido limite, como extra será considerada a totalidade do tempo que exceder a jornada normal.

04 - REGIME DE COMPENSAÇÃO

A duração normal do trabalho diário poderá ser elevada, independentemente de acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite legal de horas semanais.

04.01. Respeitando o limite legal diário e semanal, pode também a empresa efetuar a compensação dos dias imediatamente anteriores ou posteriores aos feriados, mediante trabalho em um sábado.

05. AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS NOS SALÁRIOS

A empresa poderá descontar dos salários de seus empregados, desde que expressamente autorizados por estes, valores referentes à: associação dos empregados; clube; cooperativa; seguros; previdência privada; transporte; refeição; convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, lojas, supermercados, e, ainda, de quaisquer contribuições aprovadas por Assembléia Geral da categoria profissional em favor do sindicato profissional.

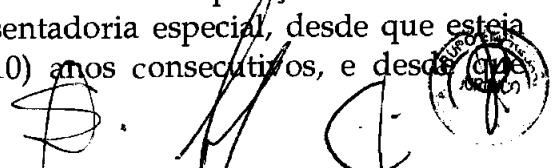
06- JORNADA NOTURNA

O empregado que trabalhar no período noturno terá direito a percepção do acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora comum, a título de adicional noturno.

07- ESTABILIDADES ESPECIAIS

Será garantida estabilidade no emprego nas seguintes condições:

- a) à empregada gestante, desde a concepção, até 150 (cento e cinqüenta) dias após o parto;
- b) ao empregado que estiver em gozo de auxílio-doença-previdenciário, até 60 (sessenta) dias após a alta médica previdenciária;
- c) aos empregados optantes pelo regime do FGTS, durante 12 (doze) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou aposentadoria especial, desde que esteja trabalhando na empresa há mais de cinco (5) anos consecutivos, e durante 24 (vinte) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço ou aposentadoria especial, desde que esteja trabalhando na empresa há mais de dez (10) anos consecutivos, e desde que



comunique tal fato por escrito à empresa enquanto estiverem com seus contratos vigentes. Adquirido o direito extinguir-se-á a estabilidade;

d) ao empregado acometido de asbestose, adquirida na empresa, devidamente comprovada através de exames laboratoriais e médicos especializados, bem como nos casos de acidentes de trabalho que impliquem na necessidade de reabilitação profissional. Caso o empregado, em decorrência da moléstia, esteja incapacitado para exercer suas ocupações habituais, será garantida sua remoção para setor e função compatível, sem redução salarial.

08 - EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

O empregado mais novo na empresa, não poderá perceber salário superior ao do mais antigo na função, salvo, existindo plano de carreira, homologado pelo Ministério do Trabalho.

09 - EMPREGADO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído (Enunciado 159, do TST).

10 - MORA SALARIAL

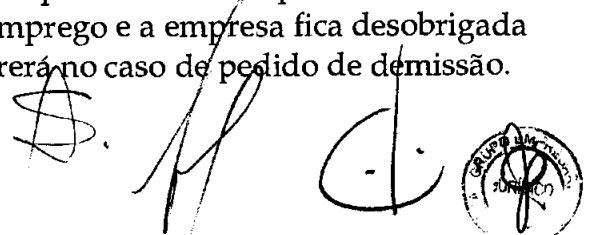
No caso de não pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, as empresas pagarão, em favor do empregado, 1% (um por cento) por dia de atraso, a título de multa.

11 - AVISO PRÉVIO

Para os empregados que contem mais de 05 (cinco) anos ininterruptos de serviço na empresa, o aviso prévio, a ser concedido pela mesma, será de 60 (sessenta) dias, inclusive o aviso indenizado, sem prejuízo da aplicação da Lei, quando esta for mais vantajosa.

12 - DISPENSA DE CUMPRIMENTO DE AVISO PRÉVIO

O empregado em cumprimento de aviso prévio, fica dispensado de cumprir o restante do prazo do respectivo aviso, desde que obtenha novo emprego e a empresa fica desobrigada pelo período não cumprido. A dispensa também ocorrerá no caso de pedido de demissão.

The image shows several handwritten signatures and a circular stamp. The signatures are in black ink and appear to be initials or full names. The circular stamp is located at the bottom right and contains some illegible text and a central emblem.

13 - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA DISPENSA

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito, o motivo da rescisão, sob pena de não poder alegar falta grave em juízo. Cópia da mesma comunicação, deverá, ser remetida ao Sindicato Profissional, no prazo máximo de 05 (cinco) dias após a comunicação ao empregado, sob pena de desqualificação da falta.

14 - QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

No caso de rescisão de Contrato de Trabalho, a quitação das verbas rescisórias, será efetuada pela empresa nos termos da lei em vigor sob pena de a partir deste prazo, pagar multa de 1% (um por cento) ao dia sobre o valor devido ao empregado, observando-se que, o não comparecimento do empregado dentro do prazo acima mencionado, ou que se negue a receber referidas verbas, ficará a empresa isenta da penalidade, desde que comunique ao Sindicato profissional dentro de 72 (setenta e duas) horas após o prazo para essa quitação ou pagamento.

15 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A concessão e o pagamento, pelo INSS, de auxílio-doença-previdenciário até o limite de 120 (cento e vinte) dias, suspenderá o contrato de experiência. Porém, ultrapassado esse prazo, considerar-se-á extinto o Contrato de Experiência após a alta dos referidos benefícios.

16 - INSTRUMENTOS DE TRABALHO

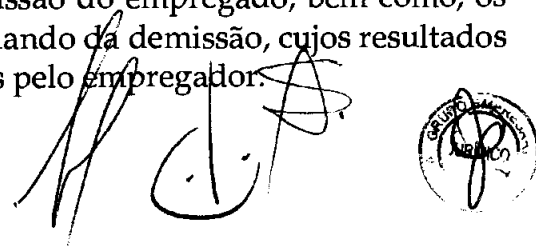
Os instrumentos de trabalho, o uniforme e os equipamentos de proteção individual, serão fornecidos pelo empregador, gratuitamente, na medida em que se fizerem necessários ao desenvolvimento do trabalho.

17 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá comprovante de pagamento, especificando, inclusive, o valor do recolhimento do FGTS.

18 - EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS

Os exames médicos e laboratoriais exigidos para admissão do empregado, bem como, os demais exigidos por lei, inclusive aqueles realizados quando da demissão, cujos resultados deverão ser anexados à rescisão contratual, serão pagos pelo empregador.

The image shows two handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures is a circular stamp with a double border. Inside the stamp, there is some illegible text and a signature, possibly representing an official seal or certification.

19 - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização de cartão-ponto mecanizado e/ou informatizado pela empresa, para controle da jornada de trabalho, ficando dispensada a assinatura dos empregados nos respectivos cartões.

19.01 - O empregado, querendo contestar os horários lançados nos cartões-ponto mecanizados ou informatizados, deverá fazê-lo por escrito, até o dia do pagamento do salário do respectivo mês.

20 - ABONO A FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE

A empresa abonará a falta do empregado estudante nos horários de exames, inclusive vestibulares, desde que em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido como tal, devendo o empregado comunicar a empresa, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e comprovar a realização posteriormente.

21 - LICENÇA DOS DIRIGENTES SINDICAIS

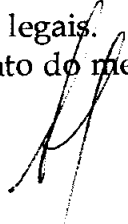
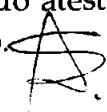
A empresa liberará os seus empregados que forem dirigentes sindicais da entidade profissional, quaisquer que sejam as funções ou cargos ocupados na diretoria, mesmo os suplentes, até 20 (vinte) dias ao ano, consecutivos ou intercalados, a fim de que compareçam como representantes da classe ou participantes em congressos, simpósios, seminários, encontros da classe ou assemelhados, assim como quando forem auxiliar na administração do sindicato, sem qualquer prejuízo em suas remunerações. No caso de excesso de utilização do limite até o máximo de 100% (cem por cento), será compensado em férias ou prorrogação de jornada, o excedente.

22 - RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

As empresas recolherão até 02 (dois) dias após o efetivo pagamento pelo empregado, o valor integral do desconto que lhe for efetuado, referente às contribuições e/ou mensalidades sindicais, a favor da Entidade Profissional. O Sindicato Profissional receberá o valor descontado do empregado diretamente da empresa mediante recibo. Em caso de atraso haverá multa diária de 2% (dois por cento).

23 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados fornecidos por médicos e dentistas da entidade sindical profissional e/ou INSS, serão aceitos pela empresa para todos os efeitos legais. O empregado portador do atestado dará conhecimento do mesmo ao médico da empresa para o acompanhamento.



24 - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado que rescindir espontaneamente seu Contrato de Trabalho, antes de completar 1 (um) ano de serviço, serão pagas férias proporcionais, desde que conte com no mínimo 6 (seis) meses de serviço.

25 - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

Fica reconhecida a legitimidade processual ativa da Entidade Profissional, na condição de substituto processual, em favor dos associados ou de integrantes da categoria, para ajuizamento de qualquer ação, perante a Justiça do Trabalho, visando o cumprimento ou a cobrança de quaisquer das condições ajustadas neste instrumento normativo.

26 - EMPREGADOS NOVOS ADMITIDOS

Os empregados admitidos para o trabalho de mesma natureza dos empregados demitidos, receberão a mesma remuneração destes, com exceção das vantagens pessoais e do período de experiência.

27 - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES

As refeições, quando fornecidas pela empresa, serão de boa qualidade, quentes e deverão conter as calorias necessárias para a apropriada alimentação do trabalhador, além de serem servidas em refeitórios próprios.

28 - FORNECIMENTO DE MEDICAMENTOS

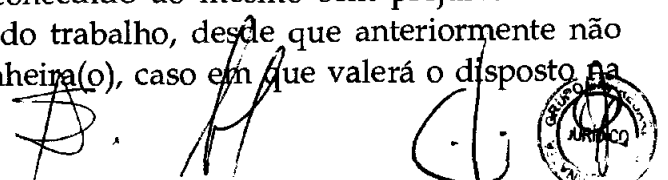
A empresa se obriga a fornecer, gratuitamente, a todos os empregados, os medicamentos necessários aos primeiros socorros.

29 - FORNECIMENTO DE LANCHE

Durante a jornada noturna, desde que haja prestação de trabalho extraordinário, equivalente a duas ou mais horas, a empresa fornecerá, gratuitamente, lanches com padrão alimentar adequado.

30 - FALTAS JUSTIFICADAS

Em caso de casamento do empregado, será concedido ao mesmo sem prejuízo de sua remuneração, 05 (cinco) dias de afastamento do trabalho, desde que anteriormente não tenha vivido sob o mesmo teto com a companheira(o), caso em que valerá o disposto na



CLT; em caso de falecimento do cônjuge ou de seus filhos, será concedido 03 (três) dias; em caso de falecimento de seus pais, será concedido 03 (três) dias; e 01 (um) dia no caso de internação hospitalar da esposa ou filho, bem como do falecimento de sogro(a). Em todos os casos deverá haver comprovação dos fatos e não haverá qualquer prejuízo remuneratório.

31 - DELEGADO SINDICAL

A empresa terá um delegado sindical para cada grupo de 150 (cento e cinquenta) empregados, garantindo-se um máximo de 03 (três) delegados efetivos e 01 (um) suplente, com as mesmas garantias e com o mesmo mandato dos dirigentes sindicais, sendo eleito pelo voto de todos os funcionários no âmbito da empresa. Todo o processo eleitoral será conduzido pelo Sindicato Profissional. Caso a empresa já conte com empregados integrantes da diretoria do Sindicato Profissional, não será abrangida por esta norma.

Parágrafo único - O mandato dos delegados sindicais será prorrogado automaticamente se a empresa não manifestar-se por escrito no prazo de até 01 (um) ano antes da eleição. Havendo manifestação, a empresa deverá especificar qual ou quais os delegados sindicais que não terão o mandato prorrogado.

32 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

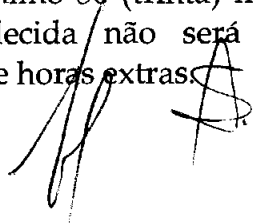
Os empregados que trabalham no horário das 7:00 às 16:00 horas, se receberem seus salários em cheque, terão assegurada a concessão do tempo necessário para recebê-los perante a agência bancária respectiva.

33 - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA.

Declaram as partes que o objeto desta cláusula será cumprido e formalizado em termo próprio, que será revisado anualmente pelas partes, para adaptações que julgarem necessárias.

34 - INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E/OU ALIMENTAÇÃO

A empresa fica autorizada a fixar, o intervalo intrajornada para alimentação e/ou repouso, previsto no artigo 71 da CLT, em até no mínimo 30 (trinta) minutos. Ficando acordado pelas partes que a redução aqui estabelecida não será computada na jornada, conseqüentemente não haverá o pagamento de horas extras.



35 - PENALIDADES

Pelo não cumprimento das normas deste termo, a empresa pagará multa de 1% (um por cento) do salário mínimo, por infração e por empregado, em favor deste, quando o infrator for a empresa. Ficam excetuadas as Cláusulas que já tenham penalidade específica.

36 - VIGÊNCIA

A vigência deste termo será de 12 (doze) meses, com início em 01.01.2013 e término em 31.12.2013.

E, por estarem justos e contratados, firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em 05 (cinco) vias de igual teor e forma, destinando-se a 1ª via para fins de depósito, registro e arquivamento junto à Delegacia de Trabalho de Santa Catarina e demais para as partes.

Criciúma-SC, 08 de março de 2013.



ITACI DE SA - Presidente

**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Cerâmicas para
Construção, do Fibrocimento e Outras Fibras Minerais e Sintéticas,
da Construção Civil, do Mobiliário e de Artefatos de Madeira de Criciúma e Região.**



JOSÉ NORBERTO PERUCCHI -

Diretores

**IMBRALIT INDÚSTRIA E COMERCIO DE ARTEFATOS
DE FIBROCIMENTO LTDA.**



ERNESTO GUILHERME SCHULZ

