

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**(PERÍODO DE 01.01.2009 a 31.12.2009)**

**A - PARTES:**

**EMPREGADOS:**

- 01. 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 REGIÃO.**

**EMPREGADORES:**

- 02. SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO E DE OLARIA DE CRICIÚMA**

**B - CONDIÇÕES E CLÁUSULAS:**

**01. REAJUSTE E/OU CORREÇÃO SALARIAL**

Em razão da data-base de 1º de janeiro de 2009, as empresas concederão aos seus empregados, um reajuste e/ou correção salarial no percentual de 8% (oito por cento), que será o resultado da aplicação dos percentuais a seguir discriminados:

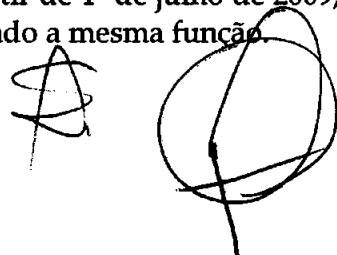
- a) 6,48% (seis vírgula quarenta e oito por cento) a partir de 01/01/2009, a incidir sobre os salários de dezembro de 2008;
- b) 1,43% (um vírgula quarenta e três por cento) a partir de 01/07/2009, a incidir sobre os salários de janeiro de 2009.

Fica claro que a aplicação do percentual de 1,43%, será sobre o salário de janeiro/2009, já reajustado com o índice de 6,48%, resultando, portanto, no percentual de 8% estabelecido no *caput*.

Fica acordado que o salário de julho/2009 servirá de base para próxima negociação.

**02. REMUNERAÇÃO MÍNIMA**

Fica assegurada e garantida, a partir de 1º de janeiro de 2009 uma Remuneração Mínima de R\$ 594,52 (quinhentos e noventa e quatro reais e cinquenta e dois centavos), e a partir de 1º de julho de 2009 de R\$ 603,00 (seiscentos e três reais), a qual será paga pelo prazo máximo de cento e vinte (120) dias a contar da data da admissão ao fim do qual o empregado terá seu salário elevado para R\$ 781,28 (setecentos e oitenta e um reais e vinte oito centavos) a partir de 1º de janeiro de 2009 e para R\$ 792,43 (setecentos e noventa e dois reais e quarenta e três centavos) a partir de 1º de julho de 2009, ou equiparado ao salário do colega que esteja exercendo a mesma função.



**02.01.** Ficam excluídos dessa Remuneração Mínima os empregados nos serviços de copa e cozinha, empregados nos serviços de carga e descarga de mercadorias, empregados nos serviços de banheiros, empregados nos serviços de jardinagem, os "office-boys" e os arquivistas.

**02.02.** As partes estabelecem de comum acordo, a partir de 1º de janeiro de 2009 uma Remuneração Mínima de R\$ 594,52 (quinhentos e noventa e quatro reais e cinquenta e dois centavos), e a partir de 1º de julho de 2009 de R\$ 603,00 (seiscentos e três reais), para as funções de: carregador de expedição, auxiliar de amostras expositoras, servente de limpeza, jardineiro, vigilante e recepcionista. O piso aqui convencionado somente será aplicado para as empresas que inverterem o processo de terceirização, usado atualmente nestas funções.

**02.03.** As diferenças salariais decorrentes da aplicação do percentual de reajuste de 6,48% (seis vírgula quarenta e oito por cento), face este termo ter estabelecido reajuste retroativo a janeiro de 2009, deverá ser paga por ocasião do pagamento dos salários de abril de 2009, excluindo as empresas pertencentes ao Grupo Cecrisa S/A, que terão prazo para pagamento até o dia 20.06.2009. Sob pena de aplicação da multa estabelecida na cláusula 13 desta Convenção (MORA SALARIAL).

### **03. HORÁRIO DO INÍCIO E DO FIM DA JORNADA**

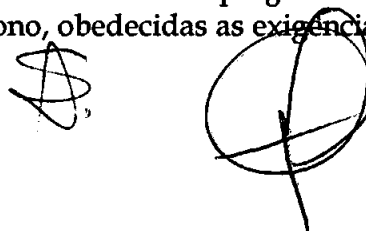
Diariamente, não será considerado como hora extra até o limite de 10 (dez) minutos antes e 10 (dez) minutos após a jornada normal de trabalho. Entretanto se o limite aqui fixado for excedido, deverá ser considerado como extraordinária toda a prorrogação e não apenas o que exceder do limite.

### **04. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E/OU ALIMENTAÇÃO**

As empresas, que possuem refeitório, ficam autorizadas a fixarem o intervalo intrajornada para alimentação e/ou repouso, previsto no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em consonância com a Portaria 42/2005 do TEM - Ministério do Trabalho e Emprego, em até, no mínimo, 30 (trinta) minutos. Ficando convencionado pelas partes que a redução aqui estabelecida não será computada na jornada e conseqüentemente não haverá o pagamento de horas extras.

### **05. ABONO**

Na vigência desta convenção coletiva de trabalho os empregados que gozarem férias terão direito de receber um abono, obedecidas as exigências e condições seguintes:



- 05.01. O abono será no valor de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) para as férias de 30 (trinta) dias e proporcional aos demais períodos, previstos no artigo 130 e 146 da CLT .
- 05.02. O abono será pago em dinheiro sem qualquer desconto, no valor vigente da data do efetivo pagamento, no prazo de até 02 (dois) dias após o retorno das férias.
- 05.03. Para fazer jus ao presente abono o empregado deve ser filiado ao sindicato profissional e fazer prova disto perante a empresa até o dia do início do gozo das férias, salvo quando o desconto da sua mensalidade ao sindicato já for na folha de pagamento.
- 05.04. O presente abono não integra o salário e/ou remuneração para nenhum efeito e/ou causa.
- 05.05. A empresa que estender o presente abono aos empregados não sindicalizados, como penalidade, pagará o valor do abono em dobro para os sindicalizados, admitindo o sindicato profissional como substituto processual.
- 05.06. Todas as empresas terão prazo até o 5º dia útil do mês maio de 2009 (ocasião do pagamento do salário do mês de abril/2009) para pagarem os abonos de férias não pagos desde 01/01/2009.

## 06. LICENÇA A DIRIGENTE SINDICAL

Mediante previa comunicação do Sindicato interessado, com antecedência de quarenta e oito (48) hora, cada empresa que tenha em seus quadros mais de dois dirigentes sindicais, durante o período de vigência desta Convenção Coletiva, se compromete a conceder o total de vinte (20) dias de licença remunerada, consecutivos ou intercalados, em favor de dirigente sindical, legalmente eleito, desde que o mesmo seja seu empregado, e cada empresa que tenha em seus quadros dois ou menos dirigentes sindicais, se compromete a conceder o total de (10) dez dias de licença remunerada consecutivos e intercalados em favor de dirigente sindicais legalmente eleitos desde que o mesmo seja seu empregado, a fim de que compareça como participante ou representante de classe, em congressos, simpósios, seminários, encontros de classe e assemelhados, desde que os mesmos tratem ou versem sobre assuntos trabalhistas, previdenciários, assim como quando forem auxiliares na administração do Sindicato.

## 07. GARANTIA DE EMPREGO (ESTABILIDADE PROVISÓRIA)



Fica garantida e assegurada a manutenção do emprego (Estabilidade Provisória), excetuadas as hipóteses de contrato a prazo, rescisão por justa causa, rescisão por mútuo acordo, simples renúncia do empregado manifestada à empresa e pedido de demissão, para:

- a) A empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco (05) meses após o parto. Em caso de dispensa sem justa causa, a Empregada deve confirmar a sua gravidez por escrito a Empregadora no prazo máximo de até 60 (sessenta) dias a contar da data do recebimento do Aviso Prévio, para gozar desta estabilidade provisória.
- b) O empregado em gozo de Auxílio Doença Previdenciário por mais de trinta (30) dias, que terá setenta e cinco (75) dias de garantia de emprego após a comunicação da alta do respectivo benefício;
- c) O empregado, optante 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 três (3) anos consecutivos, e desde que comunique por escrito a empresa de que esta nesta situação (pré-aposentadoria), comprovada por documento fornecido pelo INSS ou por quem o substituir. O empregado fará jus apenas uma vez à garantia de manutenção do emprego aqui assegurada, e essa garantia cessará ou se extinguirá definitivamente se o empregado não se aposentar após adquirido o direito a qualquer das aposentadorias.

07.01. A empresa que dispensar o empregado que se encontre em garantia de emprego não estará obrigada a promover inquérito judicial; porém, se a rescisão contratual ocorrer sem justa causa, a empresa ficará sujeita ao pagamento, na forma simples, dos salários correspondentes ao período que faltar para completar a garantia dada, exceto no caso de gestante quando não confirmar por escrito a gravidez no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da data da comunicação do Aviso Prévio.

07.02. Fica, entretanto, estabelecido o direito do Empregado renunciar às vantagens e os benefícios da *Garantia do Emprego*, presentes nesta Cláusula 7 e seus incisos, desde que expresse sua renúncia através de comunicação escrita com a assistência do Sindicato Profissional.

## 08. JORNADA NOTURNA

O trabalho noturno exercido entre 22h00min (vinte e duas) e 05h00min (cinco) horas será remunerado com um acréscimo de 30% (trinta por cento) (adicional noturno) sobre o valor da hora diurna normal.



## 09. JORNADA EXTRAORDINÁRIA

Fica estipulado que as empresas, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, pagarão as horas extras trabalhadas, durante o mês, no percentual de cinquenta por cento (50%) até o limite de trinta (30) horas e o percentual de 100% as que excederem de 30 (trinta) mensalmente.

09.01 Fica estabelecido que as horas prorrogadas a título de compensação pela redução parcial e/ou total da jornada de trabalho aos sábados não serão consideradas extras

## 10. EMPREGADO MAIS NOVO NA EMPRESA

Inexistindo quadro de carreira, nos termos legais, fica vedado ao empregado mais novo na empresa receber salário superior ao do empregado mais antigo na função em que o mais novo for trabalhar.

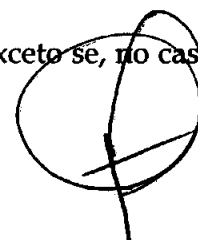
## 11. EMPREGADO SUBSTITUTO

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

## 12. MORA SALARIAL

No caso do não pagamento dos salários até o quinto (5º) dia útil do mês subsequente ao vencido, o empregador pagará, em favor do empregado, 1% (um por cento) por dia de atraso, a título de multa, exceto nos seguintes casos:

- a) Quando a empresa estiver em regime previsto na legislação falimentar (Decreto-lei n. 7.661, de 21.06.45);
- b) Quando, no período de pagamento, houver greve bancária no banco responsável pelo pagamento ou, ainda, greve nas empresas encarregadas da confecção das folhas de pagamento devidamente comprovadas;
- c) Quando houver qualquer problema ou falha técnica ou de pessoal nos serviços de processamento das folhas de pagamento devidamente comprovados;
- d) Em todos os casos de força maior e/ou *factum principis*, exceto se, no caso *factum principis*, a empresa concorrer para o mesmo.



### 13. AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado por escrito e, além dos dispositivos legais, obedecerá também às seguintes condições:

- 13.01. Nos casos de dispensa sem justa causa, a redução de 2,00 (duas) horas diárias será utilizada no início ou no final da jornada diária, mediante a opção por escrito, do empregado, ou, alternativamente, com um (1) dia livre por semana ou sete (7) dias corridos, durante o período integral do aviso prévio.
- 13.02. O empregado pré-avisado, no caso de despedida sem justa causa, fica dispensado do cumprimento do prazo do referido aviso-prévio, desde que assim o solicite, ficando o empregador desobrigado do pagamento do período não trabalhado.
- 13.03. No caso de pedido de demissão, se o empregado optar pela saída imediata, não poderá o empregador descontar quando do pagamento da rescisão contratual o referido aviso.

### 14. AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Para os empregados que tenham mais de dez (10) anos de serviço na empresa, o aviso prévio será de sessenta (60) dias, inclusive o indenizado.

### 15. INÍCIO DE FÉRIAS

O início das férias individuais e/ou coletivas não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dias compensados.

### 16. FERIAS PROPORCIONAL

Ao empregado que pedir dispensa do emprego (rescisão espontânea), com menos de um (1) ano de serviço, serão pagas férias proporcionais, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês de trabalho na empresa.

### 17. COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

A demissão por justa causa será comunicada por escrito ao empregado, com a respectiva capitulação, nos termos da CLT.

Fica assegurado ao Sindicato o direito de receber cópia dessa comunicação, quando solicitar à empresa, por escrito, ficando desqualificada a justa causa caso a empresa não forneça a cópia solicitada ao Sindicato.

## 18. CHAMADAS ESPECIAIS OU DE EMERGÊNCIA

Sempre que o empregado, já fora do expediente ou da jornada de trabalho, ainda que durante a folga e/ou repouso, for convocado para prestar serviço na empresa, ser-lhe-á garantido no mínimo a remuneração correspondente a duas (2) horas extras.

## 19. QUITAÇÃO DAS VERBAS INCONTROVERSAS

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, a quitação das verbas incontroversas será efetuada pela empresa nos termos da legislação vigente, sob pena de, havendo atraso, pagar multa de 1% (um por cento) ao dia, sobre o valor devido, em favor do empregado, observando-se que o não comparecimento de empregado dentro do prazo acima mencionado, ou que se negue a receber as referidas verbas, ficará a empresa isenta da penalidade, desde que comunique ao Sindicato dentro de 72 (setenta e duas) horas, após o prazo para essa quitação e/ou pagamento.

## 20. ASSISTÊNCIA SINDICAL

As rescisões do contrato de trabalho dos empregados que contem mais de seis (6) meses de trabalho serão feitas perante o Sindicato, sob pena de nulidade.

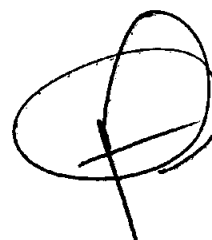
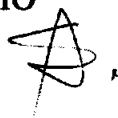
## 21. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O Contrato de Experiência ficara suspenso durante o afastamento do empregado por auxílio-doença acidentário e/ou Previdenciário, completando-se o período de experiência após a cessação e/ou alta dos referidos benefícios.

## 22. ABONO PECUNIÁRIO (OPÇÃO)

A conversão de 1/3 (um terço) das férias em Abono Pecuniário, bem como a opção de receber 50% (cinquenta por cento) do valor do 13º Salário, poderá ser exercida até a data da comunicação das férias, exceto nas férias coletivas, que deverá ser objeto de acordo intersindical.

## 23. INSTRUMENTOS DE TRABALHO



Quando exigidos por lei ou pela empresa, uniformes, calçados, equipamentos e materiais necessários ao desenvolvimento do trabalho serão fornecidos gratuitamente.

#### **24. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO**

Será anotada na Carteira de Trabalho (CTPS) a função efetivamente exercida pelo empregado, bem como o salário percebido, seja fixo ou variável.

#### **25. COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Será fornecido comprovante de pagamento, com identificação da empresa, remuneração mensal, adicionais, descontos e valor do FGTS.

#### **26. EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS**

Os exames médicos e laboratoriais, exigidos para admissão do empregado, bem como os demais exigidos por lei, serão pagos pelo empregador, ao qual compete indicar o médico e o laboratório.

#### **27. FALTAS DO EMPREGADO ESTUDANTE**

O empregador abonará as faltas ao trabalho do empregado estudante, nos horários do exame, inclusive vestibulares, desde que em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido como tal pelo órgão competente, devendo o empregado comunicar o empregador, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, e comprovar na semana seguinte a sua realização.

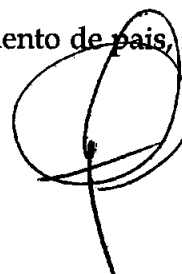
#### **28. ELEIÇÕES DA CIPA - EDITAL**

O empregador fornecerá ao Sindicato a cópia ou 2ª (segunda) via do Edital de Convocação de Eleições da CIPA, no máximo 48 (quarenta e oito) horas após sua publicação ou afixação, mediante recibo.

#### **29. FALTAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo dos salários:

I - Até dois (02) dias consecutivos, em caso de falecimento de pais, filhos ou de cônjuge;





II - Até três (03) dias consecutivos em caso de casamento.

29.01. O empregado deverá confirmar o fato através de certidão oficial;

29.02. O direito aqui assegurado absorve qualquer outra vantagem decorrente dos mesmos motivos, sendo, conseqüentemente, não cumulativo.

### 30. RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

As empresas recolherão, até dois (2) 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 do Sindicato Profissional correspondente. O Sindicato Profissional receberá o valor descontado do empregado diretamente na empresa, mediante recibo. Em caso de atraso, haverá multa mensal correspondente ao percentual do INPC-IBGE do respectivo mês.

PARÁGRAFO ÚNICO - Sempre que for solicitado pelo Sindicato profissional, as empresas fornecerão no prazo de até dez dias da data da solicitação, relação dos empregados abrangidos, constando nome e valor do desconto.

### 31. PENALIDADES

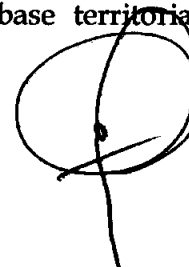
Pelo não cumprimento das normas contidas neste termo, haverá multa de 1% (um por cento) do salário, por infração e por empregado, a favor deste, quando o infrator for a empresa. Ficam excetuadas as cláusulas que já tenham penalidade específica.

### 32. SUBSTITUTO PROCESSUAL

O empregador admite, expressamente, como parte processual ativa, o Sindicato Profissional, para propor ação de cumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste termo, em favor de seus associados ou de integrantes da categoria profissional.

### 33. ABRANGÊNCIA

Todas as condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho aplicam-se única e exclusivamente às unidades empresariais de cerâmica esmaltada (pisos e azulejos), localizadas na base territorial da categoria profissional.



33.01 As empresas produtoras da denominada cerâmica vermelha, ou seja, telhas, tijolos e manilhas, ficam excluídas das condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, regendo-se pela legislação em vigor.

33.02 As demais empresas, fabricantes de pisos, lajotas e/ou lajotões coloniais, produtos não esmaltados ou qualquer outro produto, desde que não especificado no item anterior (33.01 da cláusula 33), serão regidas e reguladas pelas condições estabelecidas em cláusulas de Acordo Coletivo de Trabalho que firmaram ou venham a firmar com o Sindicato Profissional ou, então, caso assim não procedam, serão regidas pelas cláusulas e condições constantes do Acordo Coletivo de Trabalho firmado pela empresa INDÚSTRIA CERÂMICA SOLAR LTDA., estabelecida no Município de Forquilha-SC, cujas cláusulas ficam fazendo parte integrante da presente Convenção Coletiva de Trabalho, especificamente para estas indústrias.

#### **34. DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica permitido as empresas efetuarem descontos em folha de pagamento das contribuições e/ou obrigações decorrentes de seguro de vida em grupo, planos de saúde, vales refeições, SESI, transportes, pensões alimentícias judiciais e/ou por acordo particular e amigável, farmácias e mercados, associações ou agremiações e débitos e/ou pagamento de valores de empréstimo concedidos por Cooperativa de Crédito de Empregados, desde que haja também autorização dos empregados.

#### **35. NEGOCIAÇÕES DIRETAS COM AS EMPRESAS**

Com relação à constituição do denominado Banco de Horas que trata de horas extras (Medida Provisória nº 2.164/41), da Comissão de Conciliação Prévia (Lei nº 9958, de 12.01.2000), da Jornada de seis dias por dois de Descanso e Jornada de Seis (06) Horas com Redução Salarial Proporcional fica estabelecido que o Sindicato Profissional se compromete a discuti-las individualmente ou em conjunto com cada uma das empresas, no transcorrer da vigência do presente Instrumento, desde que convocado por qualquer delas até a data de 30 de junho de 2009.

#### **36. DENOMINAÇÃO**

Fica esclarecido e declarado que o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de cerâmica para Construção, do fibrocimento e outras Fibras Minerais e Sintéticas, da Construção Civil, do Mobiliário e de Artefatos de Madeira de Criciúma e Região é o mesmo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da

Construção e do Mobiliário de Criciúma, em virtude de alteração de denominação.

### 37. VIGÊNCIA

A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho é de 12 (doze) meses, com início em 1º (primeiro) de janeiro de 2009 e término em 31 (trinta e um) de dezembro de 2009.

E por estarem justas e acertadas, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 10 (dez) vias, de igual teor, destinando-se a 1ª (primeira) via para fins de homologação, registro e arquivamento junto a Delegacia do Trabalho de Santa Catarina, e as demais para as partes.

Criciúma, SC, 07 de abril de 2009.



---

**ITACI DE SÁ - 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.**



---

**OTMAR JOSEF MÜLLER - Presidente**

**Sindicato das Indústrias de Cerâmicas para Construção e Olarias de Criciúma.**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC001577/2009

**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/09/2009

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR035885/2009

**NÚMERO DO PROCESSO:** 46303.000802/2009-52

**DATA DO PROTOCOLO:** 13/08/2009