

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** que entre si fazem, de um lado, o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO E OLARIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS** e, de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE SANTA LUZIA**, mediante as cláusulas e condições seguintes:

**PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL** - Os salários dos empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato Profissional conveniente, que ganham acima do piso salarial, serão reajustados, em 1º de outubro de 2017, com o percentual de 1,63% (um inteiro e sessenta e três centésimos por cento), percentual esse que incidirá sobre os salários vigentes em 1º de abril de 2017, podendo ser compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 1º de outubro de 2016, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem e os previstos na convenção coletiva celebrada para vigorar no período de outubro/2016 a setembro/2017.

**SEGUNDA - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE** - Os empregados admitidos após 1º de outubro de 2016, terão os salários reajustados em 1º de outubro de 2017, pelo mesmo percentual de correção salarial aplicado aos admitidos anteriormente, desde que não ultrapasse o menor salário da função.

§ 1º - Nas funções onde não houver paradigma, os salários serão corrigidos proporcionalmente ao tempo de serviço na empresa, considerando-se como mês integral a fração superior a 15 (quinze) dias, de acordo com a seguinte tabela:

| MÊS DE ADMISSÃO | ÍNDICE DE REAJUSTE<br>%<br>1º de outubro de 2017 | FATOR<br>MULTIPLICATIVO |
|-----------------|--|-------------------------|
| outubro/2016    | 1,63   | 1,0163                  |
| novembro/2016   | 1,49   | 1,0149                  |
| dezembro/2016   | 1,36   | 1,0136                  |
| janeiro/2017    | 1,22   | 1,0122                  |
| fevereiro/2017  | 1,09   | 1,0109                  |
| março/2017      | 0,95   | 1,0095                  |
| abril/2017      | 0,82   | 1,0082                  |
| maio/2017       | 0,68   | 1,0068                  |
| junho/2017      | 0,54   | 1,0054                  |
| julho/2017      | 0,41   | 1,0041                  |
| agosto/2017     | 0,27   | 1,0027                  |
| setembro/2017   | 0,14   | 1,0014                  |

**TERCEIRA - QUITAÇÃO** - Com o cumprimento das obrigações salariais previstas neste acordo considerar-se-ão integralmente satisfeitas as determinações da Lei nº 10.192, de 14/02/2001, ficando expressamente quitadas eventuais perdas salariais que tenham ocorrido até 30 de setembro de 2017.

**QUARTA - PISO SALARIAL** - A partir da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, nenhum empregado por ela abrangido poderá perceber remuneração mensal inferior a R\$ 983,00 (novecentos e oitenta e três reais).

**QUINTA - HORAS EXTRAS** - As horas extras que venham a ser prestadas serão remuneradas com o adicional ou acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

**SEXTA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO** - Enquanto perdurar a substituição, que seja superior a 30 dias e não tenha caráter meramente eventual, ao empregado substituto será garantido o mesmo salário do substituído.

**SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL** - As empresas contribuirão com o pagamento da importância equivalente a um salário nominal em caso de falecimento do empregado, destinando-se o mesmo aos seus dependentes habilitados perante a Previdência Social.

**OITAVA - VALE TRANSPORTE** - Recomenda-se às empresas da categoria econômica conveniente que, havendo opção do empregado, observem a legislação relativa à concessão do vale transporte.

**NONA - CARTÃO DE PONTO** - As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados deverão adotar o sistema mecânico para o registro do ponto de seus empregados.

**DÉCIMA - EMPREGADO ESTUDANTE** - O empregado estudante, matriculado em curso regular previsto em lei, mediante comprovação prévia com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e com posterior comprovação da prestação, desde que os horários dos exames sejam coincidentes com o horário de trabalho, poderá se ausentar do serviço no horário da prova, sem prejuízo do salário.

**DÉCIMA PRIMEIRA - FÉRIAS/CONCESSÃO** - O início das férias individuais não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

**DÉCIMA SEGUNDA - READMISSÃO - EXPERIÊNCIA** - No caso de readmissão na mesma empresa e para a mesma função, de empregado que trabalhou anteriormente por mais de 6 (seis) meses, não poderá ser celebrado contrato de experiência.

**DÉCIMA TERCEIRA - PIS - RECEBIMENTO** - As empresas concederão aos seus empregados 2 (duas) horas, durante o expediente normal de trabalho e no horário do expediente bancário, para o recebimento do abono anual do PIS. No caso de tempo superior para o recebimento, o excesso deverá ser comprovado por declaração do órgão pagador.

**Parágrafo Único** - As disposições da cláusula não se aplicam às empresas que façam o pagamento do PIS em seus próprios estabelecimentos.



**DÉCIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO OU CONTRIBUIÇÃO NO PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA** - O empregado que contar com mais de 02 (dois) anos contínuos de serviços prestados a mesma empresa e que comprovadamente estiver a 12 (doze) meses para aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos arts. 52 a 58 da Lei 8.213/91, não poderá ser dispensado até que complete o tempo necessário à obtenção de sua aposentadoria.

§ 1º A garantia prevista no *caput* somente ocorrerá quando o empregado estiver a 12 (doze) meses para adquirir o direito à aposentadoria integral e, completado o tempo necessário à aposentadoria, cessa para a empresa a obrigação prevista na cláusula, mesmo que o empregado não se aposente, por sua vontade ou por culpa do Instituto Previdenciário.

§ 2º - Os benefícios previstos nesta cláusula somente serão devidos, igualmente, caso o empregado, no ato de sua dispensa, informe à empresa, por escrito, encontrar-se em um dos períodos de pré-aposentadoria, previstos no § 1º anterior.

§ 3º - Caso a empresa resolva dispensar o empregado, dentro de qualquer das hipóteses previstas, poderá fazê-lo, mas ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar junto à Previdência, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição referido no "caput" e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, portanto, no máximo de 12 meses.

§ 4º - Obtendo o empregado novo emprego, cessa para a empresa a obrigação do parágrafo anterior.

§ 5º - Para efeito de reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito aos cofres da Previdência.

**DÉCIMA QUINTA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO** - As empresas dão garantia de emprego ou salário à empregada gestante pelo período de sessenta 60 (sessenta) dias, após o retorno ao trabalho ou da data da cessação da licença previdenciária ressalvadas as hipóteses de término de contrato por prazo determinado, cometimento de falta grave ou pedido de demissão.

**DÉCIMA SEXTA - RETORNO LICENÇA-PREVIDENCIÁRIA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO** - Fica assegurado ao empregado que retornar à empresa, após gozo de benefício previdenciário, por motivo de doença, a garantia de emprego ou salário de 60 (sessenta) dias após o retorno. Em caso de afastamento por motivo de acidente de trabalho, fica assegurada a garantia de emprego por 12 (doze) meses, contados após a cessação do auxílio-doença acidentário, nos termos da Lei 8.213, de 24/07/91.

**DÉCIMA SÉTIMA - UNIFORMES** - As empresas que o exigirem fornecerão, gratuitamente, até dois uniformes por ano aos seus empregados.

**DÉCIMA OITAVA - MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO** - As empresas deverão cumprir as determinações da NR 24 e da Portaria 3.214/78-Mtb, no que se refere às condições sanitárias, fornecendo água potável, instalações sanitárias adequadas, local apropriado para refeições e chuveiro com água quente.

**DÉCIMA NONA - EPIS** - As empresas fornecerão, gratuitamente, os EPIs exigidos pelas normas regulamentares vigentes, aos seus empregados.

**VIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS** - As empresas aceitarão como válidos atestados médicos/odontológicos de profissionais que trabalharem para o Sindicato Profissional, desde que esteja conveniado com o INSS, ou de profissionais particulares, salvo, em qualquer caso, se mantiverem serviço médico/odontológico próprio ou conveniado.

**VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE SALÁRIO - FATORES CLIMÁTICOS ADVERSOS** - Ficam assegurados os salários dos trabalhadores que, estando à disposição dos empregadores, fiquem impossibilitados de exercerem suas funções ou atividades em razão de condições climáticas adversas, como chuvas, ou falta de matéria-prima ou por maquinaria danificada, para cujos fatores não concorreram, desde que se apresentem ao local de trabalho ou sejam dispensados.

**VIGÉSIMA SEGUNDA - PRIMEIROS SOCORROS** - As empresas manterão, em lugar acessível aos empregados, todo o material necessário à prestação de primeiros socorros em caso de acidente.

**VIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSPORTE DO ACIDENTADO** - A remoção ou transporte do acidentado será de responsabilidade da empresa.

**VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA** - As empresas abonarão a ausência ao serviço por um dia por semestre, para o empregado levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário, de até 6 (seis) anos de idade, mediante comunicação prévia ou imediata e comprovação por atestado médico no prazo de 2 (dois) dias.

**VIGÉSIMA QUINTA - LANCHE - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO** - As empresas fornecerão, gratuitamente, ao empregado um lanche nas hipóteses de trabalho extraordinário que se prolongue além de duas horas.

**VIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS** - A empresa reservará local apropriado para a fixação dos avisos do Sindicato Profissional, em lugar interno, limitados os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso em lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação ao empregador ou à categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pela empresa

**VIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA** - As empresas se obrigam, ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe mediante recibo comunicação escrita sem consignação do motivo, sob pena de, assim não procedendo, no prazo de cinco dias úteis, presumir-lhe a dispensa como sendo sem justa causa.

**VIGÉSIMA OITAVA - VERBAS RESCISÓRIAS - ACERTO** - Recomenda-se às empresas especial atenção para o prazo atualmente fixado pelo art. 477 e 55 da CLT (redação da Lei nº 13.467 de 13/07/2017).

**VIGÉSIMA NONA - MENSALIDADE SINDICAL ASSOCIATIVA** - Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados, tudo nos termos e penalidades do art. 545 e parágrafo único da CLT.

**TRIGÉSIMA - DIAS PONTES** - As empresas poderão liberar o trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através da compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação por, no mínimo 2/3 de seus empregados.

**TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA** – A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, sem qualquer acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia de maneira que não exceda o horário normal da semana.

**TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIOS** - Os valores de contribuições devidas pelo empregado ao Sindicato Profissional, em decorrência de convênios que este venha a ajustar para prestação de assistência, serão descontados do salário do empregado, desde que este expressamente autorize a empresa por escrito, e serão repassados ao Sindicato Profissional.

**TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA / CONSTITUCIONAL INDUSTRIAL** - Conforme decidido pela Assembléia Geral Extraordinária da entidade patronal conveniente, as empresas associadas ou não, ficam obrigadas a recolher a Contribuição Confederativa / Constitucional Industrial à entidade patronal correspondente destinada ao custeio do Sistema Confederativo, nos termos do art. 8º, IV da Constituição Federal.

§ 1º - Oportunamente, a Entidade Patronal enviará guias às empresas de sua categoria econômica, com valor, prazo e demais condições para o recolhimento.

§ 2º - O atraso no recolhimento implicará no pagamento de multa e juros.

§ 3º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula deverão se manifestar em carta entrega ao Sindicato Patronal respectivo, até 10 (dez) dias antes do vencimento.

**TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** - Conforme decidido pela Assembléia Geral da Entidade Patronal Conveniente, as empresas associadas ou não, estão obrigadas a recolher a contribuição ao Sindicato Patronal respectivo, destinada ao custeio de programas de assistência às empresas na área do Direito do Trabalho Coletivo.

§ 1º - Oportunamente a Entidade Patronal enviará guias às empresas de sua categoria econômica, contendo o valor, prazo e demais condições para o recolhimento.

§ 2º - O atraso no recolhimento implicará no pagamento de multa e juros.

§ 3º - As empresas que não concordarem com o recolhimento previsto nesta cláusula deverão se manifestar em carta entrega ao Sindicato Patronal respectivo, até 10 (dez) dias antes do vencimento.

**TRIGÉSIMA QUINTA - MULTA** - Fica estipulada a multa correspondente a 1 (um) dia de trabalho do empregado, para o descumprimento de quaisquer obrigações de fazer constantes desta Convenção. No caso de descumprimento por parte da empresa a multa reverterá a favor do empregado.

**TRIGÉSIMA SEXTA – SEGURO DE VIDA** - As empresas farão, em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

**I - R\$ 21.393,06** (Vinte e um mil, trezentos e noventa e três reais e seis centavos), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

**II – Até R\$ 21.393,06** (Vinte e um mil, trezentos e noventa e três reais e seis centavos), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

**III – R\$ 21.393,06** (Vinte e um mil, trezentos e noventa e três reais e seis centavos) de indenização em caso de Invalidez Total e Permanente por Doença adquirida no exercício profissional do empregado (a) **(PAED)**;

**IV - R\$ 10.696,53** (dez mil, seiscentos e noventa e seis reais e cinquenta e três centavos) em caso de Morte do Cônjuge do empregado (a);

**V - R\$ 5.348,27** (cinco mil trezentos e quarenta e oito reais e vinte e sete centavos), em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

**VI - R\$ 5.348,27** (cinco mil trezentos e quarenta e oito reais e vinte e sete centavos), em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, o (a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

**VII -** Ocorrendo a morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido, o(s) beneficiário(s) do seguro deverá (ão) receber 50 kg de alimentos;

**VIII -** Ocorrendo o nascimento de filho(s) da colaboradora (**cobre somente titular do sexo feminino**), a mesma receberá **DUAS CESTAS-NATALIDADE**, para cada filho (a), caracterizadas como um **KIT MÃE**, composto por 27 kg de produtos alimentícios especiais, e um **KIT BEBÊ**: composto de 12 itens de produtos de higiene. Os kits serão entregues diretamente na residência da colaboradora, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa em até 30 dias após o parto. Para obter

o benefício deverá ser comprovado a maternidade da criança através da Certidão de Nascimento.

As cestas previstas nos incisos **VII** e **VIII** deverão, obrigatoriamente, ser entregues diretamente na residência dos trabalhadores e conforme composição de itens constante no Anexo. As cestas não poderão ser substituídas e nem convertida por dinheiro ou cartão alimentação, no intuito de preservar o propósito real do benefício e garantir o cumprimento da obrigação mínima estipulada.

**IX** - Ocorrendo a morte do titular do seguro, a seguradora garante o reembolso das despesas com o sepultamento, no valor de até **R\$ 3.160,79** (três mil, cento e sessenta reais e setenta e nove centavos);

**X** - Ocorrendo a morte do empregado (a), a empresa ou empregador receberá uma indenização de até **10%** (dez por cento) do capital básico vigente na data da ocorrência do sinistro, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado;

**Parágrafo 1º** - Na hipótese de não aceitação do trabalhador pela seguradora pelos motivos de aposentadoria por invalidez, afastamento por doença ou acidente anterior à exigência de obrigatoriedade de seguro, ou ainda na impossibilidade do pagamento da indenização pelos riscos excluídos da apólice amparados pela legislação vigente, a empresa ficará desobrigada do cumprimento dessa cláusula em relação a esse trabalhador. Após o retorno do trabalhador às suas atividades laborativas, o mesmo deverá ser incluído imediatamente no seguro e terá a garantia completa das coberturas vinculadas. Quando houver mudança de seguradora e não ocorrer a aceitação do trabalhador afastado que já possuía seguro vigente, neste caso o ônus da indenização será da empresa em caso de ocorrência sinistro com o mesmo.

**Parágrafo 2º** - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a **24 (vinte e quatro) horas** após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

**Parágrafo 3º** - Os valores das coberturas mínimas ajustadas nesta cláusula sofrerão, anualmente, atualizações pela variação do IPCA, ou outros valores que vierem a serem considerados pelas entidades signatárias neste acordo.

**Parágrafo 4º** - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do "caput" desta Cláusula fica as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado (a).

**Parágrafo 5º** - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados (as) em regime de trabalho temporário, autônomos (as) e estagiários (as) devidamente comprovado o seu vínculo.

**Parágrafo 6º** - As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I, II e III do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

**Parágrafo 7º** - As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

**Parágrafo 8º** - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

**Parágrafo 9º** - No intuito de manter a sustentabilidade e o equilíbrio técnico-financeiro, fica estabelecido, na ocasião das renovações, que as Seguradoras poderão proceder o recálculo das taxas do seguro, sempre que os índices de sinistralidade comprometerem os resultados operacionais

**Parágrafo 10º** - Sem qualquer prejuízo na decisão da Empresa pela escolha da Seguradora e Corretora de Seguros, e desde que haja pleno cumprimento desta cláusula no que diz respeito às exigências mínimas vinculadas às coberturas, benefícios e peculiaridades, as Entidades signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho recomenda a Adesão ao **PASI**.

#### ANEXO

##### Cesta básica em caso de Morte do Titular

|   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| 1 | ACUCAR CRISTAL CLARO 5KG          |
| 2 | ARROZ AGULHINHA T1 5KG            |
| 1 | BISCOITO RECHEADO CHOCOLATE 125GR |
| 2 | CAFE TRADICIONAL 250GR            |
| 1 | EXTRATO DE TOMATE 350GR           |
| 1 | FARINHA DE MANDIOCA CRUA 1KG      |
| 1 | FARINHA DE MILHO 500GR            |
| 1 | FARINHA DETRIGO 1KG               |
| 2 | FEIJAO CARIOCA 1KG                |
| 1 | FUBA 1KG                          |
| 1 | MACARRAO SEMOLA ESPAGUETE 500GR   |
| 1 | MACARRAO SEMOLA PARAFUSO 500GR    |
| 1 | MILHO VERDE 200GR                 |
| 2 | OLEO DE SOJA 900ML                |



**KIT BEBÊ**

|   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| 1 | Álcool Absoluto 50ml                 |
| 1 | Algodão em bolas 95gr                |
| 1 | Chupeta de 0-6 meses                 |
| 1 | Cotonete com 75 unid                 |
| 3 | Pacotes de Fraldas Descartáveis      |
| 1 | Gaze Esterilizada pacote com 10 unid |
| 1 | Lenço Umedecido com 70 unid          |
| 1 | Mamadeira 240ml                      |
| 1 | Óleo Mineral Natural 100ml           |
| 1 | Sabonete para bebê 75gr              |
| 1 | Shampoo para bebê 200ml              |

**KIT MÃE**

|   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| 1 | Açúcar Cristal de 5kg             |
| 1 | Arroz Agulhinha 5kg               |
| 1 | Aveia Flocos 250gr                |
| 1 | Biscoito Cream Cracker 200gr      |
| 2 | Pacotes de Café 250gr cada        |
| 1 | Canjiquinha 500gr                 |
| 2 | Pacotes de leite em pó 200gr cada |
| 1 | Extrato de Tomate 350gr           |
| 1 | Farinha Láctea 400gr              |
| 1 | Farinha de Mandioca crua 1kg      |
| 1 | Farinha de Trigo 1kg              |
| 2 | Feijão Carioca 1kg cada           |
| 1 | Fubá 1kg                          |
| 1 | Leite Condensado 395gr            |
| 2 | Macarrão Espaguete 500gr cada     |
| 1 | Macarrão Penne 500gr              |
| 1 | Mucilon Arroz 400gr               |
| 2 | Óleo de Soja 900ml cada           |
| 1 | Pacote de Sal 1kg                 |
| 2 | Latas de Sardinha 130gr cada      |
| 2 | Semente Linhaça 250gr cada        |




**TRIGÉSIMA SÉTIMA – BANCO DE HORAS** – Em conformidade com as disposições do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal e artigos 59, §2º e 611 a 625 da CLT, o presente instrumento visa definir as condições para que seja implantada a jornada flexível de trabalho, definindo as condições de operacionalização, direito e deveres das partes.

O sistema de Banco de Horas é o instrumento escolhido pelas partes para viabilizar essa flexibilização, consistindo em um programa de compensação, formado por débitos e créditos, consistindo em períodos de redução de jornada de trabalho e, conseqüentemente, períodos de compensação, respeitados os seguintes requisitos:

I – Trabalho além das horas normais laboradas: conversão em folgas remuneradas, na proporção de 01 (uma) hora de trabalho por 01 (uma) hora de descanso, com exceção dos serviços prestados em repouso semanal ou feriados, quando se observará a conversão de uma hora de trabalho por duas de descanso;

II – Horas ou dias pagos e não trabalhados na semana: compensação na oportunidade que a empresa determinar, sem direito a qualquer tipo de remuneração, salvo o adicional noturno, caso ocorra no período.

§ 1º - O gozo das folgas ou a forma de compensação deverá ser programado diretamente entre o empregado e a empresa, atendendo a conveniência de ambas as partes.

§ 2º - Sempre que possível, a empresa evitará a compensação de horas ou dias nos repousos semanais ou feriados, garantindo sempre dentro do período de um mês uma folga aos domingos.

§ 3º - A empresa fornecerá aos empregados, extrato trimestral, informando-lhes o saldo existente no Banco de Horas.

§ 4º - A empresa fixará, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, os dias em que haverá trabalho ou folga, bem como, a sua duração e a forma de cumprimento diário, podendo abranger todos ou apenas parte dos empregados do estabelecimento.

§ 5º - O sistema de flexibilização não prejudicará o direito dos empregados quanto ao intervalo de alimentação, período de descanso entre duas jornadas diárias de trabalho e repouso semanal.

§ 6º - A empresa garantirá o salário dos empregados referente à sua jornada contratual habitual durante a vigência do acordo, salvo faltas, atrasos injustificados, licenças médicas superiores a 15 (quinze) dias e outros afastamentos previstos em lei sem remuneração.

§ 7º - Ocorrendo desligamento do empregado, quer por iniciativa da empresa, quer por pedido de demissão, aposentadoria ou morte, a empresa pagará, junto com as demais verbas rescisórias, como se fossem horas extras, ou saldo credor de horas, aplicando-se o percentual previsto nesta convenção coletiva.

§ 8º - O saldo devedor será assumido pela empresa, exceto quando a ruptura do contrato se der por solicitação do empregado ou por motivo de justa causa, hipóteses que ensejarão o desconto das horas no acerto das verbas rescisórias. Neste caso, as horas serão cobradas sem o adicional de horas extras.

Ficam, dessa forma, autorizados e reconhecidos os descontos referentes ao saldo devedor do empregado, no pagamento da rescisão contratual, nos casos previstos neste parágrafo.

§ 9º - O eventual saldo positivo ou negativo de horas que porventura venha a existir após a vigência desta Convenção, será regularizado pela empresa nos 90 (noventa) dias subsequentes, mediante compensação ou pagamento. Em caso de ocorrência de saldo negativo para o empregado, será cobrado pela empregadora mediante o desconto de 50% das horas devidas à razão da remuneração da jornada normal, nos mesmos 90 (noventa) dias. Caso o empregado tenha horas positivas e não tenha feito a devida compensação no prazo de 90 dias, a empresa deverá pagar essas horas como extras no pagamento subsequente.

A empresa estabelecerá nos controles de frequência o registro do Banco de Horas aqui convencionado, valendo os referidos documentos como prova em juízo, com o recolhimento de forma especial de compensação de jornada.

§ 10º - A empresa, durante a vigência desta Convenção, se compromete a envidar esforços no sentido de evitar dispensa de empregados.

**TRIGÉSIMA OITAVA - LANCHE** - As empresas deverão conceder, pela manhã e gratuitamente lanche a seus empregados, composto de café, leite, pão e margarina.

**TRIGÉSIMA NONA - PRAZO PARA PAGAMENTO** - As diferenças decorrentes deste instrumento poderão ser pagas juntamente com os salários de JANEIRO/2018, sem qualquer ônus.

**QUADRAGÉSIMA - LIMITES DE APLICAÇÃO** - A presente convenção não será aplicada às empresas que ajustam acordos coletivos de trabalho diretamente com o Sindicato Profissional, as quais ficam excluídas da Convenção, prevalecendo, com relação a elas, as cláusulas e condições constantes do acordo que tenham celebrado.

**QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DATA-BASE E VIGÊNCIA** - Fica mantida a data-base de 1º de outubro para reajuste salarial da categoria profissional, vigorando a presente por um 1 (ano), com início em 1º de outubro de 2017 e término em 30 de setembro de 2018.

**Parágrafo Único** - As cláusulas, condições e benefícios desta Convenção Coletiva de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.

E por se acharem assim ajustados, firmam a presente para os fins de direito.

Belo Horizonte, 14 de Dezembro de 2017.



**SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO E OLARIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

Rodrigo Victor Silveira  
CPF: 038.014.936-28



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE SANTA LUZIA**

Ivanildo Leandro dos Santos  
CPF nº 275203746-53

CERÁMICALUZ2017