

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2025/2026

Pelo presente instrumento particular, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO DO MUNICÍPIO DE TIJUCAS**, inscrito no CNPJ/MF sob o n.º 80.674.047/0001-70, representando a categoria profissional e neste ato representado por seu Presidente abaixo firmado; e, de outro lado, a Empresa **PBG S/A**, pessoa jurídica de direito privado, sob a forma de sociedade anônima, com indústria para fabricação e comercialização de produtos cerâmicos, instalada no Km 163, da Rodovia BR-101, na cidade de Tijucas, SC, inscrita no CNPJ/MF sob o n.º 83.475.913/0002-72, e suas Empresas Controladas, representadas por seus Diretores abaixo assinados, firmam o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, que se regerá pelas cláusulas seguintes:

CAPÍTULO I - DOS SALÁRIOS

CLÁUSULA PRIMEIRA: DA CORREÇÃO SALARIAL

A **PBG S/A**, promoverá a correção do salário de seus Empregados, a partir de 1º de maio/2025, da seguinte forma:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A **PBG S/A**, concederá a todos os seus Empregados, ocupantes de Cargos até o Nível Coordenador, em 1º de maio de 2025, um reajuste salarial de 5,53% (três vírgula vinte e três cento), aplicado sobre o salário base do mês de abril/2025.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A correção salarial prevista no **parágrafo anterior**, não será aplicada aos ocupantes de cargo de Diretor, Superintendente e Gerente; entretanto, a correção salarial para os ocupantes destes cargos, nas Áreas Administrativa, Industrial e Comercial, fica atrelada ao cumprimento de metas organizacionais e departamentais, com critério de avaliação claro, preciso e objetivo para as metas estabelecidas, instrumento coadjuvante da estratégia da Empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para os Empregados com salário (fixo mais variável), igual ou inferior a **R\$ 4.438,76 (Quatro mil, quatrocentos e trinta e oito reais e setenta e seis centavos)**; e, para os Empregados que na data de 30 de abril de 2025, estiverem enquadrados nos cargos de facilitadores e líderes, lotados na área industrial, técnicos de produção, laboratório, expedição e manutenção, independentemente do salário que percebem, terão um vale alimentos mensal, a título de "**Prêmio Assiduidade**", no valor de **R\$ 450,00 (quatrocentos reais)**. Destacando-se, que no **dia 29 de maio de 2025**, quando será creditado o "**Prêmio Assiduidade**", também será creditado o valor da diferença referente ao mês de maio de 2025.

PARÁGRAFO QUARTO: O prêmio, referido no "**parágrafo terceiro**", desta cláusula, possui característica efêmera, com prazo de validade idêntico ao do presente Acordo Coletivo de Trabalho e de natureza não salarial; ou seja, é pago a título de indenização.

1



PARÁGRAFO QUINTO: O Empregado que faltar o serviço sem a devida justificativa ou apresentar (no mês anterior) 02 (Dois) atestados médicos, perderá o direito de receber o "**Prêmio Assiduidade**" do respectivo mês. E, o Empregado que apresentar (no mês anterior) 01 (Um) atestado médico, terá o valor do vale alimentos, reduzido pela metade naquele mês.

PARÁGRAFO SEXTO: Havendo alguma alteração nas regras atuais sobre o assunto, ou ocorrendo a edição de nova política econômica que venha afetar o cumprimento do ora pactuado, comprometem-se as Partes, a reabrir negociações, especificamente sobre o assunto.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O salário base inicial dos Empregados ingressantes na Empresa, a partir de 1º de maio de 2025, para 220:00h (duzentas e vinte horas) mensais, será de **R\$ 2.200,00 (Dois mil e duzentos reais)**; ressalvada a remuneração dos menores aprendizes, admitidos sob o regime da Lei n.º 10.097/00, cuja remuneração obedecerá ao salário mínimo hora.

PARÁGRAFO OITAVO: A partir de 1º de Maio de 2025, fica estabelecido que após o 4º (quarto) mês de trabalho, contados da data de admissão, a Empresa reajustará todo Empregado com "salário base inicial", para 220:00h (duzentas e vinte horas) mensais; assim, o Empregado que estiver enquadrado, passará a perceber o "salário efetivação" de **R\$ 2.300,00 (Dois mil e trezentos reais)**.

PARÁGRAFO NONO: A partir de maio de 2025, será pago um Prêmio Assiduidade extra no valor de **R\$ 158,00 (Cento e cinquenta e oito reais)** para os funcionários que trabalharem no turno três, nas vésperas Natal e Ano Novo (24/12 e 31/12) **desde que não trabalhem no dia 25/12 e nem no dia 01/01.**

CAPÍTULO II - DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS; DO ABONO DE FÉRIAS; E DEMAIS VANTAGENS E BENEFÍCIOS

CLÁUSULA SEGUNDA: DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As **Partes** resolvem de comum acordo, adotar o plano de participação nos lucros e resultados da Empresa, conforme dispõe a Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000. As regras serão estipuladas com base em critérios e condições, considerando o atendimento de metas, especialmente quanto aos lucros, e assinados em documento de acordo específico.

Os Empregados, reunidos em Assembleia Geral, realizada em **09.05.2025**, autorizaram, expressamente, o **Sindicato dos Empregados nas Indústrias de Cerâmica para Construção do Município e Tijucas** a negociar o **PPR** (Programa de Participação nos Resultados), diretamente com o Departamento de Recursos Humanos, da Empresa **PBG S/A**.

CLÁUSULA TERCEIRA: DO ABONO DE FÉRIAS

Todos os Empregados constantes do quadro funcional da **PBG S/A** e de



suas Empresas Controladas, a partir do mês de maio de 2025, receberão um abono equivalente a **R\$ 950,00 (Novecentos e cinquenta reais)**; este abono será pago uma única vez; portanto, eventual, que não possui natureza salarial. O pagamento será realizado quando do retorno do gozo de férias no período de vigência do presente instrumento, sobre o qual não incidirão contribuições previdenciárias, de acordo com o disposto no item "7", da alínea "e", do § 9º, do art. 28, da Lei nº 8.212/91, com as alterações posteriores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O abono previsto nesta cláusula, não remunera os Empregados, trata-se de pagamento único, portanto, eventual, não possuindo natureza salarial; assim, não há incidência da contribuição previdenciária e social.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O gozo bipartido das férias não gerará o pagamento de novo abono, já que ele é único, devendo este, ser pago, sempre quando da primeira oportunidade de gozo das férias no período de vigência do presente instrumento, seja ela parcial ou integral.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O crédito do referido abono, será realizado na folha de pagamento imediatamente posterior ao retorno das férias.

PARÁGRAFO QUARTO: Ocorrendo a rescisão do Contrato de Trabalho de Empregado que faça jus ao respectivo abono, mas que não tenha gozado as férias em razão da rescisão contratual, perceberá o abono, juntamente com as férias indenizadas, quando do pagamento das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO QUINTO: Não fará jus ao disposto nesta cláusula, o Empregado que tiver recebido advertência escrita ou punição com motivo expresso, na vigência deste acordo.

CLÁUSULA QUARTA: REEMBOLSO CRECHE OU BABÁ

A Empresa pagará a título de indenização, às Empregadas "Mães" ou aos Empregados "Pais", sob cuja tutela ou responsabilidade diretas estiverem os filhos ou filhas pequenos (as); e, no caso das Mães, desde o término da licença maternidade, até que a criança complete 04 (quatro) anos de vida, observados os seguintes critérios:

a) Para as Mães, desde o término da licença maternidade, até 24 (vinte e quatro) meses, a Empresa reembolsará em folha de pagamento, no mês subsequente ao da apresentação de comprovante da respectiva despesa, até o limite de **R\$ 519,57 (Quinhentos e dezenove reais e cinquenta e sete centavos)** mensais, quando utilizados os serviços de uma creche ou para os casos de contratação de babá; e para os Pais que, ficaram sozinhos com a guarda da criança, desde o momento em que isto passe a ocorrer, de forma comprovada, será concedido o mesmo benefício; e,

b) De 25 (Vinte e cinco) até 48 (Quarenta e oito) meses, a Empresa reembolsará em folha de pagamento, no mês subsequente ao da apresentação de comprovante da respectiva despesa, até o limite de **R\$ 278,10 (Duzentos e setenta e oito reais e dez centavos)** mensais, quando utilizados os serviços de



uma creche ou para os casos de contratação de babá, para Mães ou para os Pais que, porventura, ficaram com a guarda da criança, fato devidamente comprovado.

PARÁGRAFO ÚNICO: O reembolso das despesas com creche ou babá, previsto nesta cláusula, não remuneram estas empregadas Mães ou Empregados Pais, mas sim, os indenizam. Assim, considerando que este reembolso não possui natureza salarial, não há incidência da contribuição previdenciária e social.

CLÁUSULA QUINTA: DO PRÊMIO AO APOSENTADO

Todo Empregado com mais de **05 (cinco)** anos de serviço prestado à Empresa, assim como para as Empresas controladas, ao apresentar seu pedido de Rescisão Contratual em face de sua aposentadoria voluntária, imediatamente após o fato, ou seja, no prazo máximo de **10 (dez)** dias do recebimento da Comunicação referente a concessão da aposentadoria pela Previdência Social, receberá uma gratificação especial a título de indenização no valor de **3 (três)** salários do mês do afastamento.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o Empregado se aposente e continue a trabalhar, essa gratificação só será devida por ocasião de seu afastamento definitivo do trabalho.

CLÁUSULA SEXTA: DO ABONO PARA DEPENDENTE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

Os Empregados que tiverem dependentes portadores de deficiência física ou mental, receberão um abono mensal a título de indenização por dependente nestas condições, da ordem de **R\$ 229,04 (Duzentos e vinte e nove reais e quatro centavos)**, quando devidamente reconhecido por atestado expresso de médico especialista na área; assim corroborado por avaliação médica realizada por especialista indicado pela Empresa, quando for necessário.

CLÁUSULA SÉTIMA: DO ATENDIMENTO MÉDICO, DENTÁRIO E FARMACÊUTICO

Na vigência do presente acordo serão adotados e oferecidos, os seguintes procedimentos a todos os Empregados:

- a) A Empresa manterá convênio com Empresa prestadora de serviços odontológicos, objetivando o atendimento aos seus Empregados, oferecendo a eles, à livre escolha e com custo integral pago pelos próprios Empregados, duas modalidades de convênio, a saber: uma, com pré-pagamento e a outra, com pós-pagamento;
- b) A Empresa manterá convênio com a **Unimed** ou Empresa assemelhada (atendimento não inferior ao atual), arcando com **70% (setenta por cento)** do custo do menor plano ofertado.
- c) A Empresa concederá o benefício farmácia, ressarcindo os Empregados em



50% (Cinquenta por cento), considerando-se aqui, somente e exclusivamente os medicamentos tarjados (tarja vermelha ou tarja preta), conforme definição da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), comprados de acordo com a Receita Médica; os **50% (Cinquenta por cento)** restantes, será descontado da Folha de Pagamento do Empregado, no mês subsequente quando adquiridos em farmácia conveniada, **o referido desconto, fica desde já autorizado pelo Empregado;**

c.1) A Receita Médica acima descrita, deverá ser retida pela farmácia, para fins de comprovação, em caso de solicitação por parte da Empresa **PBG S/A**.

c.2) A Empresa também ressarcirá os medicamentos não tarjados, desde que devidamente comprovada sua necessidade, com a apresentação de Receita Médica e devidamente descrito pelo médico o motivo do medicamento; junto ao Departamento de Recursos Humanos da Empresa **PBG S/A**.

d) A Empresa manterá as farmácias já conveniadas, **existentes na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2026;**

e) Os medicamentos adquiridos sem Receita Médica pelo Empregado ou não preenchidos os requisitos da **alínea "c"**, supra, em farmácias conveniadas, sofrerão desconto em folha de pagamento no seu valor integral; **assim, desde já, fica autorizado pelo Empregado, o referido desconto;** e,

f) Os medicamentos adquiridos com Receita Médica pelo Empregado em farmácias não conveniadas, não terão ressarcimento.

CLÁUSULA OITAVA: LICENÇA ESPECIAL FALECIMENTO

Ocorrendo o falecimento de parentes de primeiro grau, incluindo sogro (a), avô(ó), será autorizado o afastamento do Empregado(a), sem prejuízo do salário, por 03 (três) dias consecutivos.

CLÁUSULA NONA: DA COMPRA DE PISO

A Empresa facilitará a compra de pisos para seus Empregados, adotando política específica.

CAPÍTULO III - DA SEGURANÇA NO EMPREGO

CLÁUSULA DÉCIMA: DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O prazo do contrato de experiência fica suspenso durante o auxílio-doença ou em caso de acidente do trabalho, completando-se o tempo nele previsto, após o término do benefício previdenciário.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: DA GARANTIA DE EMPREGO APOSENTADORIA



Na vigência do presente acordo, para os Empregados que contarem com no mínimo 06 (seis) anos ininterruptos de serviço à Empresa, fica garantido o emprego ou o salário no período de 24 (vinte e quatro) meses anteriores à aposentadoria por idade, e à aposentadoria por tempo de contribuição, e/ou especiais previstas em lei; observando-se, para tanto, as regras atuais. Preenchidos os requisitos mínimos necessários para a aquisição do direito referente às aposentadorias mencionadas, sendo ou não exercido, extingue-se a garantia.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Excluem-se das garantias previstas no "caput" desta cláusula, os casos de demissão por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as Partes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Deverá o Empregado, sob pena de ineficácia da disposição do "caput", desta cláusula, comprovar perante a Empresa, mediante declaração própria, acompanhada dos respectivos documentos comprobatórios, encontrar-se a 24 (vinte e quatro) meses, da aquisição do direito à aposentadoria, sob pena de, enquanto assim não proceder, não gozar da garantia prevista no "caput", desta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: DAS GARANTIAS APÓS ALTA MÉDICA

Os Empregados terão garantia de emprego ou do salário pelo período de 60 (sessenta) dias a contar da alta médica, quando afastados por período maior que 15 (quinze) dias e ter gozado de auxílio doença previdenciário, limitados a 3 (três) ocorrências na vigência deste **ACORDO**, ressalvada a rescisão por justa causa e por iniciativa do Empregado; mantida também, a estabilidade acidentária, se o afastamento foi em decorrência de acidente de trabalho ou de trajeto.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

No caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, a Empresa comunicará ao Empregado, por escrito, as faltas ou infrações motivadoras da rescisão contratual.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: DO ABONO DEMISSIONAL

Os Empregados dispensados sem justa causa, que contarem com 5 (cinco) anos ou mais de serviço à Empresa, de forma ininterrupta, perceberão juntamente com o pagamento da rescisão contratual, 1 (um) abono demissional eventual, que não possui natureza salarial, no valor do último salário base percebido, sobre o qual não incidirão contribuições previdenciárias, de acordo com o disposto no item "7", da alínea "e", do § 9º, do art. 28 da lei n. 8.212/91, com as alterações posteriores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O mesmo benefício será concedido aos Empregados que à época da dispensa sem justa causa, contarem com 43 (quarenta e três) anos ou mais de idade e, pelo menos, 3 (três) anos de serviço ininterrupto na Empresa.



PARÁGRAFO SEGUNDO: Não fará jus ao disposto nesta cláusula, o Empregado que tiver recebido advertência escrita ou punição com motivo expreso, nos últimos 6 (seis) meses.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: DAS GARANTIAS À GESTANTE

A Empresa garantirá o emprego e/ou o salário da Empregada Gestante, até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento previdenciário previsto em lei. Em caso de dispensa neste período de 60 (sessenta) dias, a indenização será no valor do saldo de dias que restarem para completar os 60 (sessenta) dias, salvo renúncia expressa por parte da interessada, manifestada por escrito e com a assistência do Sindicato.

CAPÍTULO IV - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO; DO PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: DO HORÁRIO DE TRABALHO COMERCIAL E EM TURNOS FIXOS

A Empresa terá como expediente normal, a jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com intervalo intrajornada mínimo de 01:00 hora, ressalvado o que dispõe a **Cláusula 17ª**, do presente instrumento.

Para permitir o normal funcionamento da Indústria, fica autorizada a adoção pela Empresa, do regime de trabalho em turnos fixos.

A jornada predominante de trabalho dos turnos fixos será cumprida em escala de 06 (seis) dias de trabalho e 02 (dois) dias de descanso, nos horários abaixo estipulados; observando-se o intervalo intrajornada previsto na **Cláusula 17ª**, do presente instrumento.

TURNOS FIXOS E HORÁRIOS:

1º Turno: das 05:00h às 12:50h ou das 05:40h às 13:30h.

2º Turno: das 13:30h às 21:20h.

3º Turno: das 22:00h às 05:00h.

HORÁRIO ALTERNADO: nesta modalidade, o Empregado trabalhará 02 (dois) dias das 22:00h às 05:00h; 02 (dois) dias das 05:00h às 13:30h e 02 (dois) dias das 13:30h às 22:00h.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Além do regime de trabalho acima mencionado, para cobrir determinadas necessidades, permitindo atender às peculiaridades do seu Parque Fabril, a Empresa, poderá, também, adotar a flexibilização prevista no

7



nosso Ordenamento Jurídico, adotando os regimes de trabalho abaixo estabelecidos, conforme segue:

a) 06 (seis) dias de trabalho e 02 (dois) dias de descanso, e 05 (cinco) dias de trabalho e 01 (um) dia de descanso, ou 05 (cinco) dias de trabalho e 01 (um) dia de descanso e 06 (seis) dias de trabalho e 02 (dois) dias de descanso. Neste regime, o Empregado trabalhará 48:00h numa semana e 40:00h na outra semana, numa média de 44:00h semanais;

b) 06 (seis) dias de trabalho e 01 (um) dia de descanso. Neste caso o Empregado trabalhará 48:00h semanais; ou seja 08:00h diárias, de segunda feira até sábado, e receberá o HEPA (Horas extras previamente autorizadas);

c) 06 (seis) dias de trabalho e 01 (um) dia de descanso. Neste caso o Empregado trabalhará 44:00h semanais; ou seja 08:00h diárias, de segunda até sexta feira, mais 04:00h aos sábados; e,

d) Especificamente para o Departamento de Manutenção Industrial, a Empresa fica autorizada a adotar o sistema de trabalho denominado "**Jornada Especial**", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, apenas quando ocorrer os dias de manutenção preventiva, com fulcro no Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal; **fica assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.**

e) Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, sem, contudo, invalidar a compensação de horas.

PARAGRAFO SEGUNDO: A jornada de trabalho dos turnos fixos poderá ser estipulada de outra forma, desde que respeite a jornada de trabalho semanal de 44:00h, e que haja prévia negociação com o Sindicato Profissional.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: DO INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO OU REFEIÇÃO - REDUÇÃO

Desde o início das atividades da Empresa, esta, em consenso com os Empregados, em respeito ao que preceitua o Art. 71, da CLT e inciso II, do Art. 611-A, da CLT, promoveram a redução do intervalo para repouso ou refeição para o regime de trabalho em turnos, de 01 (Uma) hora para o mínimo de 00:30 (trinta minutos), conforme disposto no § 3º, do citado artigo, o que, neste ato, é devidamente ratificado pelas categorias envolvidas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Neste ato, a **PBG S/A** e o **SINDICATO**, na qualidade de subscritores do presente instrumento, declaram para os devidos fins, que se encontram atendidos os requisitos para a redução de intervalo intrajornada, estabelecido no parágrafo 3º, do Art. 71, da CLT.

8



PARÁGRAFO SEGUNDO: O intervalo intrajornada para o 3º (terceiro) turno será de 00:35 (trinta e cinco minutos).

PARÁGRAFO TERCEIRO: O intervalo intrajornada para o horário comercial será de 01 (uma) a 02 (duas) horas.

PARÁGRAFO QUARTO: A redução do intervalo intrajornada para repouso ou refeição, de que trata o “*caput*” da presente cláusula, foi aprovada em Assembleia Geral; e, ainda, conforme dispõe a anexa **Portaria n.º 21.841 de 05 de outubro de 2020, publicada no Diário Oficial da União – Seção 1, em 12 de novembro de 2020**, o Superintendente Regional do Trabalho do Estado de Santa Catarina, concedeu autorização à Empresa PBG S/A, nos termos do parágrafo terceiro, do Art. 71, da CLT, para reduzir o intervalo intrajornada, destinado ao repouso e à alimentação, para os turnos “1”, “2” e “3”, para 00:30 (trinta minutos), pelo **prazo de 02 (dois) anos**, a contar da data de publicação desta portaria.

PARÁGRAFO QUINTO: Os empregados ficam dispensados de registro do ponto, para concessão do intervalo intrajornada para repouso ou refeição.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA: VANTAGEM PESSOAL NOMINALMENTE IDENTIFICADA CORRESPONDENTE ÀS HORAS EXTRAS PREVIAMENTE AUTORIZADAS PARA OS EMPREGADOS LOTADOS NO 3º TURNO ATÉ A DATA DE 31/07/2004 E QUE TENHAM TRABALHADO NAQUELE TURNO POR MAIS DE 3 ANOS CONSECUTIVOS

Fica mantida a *vantagem pessoal nominalmente identificada* correspondente às *horas extras previamente autorizadas* - VPNI-HEPA para os Empregados lotados *no 3º turno até a data de 31/07/2004*, no valor concernente a 14,67 (quatorze virgula sessenta e sete) horas extras mensais, enquanto permanecerem trabalhando naquele turno, já que desde a data informada não há mais a realização e pagamento das horas extras previamente autorizadas - HEPA para aquele turno, conforme anteriormente praticado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Desde 01/08/2004 a jornada estipulada para o 3º turno é a seguinte: das 22:00h às 05:00h com intervalo intrajornada de 00:35 (trinta e cinco minutos) diários, sem qualquer direito à parcela de horas extras habituais, já que não há mais a realização e pagamento das horas extras previamente autorizadas - HEPA para aquele turno.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aos Empregados que ganharem as horas extras previamente autorizadas - HEPA em razão da mudança de regime e/ou turno de trabalho ou, ainda, em decorrência de outro motivo ou circunstância, passarão a não ter direito à vantagem pessoal nominalmente identificada correspondente às horas extras previamente autorizadas - VPNI-HEPA, compensando-se o que foi pago a este título, com eventual débito de horas extras.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A Empresa **PBG S/A**, poderá, a qualquer momento, incorporar ao salário base do Empregado, a parcela de vantagem pessoal



nominalmente identificada correspondente às horas extras previamente autorizadas - VPNI-HEPA, firmando expressamente o respectivo termo de incorporação.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA: DA MUDANÇA DE REGIME E/OU TURNO DE TRABALHO

Em caso de mudança de regime de trabalho e/ou turno de trabalho, os proventos decorrentes das peculiaridades do antigo regime e/ou turno de trabalho não serão mantidos. Em contrapartida, o Empregado passará a perceber os proventos decorrentes das peculiaridades do novo regime e/ou turno de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: DA MUDANÇA DE TURNO DE TRABALHO - ADICIONAL NOTURNO

Em caso de mudança de turno de trabalho, do 3º turno (noturno) para outro turno diurno ou horário comercial, quando o Empregado trabalhou no 3º turno por mais de 6 (seis) meses ininterruptamente nos meses anteriores à mudança, o adicional noturno será pago por mais 60 (sessenta) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na hipótese de reincidência do procedimento, com o pressuposto do retorno do Empregado ao 3º turno, implicando nova mudança deste turno (3º) de trabalho, fica assegurado a percepção do adicional noturno por mais 60 (Sessenta) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: DO TRABALHO NOS FERIADOS

Os feriados legais e o feriado de Páscoa, mesmo em regime de trabalho em turnos fixos, serão remunerados com 100% (Cem por cento) de acréscimo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os Empregados que trabalharem nos dias 25 de dezembro, 1º de janeiro, receberão o pagamento do dia com 200% (Duzentos por cento) de acréscimo sobre a hora normal trabalhada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: DO FERIADO MUNICIPAL

O feriado municipal de 20 de janeiro (Festa do Padroeiro da Cidade) poderá ser substituído, mediante regime de compensação, pela terça-feira de Carnaval, para proporcionar a paralisação das atividades da Empresa nesta data, tradicionalmente consagrada como de descanso.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os Empregados que trabalharem no feriado municipal do dia 20 de janeiro; e, porventura, também trabalharem na terça-feira de carnaval, receberão neste dia o adicional de 100% (Cem por cento) sobre as horas efetivamente trabalhadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: DO INÍCIO DAS FÉRIAS

As férias individuais começarão, preferencialmente, sempre no primeiro



dia útil da semana.

PARÁGRAFO ÚNICO: A Empresa garantirá o gozo das férias no mesmo período, para Empregados legalmente casados ou em regime de União Estável, devidamente comprovado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA: DO BANCO DE HORAS

Na vigência do presente acordo, e conforme disposto no inciso II, do Art. 611-A, da CLT, fica convencionado o sistema de compensação de Horas Extras, também conhecido como “**Banco de Horas**”, podendo este regime de compensação, ser aplicado pela Empresa em quaisquer de suas áreas; ou seja Administrativa, Comercial e Industrial abrangendo todos os Empregados lotados nos diversos departamentos, sendo regido nos seguintes termos:

Nos períodos em que a produção for menos intensa; ou seja, pouca atividade, a jornada normal dos Empregados, poderá ser reduzida sem redução do salário, permanecendo um crédito de horas a favor da Empresa, para utilização quando houver picos de produção.

O sistema de compensação, poderá, também, iniciar-se num momento de grande atividade da Empresa; ou seja, picos de produção, quando a jornada de trabalho poderá ser aumentada no máximo em 02 (duas) horas extras por dia, durante aquele período.

Assim, durante o prazo de vigência do presente Acordo, as horas extras, assim como, as horas das jornadas reduzidas, serão armazenadas no “**Banco de Horas**”; e, em havendo crédito a favor da Empresa, a compensação será deduzida até zerar o crédito existente; por outro lado, o saldo da quantidade de horas extras realizadas pelo Empregado, não serão remuneradas, serão concedidas como compensação, folgas correspondentes ou será reduzida a jornada de trabalho, até a quitação das horas excedentes, **no prazo de 06 (seis) meses.**

Caso exceda o período de **06 (seis) meses**, sem que haja a respectiva compensação, as horas extras armazenadas no “**Banco de Horas**” serão remuneradas com 50% (cinquenta por cento) sobre à hora normal. E, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a correspondente compensação, as horas extras serão pagas com acréscimo do percentual acima, no termo rescisório; assim como, serão do Empregado descontadas na rescisão, as horas reduzidas e não compensadas.

Quando ocorrer a compensação de horas extras por folga, a Empresa facilitará para que o Empregado a usufrua na própria sequência de sua folga prevista na escala de trabalho 06 (seis) por 02 (dois); passando, também, orientação às chefias para que facilitem essas folgas por horas extras a compensar. Por outro lado, quando houver necessidade pessoal e urgente do Empregado, este deverá comunicar a chefia com antecedência mínima de 48:00h (Quarenta e oito horas), sua intenção pela compensação de suas horas extras.

11



A Empresa disponibilizará mensalmente, no Recibo de Pagamento de Salário dos Empregados, o **controle mensal do "Banco de Horas"**.

As partes pactuam que anualmente, no mês de novembro, poderão firmar, de forma facultativa e por opção da Empresa, termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, conforme autorizado pelo artigo 507-B, da CLT, que será devidamente homologado pelo sindicato da categoria. No termo, serão discriminadas as obrigações cumpridas mensalmente tanto pelo **Empregado** quanto pela **PBG S/A**, concordando o **Empregado**, que tudo que foi pago pela Empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: DA INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

A **PBG S/A** considerará insalubres ou perigosas as atividades, pagando os respectivos adicionais; ou seja, a insalubridade será paga com base no salário mínimo vigente no País; e, a periculosidade será paga com base no salário base do Empregado, nos percentuais determinados pelas normas regulamentadoras, nunca de forma cumulativa, quando os agentes insalubres ou perigosos não restarem elididos, de acordo com o constatado nos laudos técnicos de todas as fábricas da Empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de laudo elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A eliminação do risco à saúde ou à integridade física do Empregado, pelos meios adequados, exclui o pagamento do respectivo adicional de insalubridade, mediante apresentação de novo laudo técnico.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: VANTAGEM PESSOAL NOMINALMENTE IDENTIFICADA CORRESPONDENTE AO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE OU PERICULOSIDADE PARA OS EMPREGADOS QUE PERCEBIAM OS RESPECTIVOS ADICIONAIS ATÉ A DATA DE 31/07/2004 E HÁ MAIS DE 3 (TRÊS) ANOS, MAS QUE SUAS ATIVIDADES NÃO FORAM CONSIDERADAS, A PARTIR DE ENTÃO, INSALUBRES OU PERICULOSAS, CONSOANTE LAUDO TÉCNICO DE CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO, CONTRATADO PELA EMPRESA

Fica mantida a *vantagem pessoal nominalmente identificada* correspondente ao *adicional de insalubridade ou periculosidade* - VPNI-AI ou VPNI-AP, no valor concernente à respectiva verba no mês de julho de 2004, com as correções legais, para os Empregados que percebiam os respectivos adicionais até a data de 31/07/2004, mas que suas atividades não foram consideradas insalubres ou perigosas, consoante laudo técnico de condições ambientais de trabalho, que permanecerem trabalhando na mesma função, já que a atividade desempenhada passou a não ser reconhecida como insalubre ou periculosa, por laudo técnico ambiental de trabalho realizado por iniciativa da Empresa.



PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ressalta-se, que há discordância do **SINDICATO OBREIRO** quanto ao laudo técnico ambiental de trabalho adotado pela **PBG S/A**, motivo pelo qual culminou no ajuizamento das ações trabalhistas coletivas: * **Processo n.º 01323-2005-040-12-00-7**, que tramitou na 1ª. Vara do Trabalho de Balneário Camboriú, e se encontra em fase de Execução; e, * **Processo n.º 000411-74.2014.5.12.0040**, que também tramitou na 1ª Vara do Trabalho citada, cuja sentença já transitou em julgado, e se encontrando igualmente em fase de Execução.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As partes concordam com os termos do laudo proferido nos autos da Ação Coletiva **Processo n.º 000411-74.2014.5.12.0040**, posto que este espelha as reais condições de trabalho dos colaboradores, sendo validado pelas Partes como prova das atividades insalubres ou não, inclusive quanto a utilização de equipamentos de proteção; contudo, **o Sindicato obreiro poderá, se assim entender, e desde que aprovado pelos empregados, via assembleia geral ou outro meio de aprovação legítimo, sejam feitas novas medições, por meio de outra ação coletiva, até porque o laudo foi elaborado em 2015, com laudo complementar em 2018, e poderá haver alteração nas atividades e nos agentes prejudiciais à saúde dos trabalhadores.**

PARÁGRAFO TERCEIRO: As partes informam que a partir de 01/12/2021, os colaboradores ativos abrangidos pela sentença transitada em julgado do Processo n.º 000411-74.2014.5.12.0040, estão recebendo o respectivo adicional, conforme funções descritas no Laudo Pericial.

PARÁGRAFO QUARTO: Aos Empregados que ganham adicional de periculosidade ou insalubridade em razão do novo laudo ambiental ou em decorrência de outro motivo ou circunstância, especialmente em razão do que porventura venha a ser decidido judicialmente, não terão ou passarão a não ter direito à vantagem pessoal nominalmente identificada correspondente ao adicional de insalubridade ou periculosidade - VPNI-AI ou VPNI-AP, compensando-se o que foi pago as estes títulos, com eventual débito de adicional de insalubridade ou periculosidade.

PARÁGRAFO QUINTO: As vantagens pessoais nominalmente identificadas, correspondentes ao adicional de insalubridade ou periculosidade - VPNI-AI ou VPNI-AP, sofrerão reajuste anual: **a)** a primeira, na mesma proporção e oportunidade em que o salário mínimo for reajustado; e, **b)** a segunda, pelo mesmo índice de reajuste salarial previsto na **Cláusula Primeira** para cada faixa salarial.

PARÁGRAFO SEXTO: A Empresa **PBG S/A**, poderá, a qualquer momento, incorporar ao salário base do Empregado, à parcela de vantagem pessoal nominalmente identificada correspondente ao adicional de insalubridade ou periculosidade - VPNI-AI ou VPNI-AP, firmando expressamente o respectivo termo de incorporação.

CAPÍTULO V - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES

13



CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA: DA LICENÇA AOS DIRIGENTES SINDICAIS

A Empresa concederá licença remunerada, a 1 (um) Empregado, membro da Diretoria do Sindicato, por 12 (doze) meses, a partir da vigência deste Acordo caso seja necessário; considerando-o, neste período, para todos os efeitos legais, como seu Empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para assessorar o Presidente do Sindicato, será concedida mensalmente 01 (um) dia de licença remunerada para mais 1 (Um) Diretor, ou mais dias no mês para compensar os meses em que o direito não foi usufruído, caso seja necessário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica estendido para os conselheiros fiscais do **SindCER**, o mesmo período de estabilidade que os possuem os membros da diretoria.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA: SINDICALIZAÇÃO

A Empresa se compromete a colaborar com o **SINDICATO** na sindicalização de seus Empregados pelos meios a seu alcance, especialmente nas admissões, e a recolher aos cofres da entidade sindical as mensalidades e outras contribuições devidamente autorizadas por escrito, pelos Empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA: DOS DESCONTOS AUTORIZADOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

Em atendimento ao disposto no Art. 462, da CLT, fica a Empresa autorizada a efetuar os descontos em Folha de Pagamento de Salário, dos seus Empregados, nas seguintes situações:

- a) Em caso de dano ou prejuízo causado pelo Empregado, por culpa ou dolo;
- b) Adiantamentos;
- c) Participação em Plano de Saúde conveniado com a Empresa; bem como Assistência Odontológica ou Médico-Hospitalar em Clínicas e Consultórios, também conveniados;
- d) Convênios firmados com Supermercados, Farmácias, Administradoras de Cartões de Crédito, Associações, e Comércio em geral;
- e) Aquisição pelo Empregado de produtos da marca "**Portobello**", nos termos da Política para Aquisição de Produtos, estabelecida pela Empresa;
- f) Prestações correspondentes ao pagamento pela aquisição de Unidade Habitacional, no Sistema Financeiro de Habitação;
- g) Seguro de Vida;
- h) Previdência Privada;
- i) Empréstimos Bancários;
- j) Alimentação subsidiada;
- k) Mensalidade Sindical;
- l) Outras despesas e/ou prestações, desde que devidamente autorizadas por escrito, pelo Empregado.

14



m) Valores referentes aos procedimentos/benefícios, decorrentes de atendimentos feitos no Sindicato, devidos pelo Associado, tais como: Dentista, Psicóloga, Fonoaudióloga ou referentes a quaisquer outros procedimentos que beneficiem o Associado, em razão de parcerias do Sindicato com profissionais especializados;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para aderir a quaisquer dos Convênios, o Empregado, deverá, obrigatoriamente, autorizar por escrito a sua adesão, podendo incluir, se for permitido, o nome dos seus Dependentes beneficiados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O desconto poderá ser efetuado de uma só vez ou em parcelas mensais e sucessivas, a critério da Empresa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A Empresa fica, desde já autorizada, a descontar do Termo da Rescisão Contratual, a totalidade das despesas e/ou prestações pendentes de pagamentos, de responsabilidade do Empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: Em conformidade com o disposto na **alínea “a”**, desta **Cláusula**, nas situações em que a Empresa fornecer algum material e/ou equipamento ao Empregado, deixando-o sob a sua guarda e responsabilidade, advindo algum dano e/ou extravio do mesmo, deverá o Empregado indenizá-la no exato valor correspondente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA: DA REVERSÃO SALARIAL/ASSISTÊNCIAL

Por deliberação da Assembleia Geral Ordinária da Categoria Profissional, para a qual todos os integrantes foram convocados, restou **AUTORIZADA** a cobrança da Taxa de Reversão Salarial de todos os Integrantes da Categoria, em favor do Sindicato. A Empresa fica autorizada a descontar em Folha de Pagamento de Salário, dos Empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO. Poderá haver o desconto da Taxa de Reversão Salarial, em favor do Sindicato, no valor equivalente a 1,5% (Um virgula cinco por cento), limitado a um valor máximo de **R\$ 60,00 (sessenta reais), por Empregado, a ser descontado do salário do mês de setembro de 2025**. Os valores da Taxa de Reversão Salarial, deverão ser recolhidos em favor do Sindicato, **até o dia 15/10/2025**.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA: DIREITO DE OPOSIÇÃO Á TAXA DE REVERSÃO ASSISTENCIAL

Em cumprimento a Ordem de Serviço de N°. 01, de 24 de março de 2009, publicada no Boletim Administrativo de n°. 06-A, de 26/03/2009, do Ministro do Trabalho e Emprego, **fica assegurado aos “empregados não associados”, o DIREITO DE OPOSIÇÃO a “Taxa de Reversão Sindical ou Assistencial”, prevista nesta CCT, que deverá fazê-lo do dia 01.09.25 até o dia 13.09.2025.**

PARÁGRAFO ÚNICO. O Empregado não sindicalizado, que quiser exercer seu direito de oposição a **Taxa de Reversão Sindical ou Assistencial**, deverá fazê-



lo, através de carta a ser protocolada junto à secretaria do sindicato, ou enviada via "AR" Aviso de Recebimento, via correio, dentro do prazo estabelecido no "caput" da presente cláusula; ou seja, **até 13.09.2025**.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: DOS UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

As vestimentas, calçados, uniformes e equipamentos de proteção individual, quando exigidos por Lei ou pela Empresa, deverão ser por ela fornecidos gratuitamente; devendo ser devidamente registrados por meio manual ou eletrônico (inclusive biometria), conforme autorizado pela Portaria 107, de 25/08/2009 do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A recusa ou reiterada inobservância do uso de uniformes e/ou equipamentos de proteção individual fornecidos ao Empregado pela **PBG S/A**, ensejará motivo para dispensa "**por justa causa**"; observando-se a gradação legal das infrações (advertência verbal, advertência escrita, suspensão de 01 (um) dia, suspensão de 03 (três) dias, até a demissão por justa causa).

PARÁGRAFO SEGUNDO: De acordo com o parágrafo único, do Art. 456-A, da CLT, a higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários, procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Empregado se compromete a usar os uniformes e equipamentos de proteção individual, apenas para a finalidade a que se destina, e se obriga a conservar e guardar os EPIs, comunicar ao gestor eventuais danos e extravios, cumprir a lei, realizar todas as determinações do **empregador/PBG S/A**, etc. Em caso de extravio ou danificação do mesmo, por culpa exclusiva do Empregado, a Empresa, fica desde já autorizada, a realizar o desconto dos prejuízos, em folha de pagamento, de acordo com o § 1º, do artigo 462, da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA: DO VALE TRANSPORTE

A Empresa antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência/trabalho e vice-versa, vale-transporte, desde que seja requerido pelo Empregado, o qual deverá informar e manter atualizado seu endereço no cadastro da Empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Vale-Transporte será custeado:

- a) Pelo beneficiário, na parcela equivalente em até **4% (Quatro por cento)** de seu salário base, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;
- b) Pela Empresa, no que exceder à parcela referida no item anterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso a Empresa venha proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o



deslocamento, residência/trabalho e vice-versa, de seus trabalhadores, estará desobrigada do fornecimento de Vale-Transporte.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Constitui falta grave, passível de demissão por justa causa, a utilização de declaração falsa ou uso de Vale Transporte, diferente do previsto no “*caput*” desta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: A Empresa concorda em reunir-se com representantes do Sindicato, para discutir eventuais melhorias no transporte dos Empregados.

PARÁGRAFO QUINTO: O tempo despendido pelo Empregado, desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho (inclusive o período entre a portaria e o relógio ponto) e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pela Empresa, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição da Empresa, conforme o disposto no § 2º, do Art. 58, da CLT.

CLAÚSULA TRIGÉSIMA QUARTA: DA RECLAMATÓRIA TRABALHISTA

Fica convencionado que todo o Empregado abrangido por este Acordo Coletivo de Trabalho, à sua conveniência, poderá se assim desejar, antes de ajuizar qualquer reclamação trabalhista contra a Empresa, observar os seguintes procedimentos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Inicialmente, dará ciência ao Sindicato dos Empregados, que por sua vez, notificará, por escrito e sob protocolo, à Empresa, o fato que está ocasionando dúvida ou conflito, denominado “**Comunicação de Conflito**”.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Após o recebimento da “**Comunicação de Conflito**” emitida pelo Sindicato Profissional, a Empresa terá o prazo de **15 (Quinze) dias**, para manifestar-se, por escrito e sob protocolo, ao Sindicato dos Empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Não ocorrendo à resposta no prazo definido no “**Parágrafo Segundo**”, é facultado ao Empregado a busca da solução do conflito junto a Justiça competente; podendo, o Empregado, a seu exclusivo critério, promover a Ação Trabalhista por intermédio do Sindicato dos Empregados da Categoria.

PARÁGRAFO QUARTO: Havendo resposta pela Empresa e persistindo a dúvida ou conflito; poderão, as **Partes**, reunir-se na Empresa ou no Sindicato dos Empregados, para tentativa final da resolução do conflito; podendo, inclusive, ser estabelecido de comum acordo, Mediador para o caso. Não obtendo êxito, poderá o Empregado, se assim entender, solicitar ao Sindicato dos Empregados, que promova a respectiva Ação Trabalhista.

CLAÚSULA TRIGÉSIMA QUINTA: DAS DIVERGÊNCIAS

Fica estabelecido, que as divergências que porventura surgirem da



aplicação dos dispositivos e Cláusulas supra, serão sempre em primeira instância, debatidas e solucionadas pelos representantes legais dos entes acordantes.

CAPÍTULO VI - DA VIGÊNCIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: DA VIGÊNCIA DO PRESENTE ACORDO

O presente acordo terá vigência de 01 (um) ano, **iniciando-se em 1º de maio de 2025**, e **expirando-se em 30 de abril de 2026**, abrangendo todos os Empregados da Empresa **PBG S/A** e suas Controladas, lotados em Tijucas (SC), representados pela Categoria do referido **SINDICATO**, bem como, aqueles que vierem a ser admitidos no curso de sua vigência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: DISPOSIÇÃO FINAL

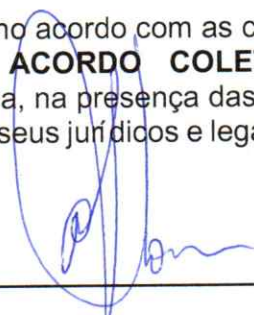
Reconhecem os contratantes, a **Justiça Especializada do Trabalho**, para dirimir todas as dúvidas que possam surgir para o cumprimento do presente **Acordo**; caso os entendimentos porventura mantidos na forma prevista na "**Cláusula Trigésima Quarta**", resultem inexitosos.

E, por estarem as **Partes** acordantes de pleno acordo com as cláusulas e condições estabelecidas, firmam o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, em 06 (seis) vias de igual teor e forma, na presença das 02 (duas) testemunhas infra-assinadas, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.


Tijucas, SC, 30 de abril de 2025.



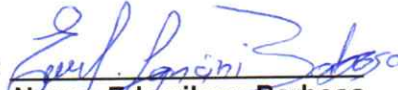
 PBG S/A
 LUCIANO ALVES ABRANTES



 REMUALDO FURLAN



 SINDICATO DOS EMPREGADOS NAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICA PARA
 CONSTRUÇÃO DO MUNICÍPIO DE TIJUCAS
 EDUARDO SANTANA DOS SANTOS

TESTEMUNHAS: 

 Nome: Edemilson Barbosa Nome: Elen Trevisol de Souza
 CPF: 556.828.989-15 CPF: 068.559.909-40

