



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
**SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO/SP**  
**GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO**

**OFÍCIO DE NOTIFICAÇÃO/GRTE/SÃO BERNARDO DO CAMPO/SP /Nº 3407 /2016**  
**/SP , 03 de novembro de 2016.**

Referência: Solicitação nº **MR057699/2016**  
Processo nº **46263.003407/2016-74**  
**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Aos Senhores

**JOSE QUIXABEIRA DE ANCHIETA - Diretor**  
**ALEXANDRE APARECIDO COLOMBO - Diretor**  
**SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC - 71.535.520/0001-47**

**MILSON ANTUNES PEREIRA - Tesoureiro**  
**CLAUDIA ALBERTINA MARQUES DA SILVA - Diretor**  
**SIN T I O MET MEC MAT EL ELET S A A P TTE TBE DISTRITOS - 72.307.267/0001-37**

**EDSON HESSEL - Tesoureiro**  
**CELIO GREGORIO - Secretário Geral**  
**SINDICATO DOS TRAB.NAS INDS.METALURGICAS,MECANICAS E DE - 00.657.414/0001-98**

**CARLOS ALBERTO MONZANI - Gerente**  
**ANA PAULA CAMANO MESQUITA BARROS - Diretor**  
**FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA - 03.470.727/0001-20**

Prezados Senhores,

Por meio do presente, NOTIFICAMOS que o instrumento coletivo acima referido, transmitido pela Solicitação nº MR057699/2016 e protocolizado no Ministério do Trabalho e Emprego sob o nº 46263.003407/2016-74, foi registrado nesta Unidade do MTE sob o nº SP013084/2016.

Atenciosamente,

*Maria Lucia Paiva*  
Chef. do Setor  
MTE

**SETOR DE RELAÇÕES DO TRABALHO**  
**GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO/SP**

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2017

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP013084/2016  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 03/11/2016  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR057699/2016  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46263.003407/2016-74  
**DATA DO PROTOCOLO:** 01/11/2016

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

FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA, CNPJ n. 03.470.727/0001-20, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). CARLOS ALBERTO MONZANI e por seu Diretor, Sr(a). ANA PAULA CAMANO MESQUITA BARROS ;

E

SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC, CNPJ n. 71.535.520/0001-47, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). JOSE QUIXABEIRA DE ANCHIETA e por seu Diretor, Sr(a). ALEXANDRE APARECIDO COLOMBO;

SIN T I O MET MEC MAT EL ELET S A A P TTE TBE DISTRITOS, CNPJ n. 72.307.267/0001-37, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). MILSON ANTUNES PEREIRA e por seu Diretor, Sr(a). CLAUDIA ALBERTINA MARQUES DA SILVA;

SINDICATO DOS TRAB.NAS INDS.METALURGICAS,MECANICAS E DE, CNPJ n. 00.657.414/0001-98, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). EDSON HESSEL e por seu Secretário Geral, Sr(a). CELIO GREGORIO;

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2015 a 31 de agosto de 2017 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores Metalúrgicos do ABC, Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Metal Elétrico de Tatuí e Região e Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e Metal Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas, Automobilísticas e de Autopeças de Taubaté**, com abrangência territorial em **São Bernardo do Campo/SP, Tatuí/SP e Taubaté/SP**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Para o ano de 2015: Ficam mantidas iguais todas as Cláusulas do período de 2014, sendo que conforme acordado, não haverá aumento salarial (mesmo de correção) para este ano.

Para o ano de 2016: Para os empregados abrangidos pela Cláusula Segunda desse acordo coletivo, os salários vigentes em 31 de agosto de 2016 serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2016, conforme abaixo:

Percentual do INPC acumulado no período de 01/09/15 a 31/08/16;

As partes se comprometem que na próxima negociação de Data Base discutirão a necessidade de retorno da aplicação do teto salarial quanto ao reajuste dos salários dos empregados mensalistas até o grau 08, considerando como base para teto o valor utilizado no ano de 2014, R\$ 9.986,39 (nove mil, novecentos e oitenta e seis reais e trinta e nove centavos).

#### **CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL**

A) Para o ano de 2015: o piso salarial da categoria continuará no valor de R\$ 1.600,00 (hum mil, seiscentos reais), correspondente ao mesmo valor praticado em 2014.

B) A partir de 01 de setembro de 2016, o piso salarial da categoria será de R\$ 1.650,00 (hum mil, seiscentos e cinquenta reais).

Estão excluídos desta Cláusula os Aprendizes, de que trata a Lei nº 10.097 de 19/12/2000. As condições salariais referente aos Aprendizes encontram-se na Cláusula Oitava.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DISPOSIÇÃO DA NEGOCIAÇÃO PARA O ANO DE 2015 A 2017**

Considerando o cenário econômico da indústria automobilística no momento desta negociação e, como consequência as quedas dos volumes de produção e ainda, como forma de ajustar a mão de obra da EMPRESA aos volumes, excepcionalmente passam a vigorar as seguintes regras:

**A) Valor de refeição e transporte:** Em 2015 os valores referentes à refeição permanecem os mesmos. Para 2016, acordam as partes em discutir os valores de forma a ajustar, buscando a paridade, da diferença entre os valores pagos por empregados horistas e mensalistas com o INPC (de 01/09/2015 a 31/08/2016). Os demais serviços como o de Transporte serão reajustados com o INPC da Data Base de 2016.

**B) Estabilidade para empregados horistas:** Apenas os empregados horistas ativos em 27/03/2015 terão estabilidade de emprego por 02 (dois) anos (de 27/03/2015 a 26/03/2017). As exceções para a estabilidade dos empregados horistas serão:

1) Empregados horistas aposentados ou adquirindo a condição de aposentados, deverão deixar a Cia., em datas a serem definidas entre EMPRESA e SINDICATOS. Para saída desses empregados poderá ser estabelecido um programa de incentivo.

2) Empregados horistas com baixa "desempenho" laboral, alto absenteísmo (não computadas faltas conforme meta do absenteísmo individual do Acordo Coletivo da PR 2015) serão discutidos com os respectivos sindicatos, a exclusão da estabilidade do empregado envolvido nessa análise. Poderá o empregado envolvido nesta Alínea, aderir a programa de voluntariado, se estabelecido à época da possível dispensa;

3) A estabilidade negociada não valerá para as condições dispostas na Legislação Trabalhista em que versa o Artigo 482 da CLT, e políticas e procedimentos da empresa, e legislações vigentes no país, da mesma forma, não haverá reposição das vagas dos desligados nessa condição.

**4) Empregados horistas de áreas indiretas em Taubaté na condição de efetivo a menos de um ano, somente após entendimento com o Sindicato da localidade.**

5) Todos os empregados que aderirem ao(s) Programa(s) de Voluntariado estabelecido(s) a qualquer tempo durante o período de estabilidade.

**C) Salvaguarda:** Diante do presente cenário econômico e nível anual de produção de veículos, e como

forma de manter a convergência e proximidade nas discussões entre EMPRESA, EMPREGADOS e SINDICATOS fica estabelecida que, caso o mercado de produção de veículos reduza para uma projeção de produção de 2.900.000 (dois milhões e novecentas mil) unidades, as partes deverão iniciar imediatamente discussões para definir e implementar a melhor forma de administração da relação “queda no volume versus excesso de mão de obra”, com ações adicionais as mencionadas nas Clausulas Nona 3 e Clausula Decima B.

Essa salvaguarda não servirá para rediscussão de valores eventualmente pagos ou que venham a ser pagos, conforme estabelecido no Protocolo 039/15 assinado pelas partes em 25/03/2015, no período em que vigorar a estabilidade referida no item B acima;

## **CLÁUSULA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

**A) Para o ano de 2016** - A Empresa efetuará o pagamento da antecipação do 13º salário para todos Empregados Horistas, Mensalistas administrativos e operacionais e empregados Executivos em 04/02/2016.

**B) Para o ano de 2017** - A Empresa efetuará o pagamento da antecipação do 13º salário para todos Empregados Horistas, Mensalistas administrativos e operacionais e empregados Executivos em 23/02/2017.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

A Empresa deverá proporcionar aos Empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho.

Por ocasião do pagamento final do mês, serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas, e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da Empresa e o valor de recolhimento do FGTS.

## **SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

### **CLÁUSULA OITAVA - APRENDIZES**

A) No caso de treinamento prático na Empresa, será assegurado aos Aprendizes, neste período um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do Piso Salarial. Nos últimos 06 (seis) meses de treinamento prático na Empresa, os Aprendizes receberão 100% (cem por cento) do Piso Salarial citado.

B) A Empresa não poderá impedir o completo cumprimento do Contrato de Aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático, a não ser por motivos disciplinares, escolares, ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do respectivo Sindicato Profissional.

C) Se contratado por prazo indeterminado, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em outra função, percebendo o menor salário desta. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão, preferencialmente, dirigidas para os aprendizes. As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência.

D) Entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI, bem como em outras escolas técnicas, sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres.

Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI e as diretorias de outras escolas técnicas, a reivindicação apresentada pela Categoria Profissional, a fim de que seja proporcionadas, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas para as mulheres.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

## **CLÁUSULA NONA - DESCONTO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de 1 (um) atraso ao trabalho, durante a semana, desde que não superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a Empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO**

A) A Empresa oferecerá aos seus Empregados serviços de alimentação e transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, e somente poderá reajustar os preços cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

B) Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis os reajustes dos preços de refeições e de transporte também o serão, na mesma proporção.

C) Os serviços de transportes fornecidos pela Empresa deverão obedecer as condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer à legislação vigente.

Pretendendo a Empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, independentemente de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o respectivo Sindicato Profissional.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ATRASO DE PAGAMENTO**

O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 5 (cinco) do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, nesse caso ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta Cláusula acarretará multa diária revertida ao Empregado, conforme abaixo:

A) 1% (um por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa;

B) 2% (dois por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

O não pagamento do 13º salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado.

As multas previstas nos itens A e B não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do Empregado na época do efetivo pagamento.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

A Empresa concederá um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições:

A) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o Empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;

B) O adiantamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

C) O adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente no próprio mês na hipótese de reajuste salarial coletivo, desde que a referida correção seja conhecida com no mínimo 10 (dez) dias úteis de antecedência do dia do pagamento;

D) O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO ADMISSÃO**

Será garantido ao Empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais, excepcionando-se dessa Cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único Empregado no seu exercício.

Na Empresa, que possui estrutura organizada de cargos e salários, será garantido o menor salário de cada função.

Ficam excluídos também do cumprimento dessa Cláusula os casos de remanejamento interno, para os quais se aplicará a Cláusula "**PROMOÇÕES**".

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

A) A partir do 10º (décimo) dia de substituição de caráter eventual, o Empregado substituto passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 30 (trinta) dias;

B) Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese a Cláusula "**PROMOÇÕES**";

C) Não se aplica a garantia do item **B** acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto no item **A** supra.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ERRO NO PAGAMENTO / ADIANTAMENTO**

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, 13º salário e férias, a Empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 03 (três) dias úteis.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EXCLUSÃO DE EXECUTIVOS**

Em relação aos Empregados que exercem funções em nível de diretoria, gerência, supervisão e assemelhados a Empresa aplicará a Política Salarial e a de Participação nos Resultados próprias, isentando-se do cumprimento das Cláusulas: "**REAJUSTE SALARIAL**", "**PISO SALARIAL**" e "**ABONO SALARIAL**".

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROMOÇÕES**

A promoção de Empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias.

Será garantido ao Empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial ao redor de 10% (dez por cento) não podendo ser inferior a 7% (sete por cento). Para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPENSAÇÕES - PROIBIÇÃO**

Não poderão ser compensados com os reajustes salariais previstos nas Cláusulas: “**REAJUSTE SALARIAL**” e “**ABONO SALARIAL**” deste Acordo Coletivo, os aumentos concedidos a título de aumentos reais não compensáveis, mérito, promoção, transferência, término de aprendizagem e implemento de idade.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORAS EXTRAS**

Serão observadas as seguintes regras e condições para a realização de horas extras:

A) As horas extras realizadas até o limite de 29 (vinte e nove) horas por mês e/ou 275 (duzentos e setenta e cinco) horas por ano, por Empregado, serão pagas na forma abaixo:

- a) Segunda-feira a Sábado – com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal;
- b) Domingos, Feriados e dias pontes já compensados – com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, até o limite de 8 (oito) horas diárias e as horas excedentes com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento).

As horas extras trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação habitual, serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento).

B) As horas extras, por Empregado, prestadas acima dos limites previstos no item A, serão remuneradas da seguinte forma:

- a) Segunda-feira a Sábado – com adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre a hora normal;
- b) Domingos, Feriados e dias pontes já compensados – com adicional de 130% (cento e trinta por cento) sobre a hora normal, até o limite de 8 horas diárias.

C) As horas prestadas acima do limite mensal de 29 horas, não serão computadas na apuração do limite anual de 275 horas.

Para os efeitos desta Cláusula a apuração anual se dará nos períodos de janeiro a dezembro de 2015 e de janeiro a dezembro de 2016.

Na prorrogação da jornada diária será também considerada como hora extra o intervalo destinado a lanche ou refeição, que ocorrer durante a mesma.

Fica vedada a compensação de dias de trabalho normal por horas extras.

Excetuam-se desse item, as situações previstas em lei e os Acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com a assistência do Sindicato Profissional nos casos determinados por lei.

D) Quando forem realizadas jornadas extras inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas a Empresa fornecerá refeições aos Empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsará a diferença ocorrida entre o preço pago na Empresa e a aquisição fora, quando assim, for determinado.

E) Fica resguardado o Acordo Coletivo específico de Banco de Horas celebrado pela Empresa e portanto excluído das regras dessa Cláusula.

Os Acordos Coletivos ou Protocolos de Entendimento específicos sobre Horas Extras serão mantidos na íntegra.

As Horas Extras serão realizadas por meio de convite aos Empregados envolvidos.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno, de que trata o artigo 73 da CLT, será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento). Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na Empresa.

## **AJUDA DE CUSTO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DIÁRIAS**

No caso de prestação de serviços externos, que resulte ao Empregado despesas superiores as habituais, no que se refere à transporte, estada e alimentação, e desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a Empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - 2015 / 2016**

A. Aos Empregados afastados a partir de 21 de dezembro de 2015, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2015.

B. Aos Empregados afastados a partir de 21 de dezembro de 2016, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2016.

C. A complementação será devida, inclusive, para os Empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias durante os anos de 2015 e 2016, individualmente considerados e, também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção do benefício previdenciário.

D. Esta complementação será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do Empregado, limitada ao teto de 7 (sete) vezes o Piso Salarial, vigente na época do evento.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA**

Ao Empregado em gozo de Auxílio-Doença, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido do INSS e o seu respectivo salário nominal.

A) O Empregado aposentado receberá a título de complementação, a diferença entre o benefício de aposentadoria pago pelo INSS e o salário nominal do mesmo.

B) Quando o Empregado não tiver direito ao Auxílio-Doença por não ter ainda completado o período de carência, que são as contribuições previdenciárias mínimas, exigidas do empregado, pelo INSS, a Empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento.

C) Para efeito da complementação, em qualquer das hipóteses acima, será respeitado o limite de 7 (sete) vezes o Piso Salarial vigente na época do evento.

D) Não sendo conhecido o valor do Auxílio-Doença, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

E) O pagamento previsto nessa Cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais Empregados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ**

Ocorrendo a concessão pelo INSS de Aposentadoria por Invalidez, a Empresa pagará uma indenização equivalente a 1 (um) salário nominal do Empregado. Esta indenização somente será paga quando ocorrer à rescisão contratual.

Será paga em dobro no caso de invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional.

Mantendo plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Plano de Benefício Complementar ou Assemelhado à Previdência Social, custeado inteiramente pela Empresa, com exceção de contribuições voluntárias do Empregado, fica a Empresa isenta do cumprimento desta Cláusula.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE

No caso de falecimento do Empregado, a Empresa pagará, a título de Indenização por Morte, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 2 (dois) salários nominais em caso de morte natural ou acidental. Será paga em dobro no caso de morte causada por acidente do trabalho.

O pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80 e no Decreto nº 85.845/81.

A Empresa fica excluída desta Cláusula se mantiver seguro de vida gratuito aos seus Empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores estipulados. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta Cláusula, a Empresa cobrirá a diferença.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO-CRECHE

A Empresa, não possuindo creche própria, poderá optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à Empregada às despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado.

O valor mensal do reembolso será pago por filho, a partir da data do retorno da Empregada ao trabalho e até o mesmo completar 36 (trinta e seis) meses de idade, sendo:

A) Até o limite de 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria, vigente na época do evento, em caso da Empregada valer-se, comprovadamente, de creche credenciada de sua livre escolha.

B) Valor fixo de 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, vigente na época do evento, na hipótese da Empregada valer-se de assistência alternativa, como ajuda familiar.

C) O auxílio creche será devido a partir do término da licença maternidade **ou de sua prorrogação**, mediante a entrega na Empresa da certidão de nascimento e/ou da comprovação da guarda judicial, no prazo máximo de 30 dias a contar do evento.

D) As Empregadas que já estiverem recebendo auxílio-creche quando da assinatura deste Acordo, também se beneficiarão deste novo período.

E) O Auxílio Creche objeto desta Cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da Empregada, bem como, não servirá de base de incidência de previdência social.

F) A Empresa fica excluída do cumprimento desta Cláusula, se tiver condições mais favoráveis considerando o valor total do benefício a ser recebido pela Empregada.

## APOSENTADORIA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO POR APOSENTADORIA

A) Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos Empregados que se aposentarem durante a vigência do Contrato de Trabalho, com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à Empresa, quando dela vierem a desligar-se por pedido de demissão, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco).

B) Para os Empregados com menos de 5 (cinco) anos de serviço na Empresa, será pago um abono correspondente a 5% (cinco por cento) para cada ano de serviço, até o limite de 20% (vinte por cento) do seu salário nominal.

C) A Empresa fica excluída do pagamento das obrigações desta Cláusula se mantiver, às suas expensas, plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus Empregados, salvo contribuições voluntárias do

Empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O Contrato de Experiência, previsto no Artigo 443, § 2º, letra C da CLT, será estipulado em período único, com prazo máximo de duração de 60 (sessenta) dias, não se admitindo sua prorrogação.

Não será celebrado o Contrato de Experiência nos casos de readmissão de ex-Empregados para a função anteriormente exercida na Empresa, bem como para os casos de admissão de trabalhadores que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES DE EXECUTIVOS**

Os executivos, assim considerados aqueles que exercem funções em nível de Diretoria, Gerência, Supervisão e assemelhados, bem como os expatriados, poderão ter as suas rescisões contratuais homologadas pela Superintendência ou Gerências Regionais do Trabalho, por solicitação do mesmo, informado o Sindicato Profissional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO**

No caso de rescisão de Contrato de Trabalho sem justa causa, o aviso prévio obedecerá os seguintes critérios:

A) Aos Empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, acrescido de mais 1 (um) dia por ano ou fração superior a 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos, sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas nos itens abaixo;

B) O aviso prévio trabalhado será comunicado por escrito e contra recibo, não podendo ter seu início no último dia útil da semana. A redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no art. 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do Empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do mesmo por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do comunicado;

C) Da mesma forma, alternativamente, o Empregado poderá optar faltar ao serviço por 7 (sete) dias corridos ao final do período;

D) Caso o Empregado seja impedido pela Empresa de prestar sua atividade profissional durante o prazo do aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer a Empresa, fazendo, no entanto, jus a remuneração integral;

E) Ao Empregado que no curso do aviso prévio, solicitar à Empresa, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e anotação da respectiva baixa na sua Carteira de Trabalho. Neste caso, a Empresa está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas no art. 488 da CLT, proporcionais aos períodos não trabalhados, ou eventual opção conforme item B desta Cláusula;

F) No caso do aviso prévio trabalhado, os Empregados abrangidos pelas disposições do item A supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;

G) O disposto nesta Cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, art. 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao Empregado.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA**

A) Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal a Empresa não poderá se valer

A) Na execução dos serviços de sua atividade produtiva (abrir ou atividade principal a Empresa não poderá se valer senão de Empregados por ela contratados sob regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei n.º 6.019/74 e nos casos de empreitada cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita. Nos casos excepcionais para complemento da produção, mediante negociação com o Sindicato Profissional;

B) A Empresa não deverá utilizar-se da contratação de cooperativas na execução de suas atividades produtivas e de administração, exceto nas atividades relacionadas com serviços médicos e ambulatoriais, ou eventos esporádicos não vinculados à atividade fim das Empresas.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS**

A) Fica convencionado que a Empresa somente poderá contratar prestadores de serviços, que possuam Empregados em suas instalações, se estas se comprometerem contratualmente a cumprir, integralmente, a legislação trabalhista, previdenciária, bem como normas de segurança e medicina do trabalho em relação aos seus Empregados.

B) Em havendo notificação da contratante por parte do Sindicato Profissional em relação ao descumprimento comprovado da legislação e normas mencionadas nesta Cláusula, esta avaliará a situação e em havendo constatação da irregularidade, concederá prazo de 120 (cento e vinte dias) para regularização por parte da contratada, sob pena de rescisão do respectivo contrato, salvo nos casos em que exista Cláusula específica de rescisão de contrato em prazo diferente do aqui mencionado.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, a Empresa se compromete em considerar este fator quando da concepção e implantação de projetos para construção ou ampliação de edificações, de maneira que sejam ou se tornem acessíveis a estas pessoas, inclusive no tocante aos meios de comunicação e sinalização visual e auditiva.

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A Empresa não exigirá Carta de Referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção.

Quando solicitado por ex-Empregado, a Empresa deverá fornecer Carta de Referência para fins de ingresso em outras Empresas, informando os cursos concluídos pelo Empregado, caso os mesmos constem de seus registros.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS**

A Empresa deverá preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitada pelo Empregado, e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

- a) para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;
- b) para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c) para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

A Empresa fornecerá por ocasião do desligamento do Empregado, quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social, para fins de instrução de processo de Aposentadoria Especial.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MÃO-DE-OBRA INFANTIL**

A Empresa envidará esforços junto aos seus fornecedores diretos para que cumpram a lei no que diz respeito à proibição do trabalho infantil.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MÃO-DE-OBRA PRESIDÁRIA**

A Empresa compromete-se em negociar com o Sindicato Profissional eventual contratação de mão-de-obra presidiária e, dentro das possibilidades, estimulará seus fornecedores diretos e indiretos a fazerem o mesmo com o respectivo Sindicato.

### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

O Empregado dispensado sob alegação de justa causa, na forma do disposto no Artigo 482 da CLT, deverá ser comunicado do fato por escrito esclarecendo-se os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, devendo o mesmo dar protocolo desta notificação.

Em caso de recusa por parte do Empregado em fornecer o protocolo, este deverá ser assinado por 2 (duas) testemunhas.

### **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E DE QUALIFICAÇÃO**

Mediante Acordo Coletivo com o respectivo Sindicato Profissional, a Empresa poderá estabelecer regras e/ou condições para a participação voluntária de seus Empregados em programas de formação e qualificação ministrados pelo Sindicato.

### **ASSÉDIO SEXUAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ASSÉDIO SEXUAL E/OU MORAL**

A Empresa, dentro de princípios de tratamento ético e adequado aos seus Empregados, rejeita quaisquer condutas que possam levar à caracterização de assédios sexual e/ou moral.

### **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES**

A Empresa se compromete em continuar a despender todos os esforços para que, nas novas contratações, seja observada a igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 e 24 anos e as pessoas com idade superior a 40 anos de idade, independentemente do sexo, origem étnica ou religião.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

A Empresa compromete-se com a igualdade de oportunidade a candidatos qualificados para concorrer a cargos na estrutura hierárquica e administrativa da Empresa, independentemente de gênero, raça, religião, orientação sexual

ou nacionalidade.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da Empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto.

Se rescindido o contrato de trabalho a Empregada deverá, se for o caso, avisar o Empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico.

O Contrato de Trabalho somente poderá ser rescindido em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre Empregada e Empregador com assistência do respectivo Sindicato Profissional.

No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do Empregador, o aviso legal, ou previsto neste Acordo Coletivo, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR**

Será garantido emprego e salário ao Empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT.

A garantia de emprego será extensiva ao Empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

Havendo coincidência entre o horário de prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o Empregado não sofrerá o desconto das horas coincidentes, nem qualquer outro desconto em razão das horas não trabalhadas por este motivo. A estes Empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

Nos casos de plantão noturno no serviço militar, o Empregado será dispensado do trabalho no dia seguinte e terá suas horas regularmente pagas pela Empresa.

Estes Empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o Empregado e o Empregador com assistência do respectivo Sindicato Profissional.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO**

Será garantida aos Empregados, acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, a permanência na Empresa sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:

- A)** Que apresentem redução da capacidade laboral;
- B)** Que tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo;
- C)** Que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente, e
- D)** No caso de doença profissional que tenha sido adquirida no atual emprego e enquanto a mesma perdurar.

Tanto as condições supra do acidente do trabalho, quanto a doença profissional, deverão ser atestadas pelo INSS ou por perícia judicial.

Estão abrangidos na garantia desta Cláusula os já acidentados no trabalho com contrato em vigor, nesta data, se acidentado na Empresa.

**A)** Os Empregados contemplados com as garantias previstas nesta Cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo Empregador, a não ser em razão de

prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do Sindicato Profissional, ou quando tiverem adquirido direito a aposentadoria;

**B)** Estão excluídos da garantia supra os Empregados vitimados em acidentes de trajeto a que deram causa. Excepcionam-se desta hipótese, os acidentes de trajeto ocorridos com transporte fornecido pela Empresa;

**C)** Os Empregados garantidos por esta Cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela Empresa. Tais processos, quando necessários, serão preferencialmente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS;

**D)** As garantias previstas nesta Cláusula não se aplicam quando o Empregado comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação as novas funções;

**E)** As garantias desta Cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho e doença profissional cuja ocorrência coincidir com vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas no primeiro parágrafo.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO AFASTADO EM GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA**

Aos Empregados afastados do serviço por doença não relacionada com o trabalho, percebendo Auxílio-Doença, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do gozo do benefício, limitado a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou neste Acordo Coletivo.

**A)** Na hipótese da recusa, pela Empresa, da alta médica dada pelo INSS, a mesma arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS.

**B)** Dentro do prazo limitado nesta garantia, o contrato de trabalho somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre o Empregado e a Empresa, com a assistência do Sindicato Profissional, por pedido de demissão, por falta grave ou mediante pagamento dos salários correspondentes.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PORTADORES DO VIRUS HIV**

Ao Empregado portador do vírus HIV, fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, salvo na hipótese de falta grave ou mútuo acordo entre Empregado e a Empresa, com assistência do Sindicato Profissional.

Sem prejuízo dessa garantia, o Empregado deve informar o departamento médico da Empresa esta condição, para o devido registro no seu prontuário médico.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos Empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por idade, por tempo de contribuição, especial ou a prevista no Artigo 188 do Decreto 3.048 de 06/05/99, e que tenham um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na Empresa, ficará assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

Esta garantia fica ampliada para 18 (dezoito) meses, quando o Empregado tiver mais de 10 (dez) anos de trabalho na Empresa.

Sem prejuízo dessa garantia, o Empregado deve informar a Empresa essa condição durante a vigência do Contrato de Trabalho, para constar do seu prontuário.

**A)** Confirmado o tempo para qualquer das mencionadas aposentadorias, essa garantia deixará de ter validade, independentemente de ter o Empregado requerido a concessão do benefício ao INSS;

Caso o Empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 60 (sessenta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples ou de aposentadoria especial.

**B)** O contrato de trabalho destes Empregados, depois da comprovação, somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre Empregado e a Empresa, com a assistência do Sindicato Profissional, por pedido de demissão, por falta grave na forma da lei ou mediante pagamento dos salários correspondentes.

## **ESTABILIDADE ABORTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO**

Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à Empregada que sofrer aborto, comprovado por atestado médico, pelo período de 30 (trinta) dias após o gozo do repouso remunerado de que trata o artigo 395 da CLT, sem prejuízo do Aviso Prévio legal ou previsto neste Acordo Coletivo.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIREITOS DA EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

A Empresa, respeitadas as condições vigentes, poderá oferecer à sua Empregada em situação de violência doméstica e familiar, serviço de apoio de assistência social.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FERIADOS AOS SÁBADOS**

A Empresa, trabalhando em regime de compensação semanal do sábado, quando o mesmo coincidir com feriado, alternativamente poderá:

- A)** Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos a compensação;
- B)** Pagar o excedente como horas extras, nos termos deste Acordo Coletivo;
- C)** Incluir o excesso de horas no sistema de compensação anual.

Os Empregados deverão ser comunicados com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado sobre qual alternativa será adotada.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MINUTOS ANTES E DEPOIS DA JORNADA**

Considerando o fornecimento de transporte coletivo pela Empresa, bem como a necessidade de intervalo entre o término da jornada e a saída dos ônibus, fica acordado que o tempo transcorrido entre a marcação do ponto e a efetiva saída da Empresa será considerado Hora Extra somente quando superior a 40 (quarenta) minutos. A mesma tolerância será válida para o horário de início da jornada de trabalho.

Ficam resguardados os Acordos Coletivos específicos de Banco de Horas e/ou Jornadas Flexíveis celebrados pela Empresa.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

O (A) Empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário:

- A)** Até 3 (três) dias consecutivos no caso de falecimento de cônjuge ou companheiro(a), filho(a), pai, mãe, irmão(ã);
- B)** Até 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- C)** 01 (um) dia no caso de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro(a), desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação;
- D)** 01 (um) dia no caso de internação hospitalar de filho(a), quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro(a) de efetuar-la.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIREITOS DO EMPREGADO ESTUDANTE**

#### **A) Abono de Falta**

Serão abonadas as faltas do Empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisada a Empresa com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados às 2 (duas) primeiras inscrições comunicadas.

#### **B) Manutenção do Horário de Trabalho**

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do Empregado, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a Empresa dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura deste Acordo Coletivo ou da matrícula.

Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada.

#### **C) Garantia de Horário de Trabalho**

O Empregado que ingressar na faculdade e trabalhar em atividades que possuam mais de 1 (um) turno de trabalho, terá garantia de horário em um dos turnos existentes, a sua escolha, exceto nas situações em que o número de Empregados que solicitem a fixação de horário, prejudicar o número mínimo necessário por turno.

#### **D) Estágio**

A Empresa assegurará aos seus Empregados a realização de estágio, na própria Empresa, desde que as suas atividades sejam compatíveis com a formação profissional dos mesmos, ficando dispensada do cumprimento de todas as exigências previstas na Lei 11.788 de 25/09/08.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - REDUÇÃO DO INTERVALO PARA REFEIÇÕES**

Com fundamento na Portaria nº 42 de 28.03.07 do Ministério do Trabalho e Emprego e verificado que a Empresa atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, higienização e adequação dos banheiros e lavatórios em relação ao número de trabalhadores, e mediante decisão soberana de Assembléia Geral dos Empregados envolvidos, a Empresa fica autorizada a firmar Acordo Coletivo de Trabalho com o respectivo Sindicato Profissional reduzindo o intervalo para refeição previsto no Artigo 71 da CLT, limitado ao mínimo de 30 (trinta) minutos, inclusive quando houver acordo para trabalho em horas suplementares em regime de compensação.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho, por responsabilidade da Empresa, casos fortuitos ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, salvo por Acordo.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - HORAS IN ITINERE**

Em observância a Súmula 90 do TST e considerando que a Empresa não se encontra em local de difícil acesso e não servido por transporte público regular, fica ajustado que, quando a Empresa oferecer transporte para o trajeto residência trabalho e vice-versa, independentemente de participação financeira do Empregado, não será considerada hora "in itinere" para nenhum efeito o tempo gasto neste trajeto.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

**A)** A Empresa comunicará aos Empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;

**B)** O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

**C)** Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;

**D)** Mediante expressa solicitação, os Empregados maiores de 50 anos poderão gozar férias coletivas em 2 (dois) períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos;

**E)** A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas;

Esta parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á as férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

**F)** O Empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em Lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista no Artigo 135 da CLT.

No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o Empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo Empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT.

É vedada a Empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus Empregados.

Se cancelar a concessão de férias, já comunicadas conforme o Artigo 135 da CLT, a Empresa ressarcirá as despesas irreversíveis feitas pelo Empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

Ao Empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do Empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio trabalhado ou indenizado.

## **LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇA MATERNIDADE PARA A EMPREGADA ADOTANTE**

A Empresa concederá licença maternidade de 120 dias à Empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de crianças menores de 12 anos de idade, a partir da data da decisão judicial confirmatória da adoção ou da concessão da guarda judicial.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE - PRORROGAÇÃO DO PERÍODO DE AUSÊNCIA AO TRABALHO**

A Empresa **prorrogará por 60 (sessenta) dias** a duração da Licença Maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal e o correspondente período do salário-maternidade de que trata os arts. 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Este período adicional de 60 (sessenta) dias será **opcional à Empregada**, que **deverá requerê-lo à Empresa até o final do 1º (primeiro) mês após o parto**.

A prorrogação da Licença Maternidade aplica-se também à Empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança até 8 (oito) anos, pelos períodos abaixo definidos:

- I) Por 60 (sessenta) dias, quando se tratar de criança de até 1 (um) ano de idade;
- II) Por 30 (trinta) dias, quando se tratar de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade completos; e
- III) Por 15 (quinze) dias, quando se tratar de criança a partir de 4 (quatro) anos até completar 8 (oito) anos de idade.

Este período adicional será **opcional à Empregada Adotante**, que **deverá requerer à Empresa até o final do 1º (primeiro) mês da adoção ou da guarda judicial**.

A prorrogação iniciar-se-á no dia subsequente ao término da vigência do benefício que tratam os artigos 71 e 71-A da Lei 8.213, de 1991 (Salário Maternidade).

A Empresa poderá optar em aderir ao “Programa Empresa Cidadã” de que trata a Lei no. 11.770 de 09 de setembro de 2008 ou conceder “**Licença Maternidade Adicional – ACT**” (Acordo Coletivo de Trabalho), durante o período de prorrogação objeto desta Cláusula.

A Empregada optante pela prorrogação que trata esta Cláusula, não será elegível ao disposto na Cláusula “Amamentação” que regula a conversão do período de amamentação em licença remunerada.

No período de prorrogação da duração da Licença Maternidade objeto desta Cláusula, a Empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente.

O disposto nesta Cláusula não se acumulará com eventual ampliação da Licença Maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal, portanto, a duração da Licença Maternidade somada à prorrogação acordada será no máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

## **LICENÇA ABORTO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA EM CASO DE ABORTO**

Em caso de aborto, comprovado por atestado médico, a Empregada terá direito a repouso remunerado de até 30(trinta) dias consecutivos, sem prejuízo do direito de férias, sendo facultativo à Empregada o retorno ao trabalho após o período previsto no artigo 395 da CLT e mediante comunicação prévia à Empresa.

Fica-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes do afastamento.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA CASAMENTO**

No caso de casamento do Empregado, a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - AMAMENTAÇÃO**

Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho a 2 (dois) descansos especiais de ½ (meia) hora cada um, a pedido da Empregada a Empresa poderá conceder licença remunerada com duração de 8 (oito) dias úteis, a ser gozada a partir do término da Licença-Maternidade e em continuidade à mesma.

Face à sua natureza e o seu objetivo, fica vedada a concessão dessa licença remunerada em período diferente do

estabelecido nesta Cláusula.

A opção pela substituição dos intervalos pela licença remunerada deverá ser informada pela Empregada, com no mínimo 15 (quinze dias) de antecedência do início da licença maternidade.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE**

A licença paternidade prevista no art. 7º, Inciso XIX da CF será de 7 (sete) dias corridos, neles incluído o dia previsto no Inciso III do art. 473 da CLT, contados do nascimento do filho.

Caso o Empregado já tenha trabalhado pelo menos a metade da jornada no dia do nascimento do filho, a Licença Paternidade de 7 (sete) dias será contada a partir do dia seguinte ao nascimento.

O pai adotante terá direito à Licença Paternidade, por igual período, contada da entrega do Termo Judicial da adoção ou Termo de Guarda.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MEIO-AMBIENTE**

A Empresa reitera a preocupação com as questões ambientais com vistas ao desenvolvimento equilibrado e sustentável de suas atividades.

#### **EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

As prensas mecânicas ou não, bem como as demais máquinas operatrizes deverão dispor de mecanismos e dispositivos de segurança que impeçam a ocorrência de acidentes com os trabalhadores que as operam.

A Empresa adotará medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, isto é, que eliminem ou reduzam os riscos na fonte. Apenas esgotada essa possibilidade e em caráter provisório os EPI's serão indicados, até que se tomem as medidas de prevenção coletiva.

O SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho) indicará e orientará a utilização do EPI mais adequado para cada caso.

**A)** O Sindicato Profissional oficiará a Empresa das queixas fundamentadas por seus Empregados, em relação às condições de trabalho, saúde e segurança;

**B)** No prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis ou 5 (cinco) dias úteis, em condições de emergência, a Empresa responderá ao respectivo Sindicato Profissional por escrito o resultado dos levantamentos efetuados e as medidas corretivas adotadas ou as que serão adotadas, e em que prazo.

#### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORME E ROUPAS DE TRABALHO**

As prensas mecânicas ou não, bem como as demais máquinas operatrizes deverão dispor de mecanismos e dispositivos de segurança que impeçam a ocorrência de acidentes com os trabalhadores que as operam.

A Empresa adotará medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, isto é, que eliminem ou reduzam os riscos na fonte. Apenas esgotada essa possibilidade e em caráter provisório os EPI's serão indicados, até que se tomem as medidas de prevenção coletiva.

O SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho) indicará e orientará a utilização do EPI mais adequado

para cada caso.

**A)** O Sindicato Profissional oficiará a Empresa das queixas fundamentadas por seus Empregados, em relação às condições de trabalho, saúde e segurança;

**B)** No prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis ou 5 (cinco) dias úteis, em condições de emergência, a Empresa responderá ao respectivo Sindicato Profissional por escrito o resultado dos levantamentos efetuados e as medidas corretivas adotadas ou as que serão adotadas, e em que prazo.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CIPA**

**A)** Mediante Acordo Coletivo firmado com o respectivo Sindicato Profissional devidamente aprovado em Assembléia na Empresa, com no mínimo 60% (sessenta por cento) dos votos dos Empregados, o mandato poderá ser ampliado para até 3 (três) anos, bem como poderá ser extinta a existência do cipeiro suplente;

**B)** A eleição para a CIPA será obrigatoriamente convocada pela Empresa no prazo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso, enviando-se cópia do edital convocatório ao respectivo Sindicato Profissional, nos primeiros 10 (dez) dias após a sua publicação.

O edital deverá explicitar:

**a)** o local de inscrição, que será feita contra-recibo;

**b)** as datas de início e fim das inscrições, cujo prazo será de 15 (quinze) dias;

**c)** datas de escrutínio e apuração de votos, observando-se que as eleições deverão ser realizadas 30 (trinta) dias antes do término do mandato em curso.

**C)** Será constituída Comissão Eleitoral, no prazo de até 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, com as atribuições de coordenar, organizar e acompanhar todo o processo eleitoral. A Comissão será composta pelo Presidente e Vice-Presidente da CIPA, pelo Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da Empresa e por membros eleitos da CIPA, até o número de 3 (três), indicados pelo Vice-Presidente;

**D)** A inscrição para eleição será individual e aberta para todos os Empregados da Empresa, realizando-se por votação por lista única, contendo os nomes de todos os candidatos, que gozarão de garantia de emprego desde a inscrição até a eleição, facultada a eleição setORIZADA mediante Acordo Coletivo entre a Empresa e respectivo Sindicato Profissional;

**E)** No prazo máximo de 10 (dez) dias após a realização das eleições, o Sindicato Profissional será comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os representantes indicados pelo Empregador;

**F)** O não cumprimento do disposto em quaisquer dos itens anteriores por parte da Empresa tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições ser convocadas no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias da ciência da anulação, com acompanhamento do respectivo Sindicato Profissional;

**G)** Será obrigatório o curso de treinamento para os membros da CIPA, que deverá ser concluído nos primeiros 30 (trinta) dias, a contar da posse dos mesmos. A Empresa informará ao respectivo Sindicato Profissional qual a entidade que ministrará esse curso e a data provável de seu início, sendo facultado ao Sindicato Profissional acompanhá-lo, bem como a participação dos Cipeiros reeleitos, caso haja entendimento da Empresa com o respectivo Sindicato Profissional;

**H)** Os membros da CIPA representantes dos Empregados deverão acompanhar e participar da investigação de todos os acidentes de trabalho ocorridos na Empresa e ocorrências de doença profissional;

**I)** A Empresa encaminhará ao Sindicato Profissional da base territorial, cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 10º (décimo) dia após a sua assinatura;

**J)** A Empresa informará ao respectivo Sindicato Profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidente, sendo facultado ao Vice-Presidente acompanhar a elaboração do evento.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Serão reconhecidos os atestados emitidos por médicos e/ou dentistas do Sindicato Profissional, desde que obedecidas às exigências legais. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do respectivo Sindicato Profissional e assinatura do profissional com CRM e/ou CRO.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

Os atestados que retratem casos de urgência médica serão sempre reconhecidos.

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PREVENÇÃO DO CÂNCER**

A Empresa deverá proporcionar às suas Empregadas, dentro dos planos de saúde pré-existentes e respeitadas as respectivas condições vigentes, a realização de exame de prevenção de câncer do colo uterino e de mama, ressalvado o direito da Empregada não se utilizar deste recurso.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - SERVIÇO DE APOIO AO DEPENDENTE QUÍMICO**

Fica garantido que a Empresa, mediante sua análise técnica, prestará aos seus Empregados, os serviços de apoio, no tocante ao tratamento de toda dependência química, tais como alcoolismo e uso de drogas, quando da primeira incidência, bem como oferecerá ao Empregado serviços de apoio para tratamento de distúrbios mentais e neurológicos, mediante análise técnica da Empresa. O Empregado deverá subordinar-se às regras da Empresa sobre o tema.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL**

**A)** A Empresa deverá comunicar o acidente do trabalho ao INSS, através da emissão da CAT, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e em caso de morte ou acidente grave, de imediato, à autoridade competente e ao Sindicato Profissional;

**B)** No caso de acidente fatal de trajeto ou com mutilação, a comunicação ao Sindicato Profissional deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a Empresa tomou conhecimento do fato;

**C)** No caso de doença ocupacional ou relacionada ao trabalho, os mesmos prazos valerão a partir da constatação diagnóstica e o estabelecimento do nexo causal, e deverão ser comunicados através da CAT, para fins de registro no INSS e estatística de vigilância sanitária, independentemente da necessidade ou não de afastamento do trabalho;

**D)** Constatada a doença, o nexo causal para caracterização ou não da doença profissional deverá ser estabelecido no prazo de 15 (quinze) dias;

**E)** Orienta-se que o Empregado, vítima de acidente do trabalho, inclusive de trajeto, comunique a ocorrência à Empresa no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas após o acidente, excluído da contagem os sábados, domingos e feriados. Se confirmada a ocorrência, a Empresa emitirá a competente CAT;

**F)** Ao Empregado em gozo de Auxílio-Doença concedido pelo INSS em decorrência de doença não relacionada com o trabalho, pretendendo transformá-lo em benefício acidentário, recomenda-se requerer a transformação do benefício, preferencialmente, no prazo de 60 (sessenta) dias após o início do gozo do benefício;

**G)** O Empregado que possuir doença profissional reconhecida pelo INSS ou por decisão judicial deverá comunicar à Empresa.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS**

**A) Atraso no Recolhimento**

A Empresa, se deixar de recolher ao Sindicato Profissional, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 15% (quinze por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

**B) Recibos**

Ressalvadas as condições mais favoráveis existentes, a Empresa deverá efetuar a entrega dos recibos de mensalidades, já descontadas dos associados do respectivo Sindicato Profissional, juntamente com o pagamento geral dos Empregados, ou no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data da entrega protocolada dos mesmos pelo Sindicato Profissional.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - TAXA NEGOCIAL**

Em conformidade com “caput” do artigo 462 da CLT, a Empresa descontará dos salários já reajustados de todos os Empregados abrangidos por este Acordo Coletivo contribuições para o Sindicato Profissional aprovadas em assembléias deliberativas dos trabalhadores, na forma, prazos e condições estabelecidas por estes, mediante notificação à Empresa.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - GARANTIAS SINDICAIS**

**A) Dirigente Sindical**

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com Empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante por ela designado.

O mesmo poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se à segurança e medicina do trabalho.

**B) Sindicalização**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos Empregados, a Empresa colocará à disposição do Sindicato Profissional, duas vezes por ano, local e meios para esse fim.

Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da Empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

**C) Participação em Cursos e/ou encontros sindicais**

Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na Empresa, poderão ausentar-se do serviço até 8 (oito) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriado e descanso remunerado, desde que pré avisada a Empresa, por escrito, pelo respectivo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Este benefício será estendido aos Empregados em geral, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

- a) Se a Empresa tiver mais de 500 (quinhentos) e até 1.000 (um mil) Empregados, limitado a 3 (três) Empregados por ano;
- b) Se a Empresa tiver mais de 1.000 (um mil) Empregados, limitado a 5 (cinco) Empregados por ano.

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes em Acordos Coletivos específicos celebrados entre a Empresa e o Sindicato Profissional.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Quando solicitado por escrito, a Empresa fornecerá ao Sindicato Profissional, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, informação sobre o número de Empregados existentes, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial.

A informação abrangerá os Empregados horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES**

A Empresa fornecerá ao Sindicato Profissional, até 31 de agosto de 2015/2016, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue em 2013/2014, nos anos base 2011/2012, acrescida de dados relativos a pessoas com deficiência que forem Empregados e dos que foram contratados no período, nos termos da Lei.

As informações poderão ser fornecidas através de suporte magnético mediante entendimento prévio com o Sindicato Profissional.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, a Empresa colocará a disposição do respectivo Sindicato Profissional, quadro de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da Empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo Sindicato Profissional.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação deste Acordo Coletivo.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - PENALIDADES**

Fica acordada, multa equivalente a 0,5% (meio por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, por infração e por Empregado envolvido, em caso de descumprimento de quaisquer das Cláusulas contidas neste Acordo Coletivo, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

Ficam excluídas desta penalidade as Cláusulas que já possuam cominações específicas.

### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO / REVISÃO**

A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação deste Acordo Coletivo obedecerá as regras do Artigo 615 e seus parágrafos da CLT.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

Reconhecendo a importância da indústria automobilística para o conjunto da economia brasileira, as partes concordam que é essencial o seu funcionamento durante os sete dias da semana.

Desse modo decidem convencionar a possibilidade de trabalho aos domingos e feriados na Empresa.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO / ACORDOS COLETIVOS**

Com o objetivo de desburocratizar e simplificar, fica acordado que a Convenção Coletiva e os Acordos Coletivos de Trabalho firmados entre as partes, poderão ter vigência superior a 2 (dois) anos, podendo inclusive ter vigência por prazo indeterminado.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - VALIDADE DOS PROTOCOLOS DE ENTENDIMENTO**

Face à diversidade de assuntos existentes na Empresa e a necessidade de rapidez nas negociações de temas internos, e ainda, a solução de questões de ordem operacional dos Acordos Coletivos, fica convencionado que os entendimentos havidos entre a Empresa e os representantes dos trabalhadores reconhecidos pelas partes signatárias deste Acordo Coletivo, através de Protocolo de Entendimento ou qualquer outro título, terão plena validade jurídica para as partes envolvidas, ressalvando que as questões que atingem os interesses do coletivo de trabalhadores, serão sempre submetidas à decisão de pertinentes Assembléias.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - SALVAGUARDA**

O Sindicato Profissional individualmente e/ou através da Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/SP se compromete a não apresentar qualquer outra reivindicação coletiva sobre o objeto deste Acordo Coletivo ou de qualquer outra natureza, como decorrência de acordos firmados por qualquer outro Sindicato Profissional em qualquer base territorial.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - NOVO MODELO DE NEGOCIAÇÃO**

Tendo em vista o diálogo permanente entre a Empresa e o Sindicato Profissional signatário deste Acordo Coletivo, as partes estabelecerão um calendário de negociação com início em Janeiro de 2017, tendo como prazo final Agosto de 2017, a fim de debater os cenários econômicos e as perspectivas da indústria automobilística, abordando competitividade, novas tecnologias e seus impactos, custos, nível e qualidade de emprego, com objetivo de elaborar uma proposta de novo modelo de negociação que reflita a realidade das partes.

**CARLOS ALBERTO MONZANI**  
**GERENTE**  
**FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA**

**ANA PAULA CAMANO MESQUITA BARROS**  
**DIRETOR**  
**FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA**

**JOSE QUIXABEIRA DE ANCHIETA**  
**DIRETOR**  
**SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC**

**ALEXANDRE APARECIDO COLOMBO  
DIRETOR  
SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC**

**MILSON ANTUNES PEREIRA  
TESOUREIRO  
SIN T I O MET MEC MAT EL ELET S A A P TTE TBE DISTritos**

**CLAUDIA ALBERTINA MARQUES DA SILVA  
DIRETOR  
SIN T I O MET MEC MAT EL ELET S A A P TTE TBE DISTritos**

**EDSON HESSEL  
TESOUREIRO  
SINDICATO DOS TRAB.NAS INDS.METALURGICAS,MECANICAS E DE**

**CELIO GREGORIO  
SECRETÁRIO GERAL  
SINDICATO DOS TRAB.NAS INDS.METALURGICAS,MECANICAS E DE**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DB SBC**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA DB TBT**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - ATA DB TPG**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.