

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP012867/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 22/11/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR074060/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46263.003645/2017-61  
**DATA DO PROTOCOLO:** 16/11/2017

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

MAHLE METAL LEVE S.A., CNPJ n. 60.476.884/0017-44, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). WARNER AUGUSTO ALMEIDA DE SOUZA e por seu Gerente, Sr(a). FRANCISCA MARIA OLIVEIRA DE SOUSA e por seu Diretor, Sr(a). ANA CAROLINA FERNANDES BORGONOVO e por seu Gerente, Sr(a). WILSON ROBERTO GASPARI;

E

SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC, CNPJ n. 71.535.520/0001-47, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). NELSI RODRIGUES DA SILVA;

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 2017 a 31 de agosto de 2018 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) **Trabalhadores Metalúrgicos**, com abrangência territorial em **São Bernardo Do Campo/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso salarial dos trabalhadores (as) abrangidos por esse Acordo Coletivo de Trabalho, passa a vigor, a partir de 01 de setembro de 2017, com o seguinte valor:

a) Contando a empresa com mais de 75 empregados (as): **R\$ R\$ 1.873,89 (hum mil, oitocentos e setenta e três reais e oitenta e nove centavos)**.

b) Eventuais diferenças monetárias nos salários em virtude do índice acordado, referentes aos meses de setembro e outubro de 2017, serão pagas até o dia 30 (trinta) de novembro de 2017.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL**

l) Os salários vigentes em 31 de agosto de 2017, serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2017 em **1,73% (hum vírgula setenta e três por cento)**.

**II) Esse percentual de 1,73% (hum vírgula setenta e três por cento), será aplicado em sua totalidade até o TETO salarial de R\$ 9.434,80 (nove mil quatrocentos e trinta e quatro reais e oitenta centavos).**

**III) Para os salários superiores ao TETO de R\$ 9.434,80, (nove mil quatrocentos e trinta e quatro reais e oitenta centavos), serão incorporados a parcela fixa no valor de R\$ 163,22 (cento e sessenta e três reais e vinte e dois centavos).**

**IV) Os pagamentos de Décimo Terceiro Salário, Férias Individuais e/ou Coletivas terão como base de cálculo os salários já reajustados pelo percentual de 1,73% (hum vírgula setenta e três por cento).**

**V) Os pagamentos de Títulos Rescisórios, referentes a eventuais demissões ocorridas a partir de 01 de setembro de 2017, serão efetivados com os mencionados títulos de direito corrigidos pelo percentual ajustado em 1,73% (hum vírgula setenta e três por cento).**

**a) Serão compensadas todas as antecipações salariais concedidas, inerentes ao período de 01/09/16 a 31/08/17, exceto os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito e término de aprendizagem.**

**b) Os empregados admitidos a partir de 1º de setembro de 2016 e até 31 de agosto de 2017, que não têm paradigmas, terão o respectivo aumento salarial proporcional ao tempo de serviço, a razão de 1/12 (um doze avos), para fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.**

**c) No salário dos admitidos (as) em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual do aumento salarial concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função;**

**d) Ao empregado (a) com o cargo de diretoria, gerência e equivalente, será aplicada política salarial própria da empresa.**

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

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE**

A empresa concederá aos seus empregados (as), 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 (a) já tenha trabalhado na quinzena, o período correspondente;**

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

**C) Este adiantamento deverá ser pago com salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento.**

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

## **SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ**

### **CLÁUSULA SEXTA - APRENDIZES – SENAI**

**A)** Será assegurado aos (as) aprendizes durante o período de treinamento prático na empresa, salário mensal correspondente a um piso salarial estabelecido neste acordo coletiva de trabalho.

**B)** A empresa não poderá impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares, ou por mútuo acordo entre as partes, e neste caso, com a assistência da respectiva entidade sindical.

**C)** Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo (a) poderá ser aproveitado (a) em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão, preferencialmente, dirigidas para os (as) aprendizes;

**D)** As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos (as) a aprendizes do SENAI deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência.

As partes envidarão esforços, no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para aprendizes mulheres. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela Categoria Profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para os aprendizes.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

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

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

### **CLÁUSULA OITAVA - PROMOÇÕES**

**A)** A promoção de empregado (a) para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o prazo experimental a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS.

**B)** Será garantido ao empregado (a) promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial de no mínimo 4%, para os demais casos, com paradigma após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

**C)** Esta cláusula não se aplica nos casos de promoções para cargo de chefia administrativa e gerência.

### **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas, e de todos os títulos que compõem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

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

O pagamento mensal de salários será efetuado até o dia 5 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.

**A)** O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta cláusula acarretará multa diária revertida ao empregado, conforme abaixo:

**Parágrafo Primeiro - 1%** (um por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independente de medida judicial, sendo então pago concomitantemente o principal e a respectiva multa.

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

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

**C)** As multas previstas nos parágrafos 1º e 2º da letra "A" acima, não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO ADMISSÃO**

**A)** Será garantido ao empregado (a) admitido (a) para a mesma função de outro (a), 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 (a) no seu exercício.

**B)** Na hipótese de estrutura organizada de cargos e salário, com até 3 (três) níveis de salário por cargo, ao empregado (a) admitido (a) para mesma função de outro (a), cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, será garantido (a) ao substituto (a), após o vencimento do contrato de experiência, o menor salário da função para a qual foi contratado (a).

**C)** Ficam excluídos também do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno, para os quais se aplicará a cláusula de PROMOÇÕES.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

**A)** A partir do 31º (trigésimo primeiro) dia de substituição de caráter eventual, o empregado (a) substituto (a) 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 50 (cinquenta) dias.

**B)** Substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese, a cláusula **PROMOÇÕES**.

**C)** Não se aplica a garantia da letra **"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 na letra **"A"** supra.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 3 (três) dias úteis, contados a partir da reclamação e comprovação do erro.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Ao empregado (a) afastado a partir de 21 de dezembro do ano anterior percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

A complementação será devida, inclusive, para os empregados (as) cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias e, também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção deste benefício previdenciário.

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

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS – LIMITES E MAJORAÇÃO**

As horas extraordinárias serão remuneradas nas seguintes bases:

**a)** Até o limite mensal de 30 (trinta) horas-extras trabalhadas por empregado (a) e 286 horas-extras por ano, o adicional será de 50% (cinquenta por cento) quando realizadas de segunda-feira a sábado, e de 100% (cem por cento) quando realizadas em domingos, feriados e dias pontes já compensados;

**b)** As horas-extras realizadas acima dos limites mensal e anual mencionados no item **"a"** terão o adicional majorado, passando a ser de 75% (setenta e cinco por cento), quando realizadas de segunda-feira a sábado, e de 130% (cento e trinta por cento), quando realizadas em domingos, feriados e dias pontes compensados;

**c)** A partir da 8ª (oitava) hora-extra, realizada em domingos, feriados e pontes compensados, o acréscimo será de 150% (cento e cinquenta por cento);

**d)** As horas-extras remuneradas com os adicionais de 75%(setenta e cinco por cento),130% (cento e trinta por cento) ou 150% (cento e cinquenta por cento), não serão computadas para contagem do limite anual;

**e)** Na prorrogação da jornada diária será, também, considerada como hora extraordinária o intervalo destinado a lanche ou refeição, que durante a mesma ocorrer;

**f)** O empregador não poderá determinar a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias, com exceção das situações previstas em Lei e nos acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com a assistência da entidade sindical representativa da categoria profissional nos casos determinados por Lei;

**g)** Na hipótese de a empresa que possuir restaurante e habitualmente fornecer refeições aos empregados (as), quando programar jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas fornecerá lanche ou refeição 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;

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento), para fins do artigo 73 da CLT.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ABONO POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas a situações mais favoráveis já existentes, aos empregados (as) com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, 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).

Para os empregados (as) com menos de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, que por motivo de aposentadoria, definitivamente dela se desligar, 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.

Se o (a) empregado (a) permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido este abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo.

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

**A)** Se a empresa mantiver às suas expensas plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados (as), salvo contribuições voluntárias do empregado (a), cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;

**B)** Quando a rescisão de contrato de trabalho ocorrer por iniciativa da empresa com o pagamento de todas as verbas rescisórias;

O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, artigo 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado (a).

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS**

Será assegurada a negociação da PLR da empresa, observando-se a legislação pertinente em vigor.

## **AJUDA DE CUSTO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DIÁRIAS**

No caso de prestação de serviços externos, que resultem ao empregado (a) despesas superiores as habituais, no que se refere a transporte, estada e alimentação, e desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ALIMENTAÇÃO**

Se oferecida alimentação aos empregados (as), é facultado à empresa o reajuste dos valores cobrados, pelo mesmo percentual e época dos reajustes salariais.

Na hipótese de utilização do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), deverá ser respeitado o limite estabelecido no § 1º do Art. 2º do DECRETO Nº5 de 14/01/91.

Qualquer alteração adicional no valor cobrado do (a) empregado (a), em decorrência de comprovada elevação dos custos, deverá ser precedida de entendimento específico com o Sindicato.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE**

Se oferecido serviço de transporte coletivo aos (às) empregados (as), respeitado o limite estabelecido no Parágrafo Único do Art. 4º da Lei Nº 7418, é facultado à empresa o reajuste dos valores cobrados, no limite do percentual e época dos reajustes salariais.

O serviço de transporte coletivo fornecido pela empresa deverá oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverá obedecer à legislação vigente a respeito.

Qualquer alteração adicional no valor cobrado do empregado (a), em decorrência de comprovada elevação dos custos, deverá ser precedida de entendimento específico com sindicato.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ**

**A)** No caso de invalidez, atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a empresa pagará ao próprio empregado (a) no primeiro caso e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do empregado (a). No caso de invalidez esta indenização será paga somente se ocorrer à rescisão contratual.

**B)** Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas em Lei.

**C)** Na hipótese de a empresa manter plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares a Previdência Social ou assemelhado, por ela subsidiada com no mínimo 85% do valor do prêmio, com cobertura para o evento igual ou superior ao estabelecido respectivamente nos itens “**A**” e “**B**” acima, ou que, voluntariamente, venha a aderir à apólice coletiva de seguro de vida em grupo da Federação dos Metalúrgicos da CUT de São Paulo, está isenta do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

**A)** No caso de falecimento de empregado (a), a empresa pagará a título de Auxílio-Funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 1 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental e 2 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho.

**B)** Na hipótese de a empresa manter plano de Seguro de Vida em Grupo, por ela subsidiada com no mínimo 85% do valor do prêmio, com cobertura para o evento igual ou superior aos valores estipulados no item “**A**” acima, ou que voluntariamente, venha a aderir à apólice coletiva de seguro de vida em grupo da Federação dos Metalúrgicos da CUT de São Paulo, está isenta do cumprimento desta cláusula.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE**

**A)** Caso a empresa conte com pelo menos 15 (quinze) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e não possua creche própria, poderá optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente a empregada às despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a) legítimo (a) ou legalmente adotado (a), em creche credenciada, de sua livre escolha, ou valer-se de assistência alternativa, como ajuda familiar, até o limite do valor correspondente a 20% (vinte por cento) do PISO Salarial por mês, que será pago por filho (a), a partir do retorno da empregada ao trabalho até o filho (a) completar 02 (dois) anos de idade.

**B)** O auxílio creche, objeto desta cláusula, não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

**C)** Se a empresa tiver condições mais favoráveis ou acordo específico e mais benéfico celebrado com o sindicato, está dispensada do cumprimento desta cláusula.

**D)** O auxílio creche, nas mesmas condições previstas na alínea “**A**” desta cláusula, também será concedido ao pai solitário, adotivo ou biológico, que detenha a guarda judicial do filho (a), ou que mantenha a criança sob a sua dependência econômica, e ao pai casado, desde que a esposa ou companheira trabalhe e NÃO possua tal benefício.

**E)** As empregadas que já estiverem recebendo auxílio-creche quando da assinatura deste Acordo também se beneficiarão deste novo valor.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

**A)** Ao empregado (a) em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o Salário nominal, respeitado sempre para efeito da complementação o limite máximo 7 (sete) vezes o menor Salário normativo, vigente na época do evento.

**B)** Quando o (a) empregado (a) não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela previdência social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento.

**C)** Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso da letra "A", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

**D)** O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - TESTE ADMISSIONAL**

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 1 (um) dia.

A empresa fornecerá gratuitamente alimentação aos candidatos (as) em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

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

O contrato de experiência, previsto no Art. 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pela empresa observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação. O contrato de experiência não ultrapassará ao prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados (as) para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados (as) que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROMOÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO**

À empresa, ao promover a contratação de jovens entre 18 e 24 anos de idade, sem experiência no trabalho, e sendo comprovadamente o seu primeiro emprego registrado em CTPS, será permitido o pagamento inicial do Piso Salarial da empresa, e não o menor salário da função, por um período de 06 (seis) meses, incidindo posteriormente o regular quadro de carreira existente na empresa.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES**

A empresa se compromete em despender todos os esforços para que, nas novas contratações, seja observado o princípio da 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 religiosidade.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INFORMAÇÃO AO EMPREGADO RECÉM-CONTRATADO**

No primeiro dia de trabalho do empregado (a), a empresa fará a sua integração, informando os riscos inerentes ao seu posto de trabalho e sobre as áreas perigosas e insalubres, e providenciará o treinamento adequado para a realização das tarefas de forma absolutamente segura, bem como concederá tempo suficiente deste primeiro dia laboral para que o empregado seja internamente recebido e obtenha outras informações junto aos seus representantes sindicais.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES**

**A)** As homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados (as) sindicalizados (as) deverão ser realizadas no sindicato.

**B)** Havendo recusa por parte do sindicato, a homologação poderá ser feita na Gerência Regional do Trabalho, mesmo as demissões ocorridas por falta grave.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

**A)** A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do último dia trabalhado. A empresa comunicará ao empregado (a), por escrito, no decurso dos primeiros 10 (dez) dias do aviso prévio, a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

**B)** O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio, e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados (as), se a homologação da rescisão não ocorrer antes desse fato.

**C)** Eventuais diferenças, ou pagamentos suplementares, devidos por rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos até 10 (dez) dias úteis após o fato, ou legislação superveniente que os determinou.

**D)** A multa pelo descumprimento desta cláusula fica limitada ao salário nominal do empregado (a), vigente na época da rescisão, corrigido pela variação do índice de correção da caderneta de poupança, até a data do seu efetivo pagamento, salvo por problemas da entidade homologadora ou pelo não comparecimento do empregado (a).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA AVISO DE DISPENSA POR FALTA GRAVE**

O (A) empregado (a) dispensado (a) sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

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

**A** - A comunicação do aviso prévio, feita pela empresa, deverá esclarecer se o mesmo será trabalhado ou indenizado.

**B** - Ao empregado (a) que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e anotação da respectiva baixa na sua CTPS. 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 artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

**C** - O aviso prévio não poderá ter seu início no último dia útil da semana.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA**

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por este Acordo, à empresa não poderá se valer senão de empregados (as) por ela contratados sob o regime de CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita. Nos casos excepcionais para complemento da produção, mediante acordo com o Sindicato.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA – EMPRESAS DE TERCEIROS**

**a)** Fica convencionado que a empresa, nos novos contratos de prestação de serviços terceirizados, somente poderá contratar empresas prestadoras de serviços que se comprometam contratualmente a cumprir integralmente a legislação trabalhista, do FGTS, Previdenciária, e de Segurança e medicina do trabalho, em relação aos seus empregados. Constatada a irregularidade no decorrer da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, e formalmente comunicada pelo Sindicato, a empresa concederá à contratada um prazo de 120 dias para proceder à regularização, sob pena de rescisão do pertinente contrato por justo motivo.

**b)** Nos contratos de prestação de serviço já em vigor, a empresa terá um prazo de 180 dias a contar da assinatura deste Instrumento, para adaptar-se às regras contidas no item “a”, passando as atuais empresas contratadas a se submeterem ao mesmo regime.

**c)** Em caso de rescisão do contrato da empresa contratada pelos motivos mencionados no item “a”, a nova empresa contratada admitirá preferencialmente os (as) trabalhadores (as) envolvidos (as).

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

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

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, a empresa compromete-se em considerar esse fator quando da concepção e implantação de projetos para construção, ampliação ou reforma de suas edificações, de maneira que neste tema seja observada a legislação pertinente em todos os seus aspectos.

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empresa deverá preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, e fornece-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 (a) empregado (a), quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social, para fins de instrução de processo de aposentadoria especial.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DO EFETIVO DE MULHERES EMPREGADAS**

Reconhecendo que as mulheres, por seus próprios méritos e capacidade profissional têm hoje uma significativa e competente participação em qualquer atividade do mercado de trabalho, as partes signatárias recomendam que se incentive a ampliação do efetivo de mulheres e ascensão das mesmas na hierarquia na empresa.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa não exigirá carta de referência dos candidatos (as) a emprego, por ocasião do processo de seleção.

O referido documento será fornecido pela Empresa apenas no caso do ex-empregado (a) dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas por esta Norma.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo (a) empregado (a).

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO**

Mediante Acordo Coletivo de Trabalho Específico com o sindicato, a empresa poderá estabelecer regras e/ou condições para a participação voluntária de seus empregados (as) em programas de formação e qualificação ministrados pela entidade sindical.

## **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FUNÇÃO COMPATÍVEL COM A CONDIÇÃO FÍSICA DA GESTANTE**

Durante o período de gravidez e mediante recomendação médica, a empresa garantirá condições especiais de trabalho adequadas às condições físicas das trabalhadoras gestantes e de conformidade com a realidade de cada empresa.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

Ao empregado alistado no serviço militar, garante-se o emprego, desde a data da incorporação no serviço militar até 30 (trinta) dias após a baixa. Esta garantia será extensiva também 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 terá as horas coincidentes regularmente abonadas. 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 também este dia regularmente abonada pela empresa.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO A VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO / DOENÇA PROFISSIONAL**

A) Por força deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, o (a) empregado (a) vítima de acidente no trabalho, doença profissional ou ocupacional, e que em razão do acidente e da moléstia tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido sua permanência na empresa, até alcançar e notificar a empresa o seu direito de aposentadoria em seus prazos mínimos, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas as seguintes condições:

A.1 - que apresente redução da capacidade laboral;

A.2 - que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente, e/ou que venha exercê-la com maior dificuldade;

B) As condições supra do acidente do trabalho ou doença profissional, ou doença ocupacional, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou Entidade por ele credenciada. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho para dirimir a divergência.

B1) A incapacitação total ou parcial decorrente do Nexo Causal entre o trabalho e o agravo, com a configuração no Nexo Técnico nos termos da Classificação Internacional de Doenças (CID) em conformidade com o Catalogado na lista "B", do anexo II do Decreto nº 6.042/07.

C) Está abrangido pela garantia desta cláusula, o já acidentado no trabalho ou doente profissional, que atenda as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO;

D) O empregado (a) contemplado (a) com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste caso com a assistência do sindicato, ou quando tiver adquirido o direito à aposentadoria, conforme previsto na letra "A".

E) Está excluído da garantia supra o empregado (a) vitimado (a) em acidente de trajeto a que der causa. Excepciona-se desta hipótese, o acidente de trajeto ocorrido com transporte fornecido pela empresa.

F) O empregado (a) contemplado (a) com a garantia prevista nesta cláusula, se obriga a participar de processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo quando necessário será aquele orientado, acompanhado e confirmado pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele Instituto;

G) Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do acidentado (a) do trabalho, por sua iniciativa em Entidade credenciada pelo INSS, o empregado que, comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional, está excluído da garantia desta cláusula;

H) A garantia desta cláusula se aplica ao acidente de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das demais condições previstas na presente cláusula.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ENFERMIDADE**

**A)** Ao empregado (a) afastado (a) do serviço, por motivo de enfermidade, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou neste Acordo.

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

**C)** Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados (as) somente poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado (a) e a empresa, neste último caso com a assistência da respectiva do sindicato.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRABALHADORES PORTADORES DO VÍRUS HIV**

Ao empregado (a) portador (a) do vírus HIV, fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, só podendo ter seu contrato de trabalho rescindido por cometimento de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, neste último caso com a assistência da entidade sindical profissional.

**Parágrafo único:** A garantia de que trata esta cláusula, só será aplicada ao empregado (a) que notificar a empresa de sua condição de soropositivo, até 30 dias contados a partir da data da notificação da dispensa.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

**A)** Aos empregados (as) que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

**B)** Aos empregados (as) que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se.

**C)** Caso o empregado (a) dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 45 (quarenta e cinco) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 120 (cento e vinte) dias no caso de aposentadoria especial.

**D)** O empregado (a) assegurado (a) pela garantia desta cláusula, poderá ter seu contrato de trabalho rescindido por cometimento de falta grave, por pedido de demissão ou por mútuo acordo entre o empregado (a) e empregador, neste último caso somente com a assistência do sindicato signatário do presente instrumento.

## **ESTABILIDADE ABORTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO**

Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, pelo período de 60 (sessenta) dias após o gozo do repouso remunerado de que trata o artigo 395 da CLT.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR**

Quando a empresa prestar serviços no exterior e para tanto necessite deslocar empregados (as) brasileiros (as), deverá celebrar acordo aditivo ao contrato de trabalho com o (a) empregado (a), estabelecendo as condições para a transferência de modo a assegurar direitos e garantias sobre os seguintes pontos: função, forma de remuneração, seguro de vida; assistência médica ao empregado (a) e aos seus dependentes e condições de retorno ao país, dentre outros que poderão ser objeto de negociação direta com o empregado (a), o (a) qual poderá solicitar assistência do Sindicato.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM OUTRAS LOCALIDADES**

Quando a empresa prestar serviços em outras localidades dentro do Brasil, e para tanto necessite transferir empregados (as) em caráter definitivo, da localidade da sede onde foi contratado (a) e presta serviço, deverá celebrar acordo de Aditivo Contratual de transferência com o (a) empregado (a) estabelecendo as condições para a transferência, de modo a assegurar direitos e condições outras que poderão ser objeto de negociação direta com o (a) empregado (a), o (a) qual poderá solicitar assistência do Sindicato.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

A empresa, respeitadas as condições legais vigentes, poderá oferecer à sua empregada em situação de violência doméstica e familiar, 30 dias de licença remunerada, ficando acordado com a empresa compensação posterior, sem prejuízo das férias.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DAS ATUALIZAÇÕES NA CTPS E DAS ANOTAÇÕES FUNCIONAIS**

A empresa efetuará com regularidade as anotações contratuais nas carteiras de trabalho e previdência social dos seus empregados (as), pertinentes às alterações contratuais, referentes a salários, bem como funções exercidas e das alterações funcionais, e outras legalmente exigidas.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - NOMENCLATURA FUNCIONAL**

A nomenclatura de cargo funcional obedecerá à padronização adotada pelo CBO - Código Brasileiro de Ocupação, sendo obrigatório o registro da mesma na CTPS do (a) empregado (a).

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - VIGILÂNCIA ELETRÔNICA**

A implantação e utilização pela empresa de sistemas internos de monitoramento eletrônico (câmeras) ficam restritos a fins de vigilância e segurança pessoal e patrimonial, vedado para fins disciplinares.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ESTUDO SOBRE ROTATIVIDADE DE MÃO-DE-OBRA NO SETOR**

Será criada uma Comissão Bipartite, formada por membros indicados pelas partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho, com reuniões a serem agendadas a partir do mês de fevereiro de 2018, tendo como objetivo a discussão e um estudo formal detalhado a respeito da rotatividade de mão-de-obra neste setor.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Na hipótese de trabalho sob regime de compensação de horas de trabalho, quando o feriado coincidir com sábado, a empresa poderá alternativamente:

- A) Reduzir a jornada diária do trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- B) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos deste Acordo Coletivo de Trabalho;
- C) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes;
- D) Fica garantida aos empregados (as), na semana, a redução de uma jornada diária normal de trabalho.

A empresa comunicará aos empregados (as), com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

O (A) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de salários, mediante comprovação:

**A** - até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra.

**B** - 1 (um) dia no caso de internação hospitalar da esposa (o) ou companheira (o), desde que coincidentemente com as jornadas de trabalho.

**C** - 2 (dois) dias no caso de internação de filho (a) ou dependente legal para cirurgia.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS**

A empresa não descontará o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado (a) motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais de identificação pessoal ou profissional, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário.

Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registros de nascimento de filhos.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

#### **A) ABONO DE FALTA**

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

#### **B) HORÁRIO DE TRABALHO**

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho existente do empregado (a) estudante, 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 de Trabalho ou da matrícula.

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

#### **C) TURNO FIXO - PREFERÊNCIA DO ESTUDANTE**

O empregado (a) que ingressar em estabelecimento de ensino de primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, e trabalhar em turnos de revezamento, terá preferência nas vagas do turno fixo de trabalho, mediante critérios de antiguidade na empresa.

#### **D) ESTÁGIO**

A empresa assegurará a seus empregados (as) estudantes, a realização de estágio na própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado (a) e as atividades da empresa, mantidas suas condições de empregado (a) regular da empresa.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - INTERRUPTÕES DO TRABALHO**

As interrupções do trabalho, por responsabilidade da empresa, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

**Parágrafo único:** Quando ocorrer caso fortuito ou de força maior a recuperação do tempo perdido poderá ocorrer por intermédio de compensação, mediante comunicação prévia ao Sindicato, indicando os motivos e a forma de compensação, podendo esta entidade, no prazo de 72 horas se opor a fim de promover o entendimento.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIOS DE TRANSPORTES**

Se a empresa não oferecer transporte, o encerramento da jornada de trabalho que se verificar no período noturno deverá coincidir com os horários normalmente cobertos por serviço de transportes coletivos.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

**A)** O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

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

**C)** 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.

**D)** É vedado a empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados (as).

**E)** A empresa que cancelar a concessão de férias, após sua comunicação formal ao empregado (a), ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo (a) mesmo (a) antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

**F)** Ao empregado (a), 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 SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS**

A empresa concederá Licença Maternidade de 180 dias, independentemente de adesão aos termos da LEI N°. 11.770 de 09.09.2008, denominada "Programa Empresa Cidadã".

**A** - Este benefício também será concedido para as empregadas que adotarem crianças com idade entre 0 (zero) e 3 (três) anos, a contar da apresentação do Termo Judicial de guarda dos adotantes ou guardiões.

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis acordadas pela empresa com o sindicato profissional, através de Acordo Coletivo de Trabalho, ou por lei superveniente no tocante ao objeto desta cláusula.

## **LICENÇA ABORTO**

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

Em caso de aborto não criminoso, a empregada que obtiver Licença-Médica por qualquer tempo necessário à sua completa recuperação, não terá prejuízo à função e/ou ao direito de férias.

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

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

No caso de casamento do empregado (a) 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 SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE**

De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados do dia seguinte ao nascimento, neles incluído o dia previsto no inciso III, do art. 473 da CLT, sem prejuízo da dispensa ao trabalho no dia do parto.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - AMAMENTAÇÃO**

Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho a 02 (dois) descansos especiais de ½ (meia) hora cada um, a pedido da empregada, a empresa poderá conceder Licença Remunerada com duração de 10 (dez) dias úteis, a ser gozada a partir do término da Licença-Maternidade e em continuidade à mesma.

Em face de 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

## CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

Em razão da utilização de mão de obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, gratuitamente fornecidos, para ocorrências emergenciais.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PLANTÃO AMBULATORIAL

**A)** A partir de **75 (setenta e cinco)** ou mais empregados (as) no período noturno, a empresa deverá manter plantão ambulatorial também neste período.

**B)** Na hipótese de menos de **75 (setenta e cinco)** empregados (as) no período noturno, a empresa deverá manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

**C)** A empresa poderá atender o disposto nos itens anteriores desta cláusula, por intermédio de convênio médico e/ou seguro saúde no local de trabalho.

## UNIFORME

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

**A)** A empresa fornecerá gratuitamente aos seus empregados (as) uniformes, macacões e outras peças de vestimenta quando por elas exigidos na prestação do serviço ou quando as condições de trabalho assim determinarem.

**B)** Serão também fornecidos gratuitamente, equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive luvas, calçados especiais e óculos de segurança graduado de acordo com receita médica, quando por ela exigidos na prestação do serviço, ou quando a atividade assim determinar.

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

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA

**A)** A empresa, obrigada ao cumprimento da NR-5-CIPA, convocará eleição para a CIPA, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia à entidade sindical representativa da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 15 (quinze) dias a contar do 20º (vigésimo) ao 5º (quinto) dia em termos regressivos a eleição.

**B)** A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos. A empresa setorializara, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos.

**C)** Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa.

**D)** No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização da eleição, a entidade sindical representativa da categoria profissional será comunicada do resultado, relacionando-se os eleitos, os respectivos suplentes e os representantes indicados pelo empregador.

**E)** O não cumprimento no disposto nas letras "A", "B", "C" e "D", por parte do empregador tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

**F)** O curso de treinamento será obrigatório para os membros das CIPAs, mesmo aos reeleitos e deverá ser concluído nos primeiros 60 (sessenta) dias, a contar da eleição dos mesmos. A empresa informará à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, qual a entidade que ministrará este curso e a data provável do seu início.

**G)** O Cipeiro, representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu.

**H)** A empresa encaminhará ao sindicato, cópia da ata de reunião da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia após a realização da reunião.

**I)** A empresa informará ao sindicato, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

**J)** Fica estabelecido que o "tempo suficiente" de que trata o item 5.17 da NR-5 será o equivalente a 2 (duas) horas por semana, sem prejuízo do tempo gasto em análise de acidentes, vistorias oficiais e programadas e o destinado às reuniões periódicas da CIPA.

O tempo para campanhas constantes da NR-5 e programas da empresa, relacionados à saúde e segurança do trabalhador, será objeto de negociação entre a entidade sindical profissional e a empresa.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos da do sindicato signatário deste Acordo Coletivo de Trabalho, desde que obedecidas às exigências da Portaria MPAS nº 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo da entidade sindical profissional e assinatura do seu facultativo.

Excetuam-se os casos previstos no Art. 27, Parágrafo único do Decreto nº 89312, de 23.01.84.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

A empresa, para fins estatísticos, enviará à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, nos meses de abril, julho, outubro e janeiro, relatório das CATs emitidas no trimestre imediatamente anterior.

O relatório conterá as seguintes informações:

Da empresa:

- 1 – Nome;
- 2 – Endereço.

Do acidentado:

- 1 – Nome;
- 2 – Data de nascimento (idade);
- 3 – Sexo;
- 4 – Função (CBO).

**Do acidente:**

- 1 – Data da ocorrência;
- 2 – Horário da ocorrência;
- 3 – Período de afastamento (efetivo ou previsto).

No caso de acidente fatal, ocorrido nas dependências da empresa, a respectiva entidade sindical representante da categoria profissional deverá ser comunicada pela empresa no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, com descrição sumária do acidente.

Na ocorrência de acidente fatal de trajeto, a comunicação à entidade sindical deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

## **CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE**

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

Em razão da utilização de mão de obra feminina, a empresa proporcionará às suas empregadas, desde que por elas formalmente requerido, a realização de exame preventivo do CÂNCER, gratuitamente, quando da realização do exame periódico anual.

Aos homens também será garantido, gratuitamente, exames de prevenção nas mesmas condições.

A todo empregado (a) que solicitar durante o exame periódico, será garantido o exame de eletroforese e prova de falcização para prevenir ou controlar a anemia falciforme, através de requerimento médico.

Será garantido intensa CAMPANHA PREVENTIVA contra o Câncer a que alude os termos desta cláusula, em ações conjuntas empresa e sindicato.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS E EQUIPAMENTOS SIMILARES**

Faz parte integrante e complementar deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, o anexo de Prensas e Equipamentos Similares, objeto da Convenção Coletiva para Melhoria das Condições de Trabalho em Prensas e Equipamento Similares, firmada em 24 de setembro de 2010.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

**A)** A empresa adotará medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do (a) empregado (a).

**B)** O sindicato comunicará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados (as), em relação às condições de trabalho e segurança.

**C)** No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo.

No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 05 (cinco) dias úteis.

**D)** No primeiro dia de trabalho do empregado (a), a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos de eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho.

**E)** O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do EPI adequado.

## **RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS SINDICAIS – SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados (as), a empresa colocará a disposição do sindicato que subscreve o presente acordo, quatro 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.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS SINDICAIS - DIRIGENTES SINDICAIS**

O (A) dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com empresa de sua base territorial, terá garantido (a) o atendimento pelo representante que a empresa designar.

O (A) dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se à segurança e medicina do trabalho.

Nas localidades onde não existir sindicato reconhecido, a Federação dos Metalúrgicos indicará por carta o representante designado, tão somente para os efeitos desta cláusula.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - GARANTIAS SINDICAIS-PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS**

I – Os (As) dirigentes sindicais não afastados (as) de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço, até 12 (doze) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriado e descanso remunerado, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pela respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

II - Este benefício será estendido aos empregados (as) em geral, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

1 – Se a empresa contar com mais de 100 (cem) e até 500 (quinhentos) empregados (as), limitado a 2 (dois) empregados (as) por ano;

2 – Se a empresa contar com mais de 500 (quinhentos) e até 1000 (um mil) empregados (as), limitado a 4 (quatro) empregados (as) por ano;

3 – Se a empresa contar com mais de 1000 (um mil) empregados (as), limitado a 5 (cinco) empregados (as) por ano.

III - Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existente na empresa.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS**

Se a empresa deixar de recolher ao sindicato signatário deste acordo, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o desconto, a contribuição associativa mensal incorrerá em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso, revertido em favor da deste sindicato.

Quando solicitado de forma impressa ou por email, respeitado o princípio da confidencialidade salarial, a empresa responderá no prazo de 05 dias, ao formulário elaborado pelo Sindicato a respeito de nomes e valores repassados à Entidade a título de mensalidade associativa, e contribuição ou taxas negociais/assistenciais dos empregados associados ao sindicato.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL/ASSISTENCIAL**

Em conformidade com o caput do artigo 462 e o artigo 545, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, a empresa descontará dos salários já reajustados, incidente sobre o salário nominal do mês de outubro de 2017, de

todos os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo, contribuição negocial/assistencial no percentual de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento), destinado ao custeio da negociação coletiva promovida pelo sindicato, conforme decisão tomada pelos trabalhadores em Assembleia Geral, com fundamento no artigo 8º, capítulo III e VI da Constituição Federal, observadas a forma, prazo e condições informados pelo sindicato, mediante notificação encaminhada à empresa e observadas as seguintes regras:

**a)** As partes reconhecem que os trabalhadores interessados aprovaram livremente referida contribuição negocial/assistencial, em Assembleia Geral, devidamente convocada de acordo com o estatuto social do sindicato, como meio essencial para contemplar os interesses gerais e os direitos dos trabalhadores que compõe a categoria na empresa.

**b)** A empresa deverá repassar os valores referentes à Taxa Negocial/Assistencial até o quinto dia após o pertinente desconto da folha de pagamento.

**c)** O não repasse da mencionada contribuição ao sindicato, no prazo estabelecido, acarretará à empresa a obrigação da atualização monetária, multa de 5% (cinco por cento), se paga nos trinta primeiros dias e com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**d)** Fica convencionado que toda e qualquer divergência de ordem administrativa ou judicial deverá ser tratada direta e exclusivamente com o sindicato signatário do presente, único beneficiário da contribuição prevista nesta cláusula, o qual assume toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação e isenta a empresa quanto a isto, salvo quanto ao aludido desconto dos salários e repasse ao sindicato.

**e)** O desconto da Contribuição Negocial/Assistencial relativa aos empregados não sindicalizados, está condicionado à autorização prévia e expressa do empregado.

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

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - QUADROS DE AVISOS**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, a empresa colocará a disposição da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, quadros 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 2 (duas) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - INFORMAÇÕES ANUAIS DA EMPRESA**

A empresa fornecerá ao sindicato, até 31 de agosto de cada ano, as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril contidas na RAIS entregue no ano anterior.

As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - DIREITO DE COMUNICAÇÃO À EMPRESA PELO DIRIGENTE SINDICAL DE BASE**

Ao (A) dirigente sindical de base, no exercício de sua representação Sindical no interior da empresa, é assegurado o direito de dar conhecimento, através do responsável por RH de questões de natureza trabalhista/sindical, o qual

adotará as providências que julgar necessárias.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO MENSAL DOS EMPREGADOS**

Quando solicitado por escrito, a empresa fornecerá ao sindicato, 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 (as) horistas e mensalistas separadamente, com os respectivos salários médios.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA**

As partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho se comprometem que, a partir de Novembro de 2017, será estabelecida mesa de negociação com o objetivo de debater temas pertinentes às relações de trabalho e cláusulas do presente acordo coletivo.

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - . SALVAGUARDA**

Fica salvaguardado o DIREITO e o DEVER recíprocos dos signatários deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, para, a qualquer momento, por iniciativa de qualquer das partes, retornarem a mesa de negociação coletiva, a fim de discutirem e ajustarem questões gerais decorrentes da entrada em vigor de novas Leis, Medidas Provisórias, Decretos, Portarias e outros preceitos legais que possam alterar ou conflitar com a regular aplicação dos termos pactuados neste Instrumento Coletivo de Trabalho.

Os eventuais e pertinentes ajustes que se fizerem necessários entre as partes, serão lavrados em Termos de Aditamentos ao presente Acordo Coletivo de Trabalho, remetendo-se o instrumento à depósito para fins de registro e arquivo junto à Gerência Regional do Trabalho e Emprego, em cumprimento ao Caput do artigo 614 da CLT.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - MULTA**

Fica acordado entre as partes, multa de 1% (um por cento) do Piso Salarial correspondente, vigente na época do evento, por infração e por empregado (a) envolvido (a), em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste Acordo Coletivo, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

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

### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA NONA - JUÍZO COMPETENTE**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

**CLÁUSULA NONAGÉSIMA - GARANTIAS GERAIS**

A presente Norma Coletiva de Trabalho não prejudicará as condições mais favoráveis vigentes em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho Específico.

**CLÁUSULA NONAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS CONTRA MUDANÇAS NA CLT**

Em caso de mudanças na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e a legislação trabalhista ficam ressalvadas a prevalência de condições mais favoráveis previstas neste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

**CLÁUSULA NONAGÉSIMA SEGUNDA - DA VIGÊNCIA**

O presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** terá as suas cláusulas econômicas e sociais vigentes por 01 (um) ano, com início em 01 de setembro de 2017 e término em 31 de agosto de 2018.

Por estarem justas e acordadas, as partes assinam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO em 03 (três) vias de igual teor e conteúdo e, desde já, em comum acordo e em cumprimento ao “Caput” do artigo 614 da CLT, comprometem-se em levar uma via da mesma para registro e arquivo junto à Gerência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo – SRTE/SP, pelo sistema físico, e ou pelo Sistema Mediador do MTE, o que for usual e exigível legalmente no momento do registro.

**WARNER AUGUSTO ALMEIDA DE SOUZA**  
GERENTE  
MAHLE METAL LEVE S.A.

**FRANCISCA MARIA OLIVEIRA DE SOUSA**  
GERENTE  
MAHLE METAL LEVE S.A.

**ANA CAROLINA FERNANDES BORGONOVO**  
DIRETOR  
MAHLE METAL LEVE S.A.

**WILSON ROBERTO GASPARI**  
GERENTE  
MAHLE METAL LEVE S.A.

**NELSI RODRIGUES DA SILVA**  
DIRETOR  
SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLÉIA**



## Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

Sede: Rua João Basso, 231 - Centro - São Bernardo do Campo - SP - Cep: 09721-100

Caixa Postal: 294 - Pabx: 4128-4200 - Fax: 4127-3244

Base Territorial: São Bernardo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra

### ATA DE ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

Aos vinte e quatro dias do mês de outubro de dois mil e dezessete, às dezoito horas, na sede regional de Diadema, Avenida Encarnação, número 290, Piraporinha, Diadema, São Paulo, reuniram-se os integrantes da categoria, associados ou não ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, conforme lista de presença, para, nos termos da convocação feita pela "TRIBUNA METALÚRGICA", edição do dia vinte e três de outubro de dois mil e dezessete, entregue nas portas de fábricas, e outros meios, inclusive eletrônicos, para discutir e deliberar sobre a seguinte ordem do dia: **a) Informes sobre a Campanha Salarial; b) Apreciação das propostas apresentadas pelos Grupos Econômicos e Sindicatos Patronais; c) Paralisações; d) Outros assuntos de interesse da categoria.** Iniciados os trabalhos, o presidente da assembleia, Wagner Firmino de Santana, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, solicitou ao presidente da FEM-CUT, Luiz Carlos, que o mesmo falasse sobre o item "a" da pauta. Luiz Carlos iniciou sua exposição relatando como se deu o processo de negociação no âmbito de todos os grupos econômicos e sindicatos patronais. As negociações ocorreram desde junho deste ano. Ao final apresentou a proposta das seguintes bancadas patronais: Estamparia, Fundação, Sietetel, Siescomet, Sinafer, Simefre, Sianfesp e Sindratar: **a) reposição integral da inflação de outubro a setembro, com a aplicação de 1,73% (um vírgula setenta e três por cento) sobre os salários vigentes em 31 de agosto de 2017; b) manutenção de todas as cláusulas sociais firmadas nas últimas Convenções Coletivas; c) inclusão de cláusula de salvaguarda que assegura que a aplicação de novas leis, medidas provisórias, decretos, portarias e outros preceitos legais que venham a prejudicar, alterar, conflitar ou impedir a regular aplicação dos Acordos e Convenções Coletivas devem ser objeto de prévia negociação coletiva;** Luiz seguiu a exposição alertando para o fato de que os Grupos 3, 10 e SINDICEL não apresentaram propostas que contemplassem as expectativas da categoria. Enfatizou que o Grupo 10 concorda em renovar a Convenção Coletiva de Trabalho e em aplicar o INPC, mas não aceita incluir a cláusula de salvaguarda. Disse que o SINDICEL simplesmente não apresentou qualquer proposta. Disse, ainda, que o Grupo 3 teve uma das mais difíceis negociações, e que a única intenção da bancada era a de retirar direitos. Finalizou sua exposição dizendo que a FEM enviou comunicados de greve a estes Grupos em razão da não apresentação de propostas: Grupo 3, Grupo 10 e SINDICEL. Em seguida, o presidente da assembleia passou ao coordenador da Sede Regional de Diadema, Claudionor Vieira, que afirmou a importância dos acordos e das convenções neste momento, principalmente por conta da possibilidade de retirada de direitos que está sendo imposta pela Reforma Trabalhista e pela terceirização de atividade fim. Claudionor, antes de finalizar, pediu que a Secretária da Mulher na FEM-CUT e CSE na empresa Apis Delta, Andrea Sousa, desse um depoimento sobre sua participação na mesa de negociação. Andrea, em síntese, disse que desde a água potável na fábrica, o pagamento no mês, o auxílio creche, além de outros, tudo é negociado. Que são conquistas dos trabalhadores. Andrea finalizou dizendo que mulheres e homens fizeram a luta e que agora estão defendendo estes direitos. Ato contínuo, Claudionor devolveu a palavra ao presidente da assembleia, Wagner Santana, para considerações, encaminhamentos e votação das propostas apresentadas pelas bancadas da Estamparia, Fundação, Sietetel, Siescomet, Sinafer, Simefre, Sianfesp e Sindratar para o fim de celebração de Convenções Coletivas de Trabalho aplicáveis às empresas abrangidas por estes grupos. Wagner iniciou dizendo que a cláusula de

#### SEDES REGIONAIS

Diadema: Av. Encarnação, 290 - Piraporinha - CEP: 09660-010 - Diadema - SP - Fone: 4098-6468 - 4061-1040

Ribeirão Pires: Rua Felício Sabbag, 149 - Centro - CEP: 09400-130 - Ribeirão Pires - SP - Fone: 4823-8898

www.mte.gov.br



## Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

Sede: Rua João Basso, 231 - Centro - São Bernardo do Campo - SP - Cep: 09721-100

Caixa Postal: 294 - Pabx: 4128-4200 - Fax: 4127-3244

Base Territorial: São Bernardo, Diadema, Ribeirão Pirés e Rio Grande da Serra

salvaguarda é primordial ao proteger os trabalhadores dos ataques da terceirização e da reforma trabalhista. Enfatizou que a reforma diz que é possível a criação de uma comissão de trabalhadores independente de sindicato, fazer acordo individual, contratar MEI e PJ para trabalhar na fábrica. Seguiu dizendo que cláusula de salvaguarda, mais importante do que a reposição da inflação, é garantia de que os direitos que estão estabelecidos na Convenção serão mantidos. Wagner prosseguiu sugerindo que, em razão da não apresentação de propostas pelos três grupos patronais - Grupo 3, Grupo 10 e o SINDICEL, o sindicato poderia realizar Acordos Coletivos de Trabalho, por empresas, desde que atendidas integralmente as reivindicações dos trabalhadores, conforme negociado com os demais grupos. Em seguida, Wagner apresentou as propostas a serem deliberadas pela assembleia: 1. *Autorização para Celebração de Convenções Coletivas de Trabalho no âmbito das negociações com os grupos da estamperia, Fundição, Sietel, Siescomet, Sinafer, Simefre, Sianfesp e Sindratat, observadas as condições, dentre outras: a) reposição integral da inflação de outubro a setembro, com a aplicação de 1,73% (um vírgula setenta e três por cento) sobre os salários vigentes em 31 de agosto de 2017; b) manutenção de todas as cláusulas sociais firmadas nas últimas Convenções Coletivas; c) inclusão de cláusula de salvaguarda que assegura que a aplicação de novas leis, medidas provisórias, decretos, portarias e outros preceitos legais que venham a prejudicar, alterar, conflitar ou impedir a regular aplicação das Acordos e Convenções Coletivas devem ser objeto de prévia negociação coletiva; Em seguida, Wagner apresentou as propostas a serem deliberadas pela assembleia;* 2. *Autorização para celebração direta de Acordos Coletivos de Trabalho com as empresas dos Grupos 3, 10 e SINDICEL, observadas as seguintes condições, dentre outras: a) no mínimo a reposição integral da inflação de outubro a setembro, com a aplicação de 1,73% (um vírgula setenta e três por cento) sobre os salários vigentes em 31 de agosto de 2017; b) manutenção de todas as cláusulas sociais firmadas nas últimas Convenções Coletivas; c) inclusão de cláusula de salvaguarda que assegura que a aplicação de novas leis, medidas provisórias, decretos, portarias e outros preceitos legais que venham a prejudicar, alterar, conflitar ou impedir a regular aplicação dos Acordos e Convenções Coletivas devem ser objeto de prévia negociação coletiva;* 3. *Greve nas empresas dos Grupos 3, 10 e SINDICEL, conforme comunicado já entregue aos sindicatos patronais. Aberta a palavra aos presentes, os mesmos se manifestaram como suficientemente esclarecidos. Colocada em votação, as propostas foram aprovadas por unanimidade.* Em seguida, colocada em discussão a proposta de que as empresas deverão descontar dos salários já reajustados, salário nominal do mês de outubro de 2017, de todos os empregados abrangidos pelos Acordos Coletivos, taxa negocial ou assistencial no percentual de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento), destinada ao custeio da negociação coletiva promovida pelo sindicato, de acordo com a forma, prazo e condições a serem informados pelo sindicato às empresas. O Presidente da assembleia deixou claro que esta verba é fundamental para que o sindicato possa desempenhar suas funções constitucionais e estatutárias, sobretudo para a realização das negociações coletivas e celebração das convenções e acordos coletivos de trabalho, na campanha salarial e em outras negociações coletivas realizadas com as empresas e/ou seus sindicatos patronais. Alertou também que o não repasse da contribuição ao sindicato, no prazo estabelecido, acarretará à empresa a obrigação da atualização monetária, multa de 5% (cinco por cento) por cento, se paga nos 30 (trinta) primeiros dias e com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso,

### SEDES REGIONAIS

Diadema: Av. Encarnação, 230 - Piraporinha - CEP: 09960-010 - Diadema - SP - Fone: 4086-6468 - 4061-1040

Ribeirão Pirés: Rua Felipe Sabóia, 149 - Centro - CEP: 09405-130 - Ribeirão Pirés - SP - Fone: 4923-8838

400.271.008/0111



## Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

Sede: Rua João Basso, 231 - Centro - São Bernardo do Campo - SP - Cap: 09721-100  
Caixa Postal: 294 - Pabx: 4128-4200 - Fax: 4127-3244  
Base Territorial: São Bernardo, Diadema, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra

além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês. Indagada à assembleia se todos estavam esclarecidos, foi dito que sim. Em seguida, colocada em votação, a proposta foi aprovada por unanimidade entre os presentes. Nada mais havendo a tratar, às vinte horas eu, Wagner Firmino de Santana, Presidente, encerrei a assembleia e lavrei a presente ata.



WAGNER FIRMINO DE SANTANA  
PRESIDENTE DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC

#### SEDES REGIONAIS

Diadema: Av. Encarnação, 280 - Pirapornita - CEP: 09960-010 - Diadema - SP - Fone: 4069-8488 - 4061-1040  
Ribeirão Pires: Rua Felipe Sabbag, 149 - Centro - CEP: 05400-130 - Ribeirão Pires - SP - Fone: 4823-8888

900 8713014117

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