

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP006887/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/07/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR003388/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46263.002790/2014-81
DATA DO PROTOCOLO: 01/07/2014

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

SCANIA LATIN AMERICA LTDA, CNPJ n. 59.104.901/0001-76, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). SANDRA REGINA MARQUES e por seu Diretor, Sr(a). PAULO CEZAR CAMBREA;

E

SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC, CNPJ n. 71.535.520/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAFAEL MARQUES DA SILVA JUNIOR e por seu Diretor, Sr(a). DANIEL BISPO CALAZANS;

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 2013 a 31 de agosto de 2015 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) **METALÚRGICOS**, com abrangência territorial em **São Bernardo do Campo/SP**.

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

A) A partir de 01 de setembro de 2013, o piso salarial da categoria será de R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais).

B) A partir de 01 de setembro de 2014, o piso salarial da categoria será de R\$ 1.650,00 (um mil seiscentos e cinquenta reais).

C) A partir de 01 de setembro de 2015, o piso salarial da categoria será de R\$ 1.700,00 (um mil e setecentos reais).

Estão excluídos desta Cláusula os Aprendizes de que trata a Lei nº 10.097 de 19/12/2000.

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

l) Para 2013: Os salários vigentes em 31 de agosto de 2013, serão reajustados, a partir de 01 de setembro

de 2013, em 8,19% (oito vírgula dezenove por cento), sendo 6,07% (seis vírgula zero sete por cento) correspondente ao INPC acumulado no período de 01/09/12 a 31/08/13 e acrescido de 2% (dois por cento), correspondente ao Aumento Real.

II) Para 2014: Os salários vigentes em 31 de agosto de 2014, serão reajustados, a partir de 01 de setembro de 2014, pelo índice correspondente ao INPC acumulado no período de 01/09/13 a 31/08/14 e acrescido de 2% (dois por cento), correspondente ao Aumento Real.

III) Para 2015: Os salários vigentes em 31 de agosto de 2015, serão reajustados, a partir de 01 de setembro de 2015, pelo índice correspondente ao INPC acumulado no período de 01/09/14 a 31/08/15 e acrescido de 2% (dois por cento), correspondente ao Aumento Real.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - 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 SEXTA - 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 6 (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) As 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 a 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 NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - SALÁRIO DE 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 SEGUNDA - 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 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 2013 e de janeiro a dezembro de 2014;

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 DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - COMPLEMENTAÇÃO 13º SALÁRIO - 2013/2014

A) Aos Empregados afastados a partir de 21 de dezembro de 2012, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2013.

B) Aos Empregados afastados a partir de 21 de dezembro de 2013, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2014.

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 2013 e 2014, 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 PRIMEIRA - 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 exigido 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 da 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

- A)** Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril 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 da Empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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.