

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

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

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

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

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

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

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

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

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

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO AFASTADO EM GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PORTADORES DO VÍRUS HIV

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

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - VIAS DE APOSENTADORIA

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

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

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

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

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

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

ESTABILIDADE ABORTO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DIREITOS DA EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FERIADOS AOS SÁBADOS

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

A) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos a compensação;

B) Pagar o excedente como horas extras, nos termos deste Acordo Coletivo;

C) Incluir o excesso de horas no sistema de compensação anual.

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MINUTOS ANTES E DEPOIS DA JORNADA

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

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

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

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

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DIREITOS DO EMPREGADO ESTUDANTE

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

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

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

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - REDUÇÃO DO INTERVALO PARA REFEIÇÕES

Com fundamento na Portaria nº 42 de 28.03.07 do Ministério do Trabalho e Emprego e verificado que a Empresa atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, higienização e adequação dos banheiros e lavatórios em relação ao número de trabalhadores, e mediante decisão

soberana de Assembléia Geral dos Empregados envolvidos, a Empresa fica autorizada a firmar Acordo Coletivo de Trabalho com o respectivo Sindicato Profissional reduzindo o intervalo para refeição previsto no Artigo 71 da CLT, limitado ao mínimo de 30 (trinta) minutos, inclusive quando houver acordo para trabalho em horas suplementares em regime de compensação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - HORAS IN ITINERE

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

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

comprovadas.

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

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE PARA A EMPREGADA ADOTANTE

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA MATERNIDADE - PRORROGAÇÃO DO PERÍODO DE AUSÊNCIA AO TRABALHO

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

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

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

I - por 60 (sessenta) dias, quando se tratar de criança de até 1 (um) ano de idade;

II – por 30 (trinta) dias, quando se tratar de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade completos; e

III - por 15 (quinze) dias, quando se tratar de criança a partir de 4 (quatro) anos até completar 8 (oito) anos de idade.

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

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

A Empregada **em gozo de salário maternidade** poderá solicitar a prorrogação da duração da licença maternidade, desde que a requeira **até o dia 30 de setembro de 2011.**

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

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

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

O disposto nesta Cláusula não se acumulará com eventual ampliação da Licença Maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal, portanto, a duração da Licença Maternidade

somada à prorrogação acordada será no máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

LICENÇA ABORTO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇA EM CASO DE ABORTO

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LICENÇA PARA CASAMENTO

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - AMAMENTAÇÃO

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

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE

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

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

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - MEIO AMBIENTE

A Empresa reitera a preocupação com as questões ambientais com vistas ao desenvolvimento equilibrado

e sustentável de suas atividades.

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

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

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

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

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

UNIFORME

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE UNIFORME E ROUPAS DE TRABALHO

A Empresa fornecerá aos Empregados gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais e óculos de segurança graduados, de acordo com receita médica, quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CIPA

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

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

O edital deverá explicitar:

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

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

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

C) Será constituída Comissão Eleitoral, no prazo de até 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, com as atribuições de coordenar, organizar e acompanhar todo o processo eleitoral. A Comissão será composta pelo Presidente e Vice-Presidente da CIPA, pelo Serviço de Segurança e

Medicina do Trabalho da Empresa e por membros eleitos da CIPA, até o número de 3 (três), indicados pelo Vice-Presidente;

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

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

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

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

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

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

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICO

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

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PREVENÇÃO DO CÂNCER

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - SERVIÇO DE APOIO AO DEPENDENTE QUÍMICO

Fica garantido que a Empresa, mediante sua análise técnica, prestará aos seus Empregados, os serviços de apoio, no tocante ao tratamento de toda dependência química, tais como alcoolismo e uso de drogas,

quando da primeira incidência, bem como oferecerá ao Empregado serviços de apoio para tratamento de distúrbios mentais e neurológicos, mediante análise técnica da Empresa. O Empregado deverá subordinar-se às regras da Empresa sobre o tema.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL

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

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

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

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

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

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

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

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A) Atraso no Recolhimento

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

B) Recibos

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA NEGOCIAL

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS SINDICAIS

A) Dirigente Sindical

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

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

B) Sindicalização

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

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

A) Participação em cursos e/ou encontros sindicais

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

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

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS

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

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES

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

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO/REVISÃO

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Reconhecendo a importância da indústria automobilística para o conjunto da economia brasileira, as partes

concordam que é essencial o seu funcionamento durante os sete dias da semana.

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO / ACORDOS COLETIVOS

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - VALIDADE DOS PROTOCOLOS DE ENTENDIMENTO

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

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - SALVAGUARDA

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

**SANDRA REGINA MARQUES
GERENTE
SCANIA LATIN AMERICA LTDA**

**PAULO CEZAR CAMBREA
DIRETOR
SCANIA LATIN AMERICA LTDA**

**RAFAEL MARQUES DA SILVA JUNIOR
PRESIDENTE
SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC**

**DANIEL BISPO CALAZANS
DIRETOR
SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC**