

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP013622/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/10/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR044424/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46263.005292/2014-91
DATA DO PROTOCOLO: 29/10/2014

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

TOYOTA DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 59.104.760/0001-91, neste ato representado(a) por seu Vice - Presidente, Sr(a). LUIZ CARLOS ANDRADE JUNIOR e por seu Diretor, Sr(a). PERCIVAL DONATO MAIANTE ;

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;

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 junho de 2014 a 31 de maio de 2016 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) **Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico**, com abrangência territorial em **São Bernardo do Campo/SP**.

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

A. Para o ano de 2014: A partir de 01 de setembro de 2014, o piso salarial da categoria será reajustado pelo INPC acumulado no período de 01 de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2014.

B. Para o ano de 2015: A partir de 01 de setembro de 2015, o piso salarial da categoria será reajustado pelo INPC acumulado no período de 01 de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2015.

C. Para o ano de 2016: A partir de 01 de setembro de 2016, o piso salarial da categoria será reajustado pelo INPC acumulado no período de 01 de setembro de 2015 a 31 de agosto de 2016.

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

A. Para o ano de 2014 - Os salários vigentes em 31 de agosto de 2014 serão reajustados, a partir de 01 de setembro de 2014, pelo percentual correspondente ao INPC acumulado no período de 01/09/13 a 31/08/14.

B. Para o ano de 2015 - Os salários vigentes em 31 de agosto de 2015 serão reajustados, a partir de 01 de setembro de 2015, pelo percentual correspondente ao INPC acumulado no período de 01/09/14 a 31/08/15.

C. Para o ano de 2016 - Os salários vigentes em 31 de agosto de 2016 serão reajustados, a partir de 01 de setembro de 2016, pelo percentual correspondente ao INPC acumulado no período de 01/09/15 a 31/08/16.

Esses reajustes serão concedidos para todos colaboradores até o nível de supervisão/chefe de seção.

Estão excluídos desta cláusula os Aprendizizes de que tratam a Lei nº 10.097 de 19/12/2000.

CLÁUSULA QUINTA - 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.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - 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.

A. Por ocasião do pagamento no 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.

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 15 (quinze) 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 OITAVA - ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento mensal de salários será efetuado no último dia útil do mês, 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 NONA - 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 - SALÁRIO ADMISSÃO

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - PROMOÇÕES

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

A. 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.

SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - APRENDIZES

A. No caso de treinamento prático na Empresa, será assegurado aos Aprendizizes, 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 Aprendizizes 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 DÉCIMA QUARTA - DESCONTO SEMANAL REMUNERADO

A ocorrência de 1 (um) atraso ao trabalho ou a soma dos atrasos diários 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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REAJUSTE DE 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EXCLUSÃO DE EXECUTIVOS

Em relação aos empregados que exercem funções de vice-presidente, diretoria, coordenador, gerência e chefe de departamento, a Toyota aplicará política salarial e de Participação nos Resultados próprias, isentando-se do cumprimento das cláusulas "REAJUSTE SALARIAL", "PISO SALARIAL", "ABONO SALARIAL" e "PROGRAMA

DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS”.**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
13º SALÁRIO****CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - 2014/2015/2016**

- A. 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.
- B. Aos Empregados afastados a partir de 21 de dezembro de 2014, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2015.
- C. Aos Empregados afastados a partir de 21 de dezembro de 2015, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2016.
- D. 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 2014, 2015 e 2016, individualmente considerados e também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção do benefício previdenciário.
- E. 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 Piso Salarial, vigente na época do evento.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ABONO SALARIAL**

Não haverá pagamento de abono a partir do ano de 2014, inclusive, até o final da vigência deste Acordo.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 cada ano;

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 nos casos determinados por lei;

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

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

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

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

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL NOTURNO

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

Para os empregados contratados por prazo determinado, a partir de 1º de Maio de 2014, de acordo com as regras do Acordo Coletivo protocolado no Ministério do Trabalho sob o nº MR 025571/2014, o adicional noturno será de 20% (vinte por cento).

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A EMPRESA efetuará o pagamento do PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), nos anos de 2014 (dois mil e quatorze), 2015 (dois mil e quinze) e 2016 (dois mil e dezesseis), a todos os empregados horistas e mensalistas, excluídos os empregados com cargo de Chefe de Departamento, Gerente, Coordenador, Diretor e Vice Presidente, conforme condições abaixo:

1. Para o ano de 2014 será pago o valor de R\$ 14.300,00 (quatorze mil e trezentos reais) para o atingimento de 100% das metas definidas no item 5 (cinco) desta Cláusula, em duas parcelas. A primeira no valor de R\$ 11.000,00 (onze mil reais), a título de adiantamento, no dia 13 de junho de 2014 e a segunda, a título de quitação, no dia 19 de dezembro de 2014, considerando o valor total apurado do ano, deduzindo o adiantamento já pago como primeira parcela, sem correção monetária.

2. Para o ano de 2015 será pago o valor de 2014 (dois mil e quatorze) corrigido pelo percentual correspondente ao INPC acumulado no período de 01/06/14 a 31/05/15. Este valor será apurado com base no atingimento de 100% das metas definidas no item 5 (cinco) desta Cláusula, e pago duas parcelas. A primeira, no valor de R\$ 11.000,00 (onze mil reais) corrigido pelo percentual correspondente ao INPC acumulado no período de 01/06/14 a 31/05/15, a título de adiantamento, no dia 19 de junho de 2015 e a segunda, a título de quitação, no dia 18 de dezembro de 2015, considerando o valor total apurado do ano, deduzindo o adiantamento já pago como primeira parcela, sem correção monetária.

3. Para o ano de 2016 será pago o valor de 2015 (dois mil e quinze) corrigido pelo percentual correspondente ao INPC acumulado no período de 01/06/15 a 31/05/16. Este valor será apurado com base no atingimento de 100% das metas definidas no item 5 (cinco) desta Cláusula, e pago duas parcelas. A primeira, no valor pago no ano de 2015 (dois mil e quinze) corrigido pelo percentual correspondente ao INPC acumulado no período de 01/06/15 a 31/05/16, a título de adiantamento, no dia 17 de junho de 2016 e a segunda, a título de quitação, no dia 20 de dezembro de 2016, considerando o valor total apurado do ano, deduzindo o adiantamento já pago como primeira parcela, sem correção monetária.

4. O valor a ser pago aos aprendizes do SENAI nos anos de 2014, 2015 e 2016 será equivalente a 2 (dois) salários nominais sendo: primeira parcela, 1 (um) salário nominal vigente em 1º de Junho de cada ano e como segunda parcela, 1 (um) salário nominal vigente em 1º de dezembro de cada ano, nas mesmas datas definidas nos itens 1, 2 e 3 desta Cláusula.

5. A meta acordada entre as partes para o exercício de 2014, 2015 e 2016 é atingir o volume anual de produção de eixos e seus componentes para os veículos Corolla e Hilux.

5.1. A apuração das metas será feita com base no programa de produção efetivamente realizado durante cada ano, sendo que o volume referente ao mês de Dezembro de cada ano será apurado com base na programação de produção, em face da data do pagamento da parcela de quitação.

5.2. O valor da **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** definido nos itens 1 (um), 2 (dois) e 3 (três) desta Cláusula será pago para o atingimento de 100% da meta definida no caput desta cláusula. No entanto, referido valor restará assegurado caso haja variação de 10% do valor da meta, para mais ou para menos.

5.3. A empresa se compromete a divulgar mensalmente a evolução do atingimento dos objetivos de produção através dos meios de comunicação internos.

5.4. As partes poderão rever as metas e valores definidos no presente Acordo nas ocasiões de caso fortuito ou força maior.

6. O pagamento integral da **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, deduzida a **ANTECIPAÇÃO** a ser concedida na forma dos itens 1(um), 2 (dois) e 3 (três), condiciona-se ao cumprimento, pelos empregados, das metas estabelecidas de comum acordo e constantes no item 5 (cinco).

7. São elegíveis ao pagamento da Participação, todos os empregados horistas e mensalistas. Ficam excluídos os empregados com cargo de Chefe de Departamento, Gerente, Coordenador, Diretor e Vice Presidente, que terão política diferenciada e própria para efeito de **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**.

8. Os empregados elegíveis conforme disposto no item 7, terão direito a **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, desde que reúnam as condições abaixo estabelecidas:

8.1. Para o ano de 2014:

8.1.1. Empregados admitidos no período de 01 de janeiro a 06 de Junho de 2014 receberão a primeira parcela, denominada **ANTECIPAÇÃO da PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** na base de 1/5 (um quinto) do valor por mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias, contados da admissão até 06 de Junho de 2014. A segunda parcela, denominada **QUITAÇÃO**, será paga dividindo-se o valor total apurado da **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** por 12 (doze) e multiplicando-se pelo total de meses trabalhados ou fração superior a 15 (quinze) dias no ano de 2014, deduzindo-se o valor pago a título de **ANTECIPAÇÃO**.

8.1.2. Empregados admitidos após 06 de Junho de 2014 receberão a **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** em parcela única, a ser paga na data da **QUITAÇÃO**, dividindo-se o valor total apurado por 12 (doze) e multiplicando-se pelo número de meses trabalhados ou fração superior a 15 dias no ano de 2014.

8.1.3. Empregados demitidos no ano de 2014 receberão pagamento do valor previsto no presente Acordo, de forma proporcional à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias, não se computando o aviso prévio indenizado. Ficam excluídos empregados demitidos em razão de falta grave (justa causa).

8.1.4. Empregados que, por ventura, no curso do ano de 2014, afastaram-se do trabalho por motivo acidente de trabalho ou licença maternidade, receberão o valor integral da **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

8.1.5. Empregados que, por ventura, no curso do ano de 2014, afastaram-se do trabalho por motivo de doença, receberão o valor integral da PLR, desde que tenham trabalhado pelo menos 15 dias consecutivos no ano de 2014. Se, na data do pagamento da **ANTECIPAÇÃO** o colaborador afastado ainda não tenha completado os 15 dias trabalhados e vier a completar posteriormente, receberá o valor de **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** na data do pagamento da **QUITAÇÃO**, conforme regras definidas no item 8.1.1 desta cláusula.

8.1.6. Empregados afastados do trabalho por motivo de prestação de serviço militar no curso do ano de 2014, desde que tenham trabalhado pelo menos 15 dias consecutivos no ano de 2014, receberão a **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** em cada período considerado para o pagamento, conforme regras definidas no item 8.1.1 desta Cláusula.-

8.1.7. Empregados transferidos no decorrer do ano de 2014, de outra unidade da TOYOTA, que já tenham recebido a **ANTECIPAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** do ano de 2014, quando do pagamento da QUITAÇÃO, nos prazos fixados neste acordo, será realizado o cálculo da PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS, de forma proporcional ao período trabalhado em cada uma das unidades, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias, descontando-se do resultado obtido o valor da **ANTECIPAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** já recebida para obter o valor da QUITAÇÃO devido ao Empregado.

8.1.8. Empregados transferidos no decorrer do ano de 2014, de outra unidade da TOYOTA, e que ainda não receberam o valor da **ANTECIPAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, receberão o valor desta de acordo com a unidade na qual estará atuando naquele momento. No momento do pagamento da QUITAÇÃO será efetuado o cálculo proporcional ao período trabalhado em cada uma das unidades, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias, considerando-se os valores totais de PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS de cada unidade, descontando-se do resultado obtido o valor da **ANTECIPAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** já recebida para obter o valor da QUITAÇÃO devida ao Empregado.

8.2. Para o ano de 2015:

8.2.1. Empregados admitidos no período de 01 de janeiro a 31 de Maio de 2015 receberão a primeira parcela, denominada **ANTECIPAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** na base de 1/5 (um quinto) do valor por mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias, contados da admissão até 31 de Maio de 2015. A segunda parcela, denominada QUITAÇÃO, será paga dividindo-se o valor total apurado da **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** por 12 (doze) e multiplicando-se pelo total de meses trabalhados ou fração superior a 15 (quinze) dias no ano de 2015, deduzindo-se o valor pago a título de **ANTECIPAÇÃO**.

8.2.2. Empregados admitidos após 31 de Maio de 2015 receberão a **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** em parcela única, a ser paga na data da QUITAÇÃO, dividindo-se o valor total apurado por 12 (doze) e multiplicando-se pelo número de meses trabalhados ou fração superior a 15 dias no ano de 2015.

8.2.3. Empregados demitidos no ano de 2015 receberão pagamento do valor previsto no presente Acordo, de forma proporcional à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias, não se computando o aviso prévio indenizado. Ficam excluídos empregados demitidos em razão de falta grave (justa causa).

8.2.4. Empregados que, por ventura, no curso do ano de 2015, afastaram-se do trabalho por motivo acidente de trabalho ou licença maternidade, receberão o valor integral da **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

8.2.5. Empregados que, por ventura, no curso do ano de 2015, afastaram-se do trabalho por motivo de doença, receberão o valor integral da PLR, desde que tenham trabalhado pelo menos 15 dias consecutivos no ano de 2015. Se, na data do pagamento da **ANTECIPAÇÃO** o colaborador afastado ainda não tenha completado os 15 dias trabalhados e vier a completar posteriormente, receberá o valor de **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** na data do pagamento da QUITAÇÃO, conforme regras definidas no item 8.2.1 desta cláusula.

8.2.6. Empregados afastados do trabalho por motivo de prestação de serviço militar no curso do ano de 2015, desde que tenham trabalhado pelo menos 15 dias consecutivos no ano de 2015, receberão a **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** em cada período considerado para o pagamento, conforme regras definidas no item 8.2.1 desta Cláusula.

8.2.7. Empregados transferidos no decorrer do ano de 2015, de outra unidade da TOYOTA, que já tenham recebido a **ANTECIPAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** do ano de 2015, quando do pagamento da QUITAÇÃO, nos prazos fixados neste acordo, será realizado o cálculo da PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS, de forma proporcional ao período trabalhado em cada uma das unidades, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias, descontando-se do resultado obtido o valor da **ANTECIPAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** já recebida para obter o valor da QUITAÇÃO devido ao Empregado.

8.2.8. Empregados transferidos no decorrer do ano de 2015, de outra unidade da TOYOTA, e que ainda não receberam o valor da **ANTECIPAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, receberão o valor desta de acordo com a unidade na qual estará atuando naquele momento. No momento do pagamento da QUITAÇÃO será efetuado o cálculo proporcional ao período trabalhado em cada uma das unidades, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias, considerando-se os valores totais de **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** de cada unidade, descontando-se do resultado obtido o valor da **ANTECIPAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** já recebida para obter o valor da QUITAÇÃO devida ao Empregado.

8.3. Para o ano de 2016:

8.3.1. Empregados admitidos no período de 01 de janeiro a 31 de Maio de 2016 receberão a primeira parcela, denominada **ANTECIPAÇÃO da PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** na base de 1/5 (um quinto) do valor por mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias, contados da admissão até 31 de Maio de 2016. A segunda parcela, denominada **QUITAÇÃO**, será paga dividindo-se o valor total apurado da **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** por 12 (doze) e multiplicando-se pelo total de meses trabalhados ou fração superior a 15 (quinze) dias no ano de 2016, deduzindo-se o valor pago a título de **ANTECIPAÇÃO**.

8.3.2. Empregados admitidos após 31 de Maio de 2016 receberão a **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** em parcela única, a ser paga na data da **QUITAÇÃO**, dividindo-se o valor total apurado por 12 (doze) e multiplicando-se pelo número de meses trabalhados ou fração superior a 15 dias no ano de 2016.

8.3.3. Empregados demitidos no ano de 2016 receberão pagamento do valor previsto no presente Acordo, de forma proporcional à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias, não se computando o aviso prévio indenizado. Ficam excluídos empregados demitidos em razão de falta grave (justa causa).

8.3.4. Empregados que, por ventura, no curso do ano de 2016, afastaram-se do trabalho por motivo acidente de trabalho ou licença maternidade, receberão o valor integral da **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**.

8.3.5. Empregados que, por ventura, no curso do ano de 2016, afastaram-se do trabalho por motivo de doença, receberão o valor integral da PLR, desde que tenham trabalhado pelo menos 15 dias consecutivos no ano de 2016. Se, na data do pagamento da **ANTECIPAÇÃO** o colaborador afastado ainda não tenha completado os 15 dias trabalhados e vier a completar posteriormente, receberá o valor de **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** na data do pagamento da **QUITAÇÃO**, conforme regras definidas no item 8.3.1 desta cláusula.

8.3.6. Empregados afastados do trabalho por motivo de prestação de serviço militar no curso do ano de 2016, desde que tenham trabalhado pelo menos 15 dias consecutivos no ano de 2016, receberão a **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** em cada período considerado para o pagamento, conforme regras definidas no item 8.3.1 desta Cláusula.

8.3.7. Empregados transferidos no decorrer do ano de 2016, de outra unidade da TOYOTA, que já tenham recebido a **ANTECIPAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** do ano de 2015, quando do pagamento da **QUITAÇÃO**, nos prazos fixados neste acordo, será realizado o cálculo da **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, de forma proporcional ao período trabalhado em cada uma das unidades, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias, descontando-se do resultado obtido o valor da **ANTECIPAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** já recebida para obter o valor da **QUITAÇÃO** devido ao Empregado.

8.3.8. Empregados transferidos no decorrer do ano de 2016, de outra unidade da TOYOTA, e que ainda não receberam o valor da **ANTECIPAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, receberão o valor desta de acordo com a unidade na qual estará atuando naquele momento. No momento do pagamento da **QUITAÇÃO** será efetuado o cálculo proporcional ao período trabalhado em cada uma das unidades, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias, considerando-se os valores totais de **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** de cada unidade, descontando-se do resultado obtido o valor da **ANTECIPAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS** já recebida para obter o valor da **QUITAÇÃO** devida ao Empregado.

9. Os pagamentos previstos nesta Cláusula receberão o tratamento fiscal previsto no "caput" do artigo 3º, da Lei 10.101/2000, não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, e a ele igualmente não se aplica o princípio da habitualidade.

10. Fica compromissado que os empregados, diretamente ou através do **SINDICATO**, não apresentarão reivindicações de qualquer pagamento adicional, sob qualquer título ou pretexto tais como Participação nos Resultados da Produção, 14º Salário, Participação nos Lucros, concessão do pagamento deste ou de benefício similar em outras empresas, abonos, gratificações e outros de mesma natureza ou similar.

11. Na hipótese de modificações impostas nas regras do valor de pagamento ou quaisquer outras condições da **PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**, por força de legislação superveniente de qualquer espécie (inclusive Medidas Provisórias), e/ou modificações determinadas pela Justiça do Trabalho, e/ou impostas em decorrência de Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, os valores previstos neste acordo Coletivo serão devidamente compensados.

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos, que resulte ao Empregado 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 SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA

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

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

B. Quando o Empregado não tiver direito ao Auxílio-Doença por não ter ainda completado o período de carência 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.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ

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

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

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

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE

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

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

A Empresa fica excluída desta cláusula se mantiver seguro de vida gratuito aos seus Empregados e desde que a

indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores estipulados. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a Empresa cobrirá a diferença.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO-CRECHE

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

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

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

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

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

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

APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO POR APOSENTADORIA

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

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

C. A Empresa fica excluída do pagamento das obrigações desta Cláusula se mantiver, às suas expensas, plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus Empregados, salvo contribuições voluntárias do Empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

Não será celebrado o Contrato de Experiência nos casos de readmissão de ex-empregados para a função anteriormente exercida na Empresa, bem como para os casos de admissão de trabalhadores que estejam

prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES DE EXECUTIVOS

Os executivos, assim considerados aqueles que exercem funções em nível de Diretoria, Gerência, Chefe de Departamento, 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

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

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

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

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

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

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 SEXTA - 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 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.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - MÃO-DE-OBRA PRESIDÁRIA

A Empresa compromete-se em negociar com o Sindicato 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E DE QUALIFICAÇÃO**

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

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

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

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.

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.

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.

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, 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, por pedido de demissão, por falta grave ou mediante pagamento dos salários correspondentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PORTADORES DO VIRUS HIV

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

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, 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 REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS

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

- A. para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;

B. para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

C. para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 DURAÇÃO E HORÁRIO

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

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados emitidos por médicos e/ou dentistas do Sindicato, 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 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.

FALTAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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

G. O empregado poderá optar para gozar as férias, conforme períodos abaixo:

1. 30 dias em descanso;
2. 20 dias em descanso e 10 em abono pecuniário;
3. 20 dias em descanso e gozar outros 10 dias em descanso restante em outro período, ou vice versa;
4. 10 dias em descanso no primeiro período e gozar outros 10 dias em descanso restante em outro período, optando por converter os 10 dias em abono pecuniário em qualquer um dos períodos, conforme a escolha do empregado.

O empregado deverá gozar os 30 (trinta) dias das férias adquiridas, dentro do período de 12 meses subsequentes àquele em que foi completado o período aquisitivo de referência.

É vedado 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 SEXAGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE - PRORROGAÇÃO DO PERÍODO DE AUSÊNCIA AO TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

LICENÇA ABORTO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE

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

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

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 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 por escrito o resultado dos levantamentos efetuados e as medidas corretivas adotadas ou as que serão adotadas, e em que prazo.

EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - CIPA

A. Mediante Acordo Coletivo firmado com o respectivo Sindicato devidamente aprovado em Assembleia 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, nos primeiros 10 (dez) dias após a sua publicação.

O edital deverá explicitar:

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

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

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

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

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

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;

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 qual a entidade que ministrará esse curso e a data provável de seu início, sendo facultado ao Sindicato acompanhá-lo, bem como a participação dos Cipeiros reeleitos, caso haja entendimento da Empresa com o respectivo Sindicato;

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 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 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.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PREVENÇÃO DO CÂNCER

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

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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;

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

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

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

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

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

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

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

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, duas vezes por ano, local e meios para esse fim.

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

C. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS

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

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE 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 horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A. ATRASO NO RECOLHIMENTO

A Empresa, se deixar de recolher ao Sindicato, 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, 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - TAXA NEGOCIAL REFERENTE A PLR

Em conformidade com o caput do artigo 462 da CLT e aprovado em assembleia, a empresa descontará dos empregados elegíveis não sindicalizados, taxa negociada de 5% (cinco por cento) sobre o valor de cada parcela em favor do SINDICATO.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - TAXA NEGOCIAL REFERENTE A DATA BASE

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 aprovadas em assembleias 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 OITAVA - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

A Empresa fornecerá ao Sindicato, até 31 de agosto de cada ano, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS, 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.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, a Empresa colocará a disposição do respectivo Sindicato, 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - SALVAGUARDA

O Sindicato 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 em qualquer base territorial.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 Assembleias.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - VALIDADE DO ACORDO COLETIVO

Todas as cláusulas sociais e econômicas objetos do presente Acordo Coletivo ficam mantidas até agosto de 2017.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO / REVISÃO

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

Em cumprimento ao disposto no Artigo 614 da CLT, o presente instrumento, devidamente assinado, será levado ao Ministério do Trabalho para fins de registro e arquivo.

Por força da Instrução Normativa nº. 09, de 05/08/2008, o presente instrumento é transmitido via eletrônica, através do sistema Mediador, para que produzam os seus jurídicos e legais efeitos.

LUIZ CARLOS ANDRADE JUNIOR
VICE - PRESIDENTE
TOYOTA DO BRASIL LTDA

PERCIVAL DONATO MAIANTE
DIRETOR
TOYOTA DO BRASIL LTDA

RAFAEL MARQUES DA SILVA JUNIOR
PRESIDENTE
SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC