

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP000648/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/01/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR047645/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.101046/2021-71
DATA DO PROTOCOLO: 18/01/2021

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 10260106185202191e **Registro nº:** SP002469/2021

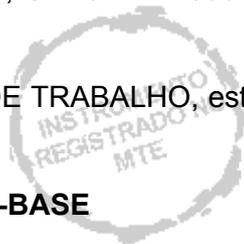
Processo nº: 10260111454202131e **Registro nº:** SP004169/2021

VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA, CNPJ n. 59.104.422/0057-04, neste ato representado(a) por seu e por seu e por seu e por seu e por seu ;

E

SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC, CNPJ n. 71.535.520/0001-47, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2022 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES METALÚRGICOS**, com abrangência territorial em **São Bernardo do Campo/SP**.

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

As partes acima qualificadas decidem firmar o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** aplicável aos **EMPREGADOS** horistas e mensalistas da Unidade Anchieta, exceto aos Gestores de Unidade, Especialistas, Executivos e aos Expatriados, nos termos dos itens abaixo:

Considerando:

- O cenário de retração da indústria automobilística no país e o aumento da concorrência ao longo dos últimos anos que impactaram os resultados da Volkswagen do Brasil e da Unidade Anchieta;
- O **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** MR048708/2015 e **TERMO ADITIVO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** MR064336/2015 sobre investimentos e condições de competitividade para a Unidade Anchieta, estabelecido em premissas de mercado e vendas que não se confirmaram;
- As condições para adequação de efetivo estabelecidas nos referidos instrumentos, que não foram suficientes para atender às metas de efetivo estabelecidas nos mesmos;
- Os impactos do COVID-19 no mundo, na indústria automobilística e consequentemente na Volkswagen do Brasil;
- A forte queda nas vendas de veículos e volumes de produção;
- A recorrente utilização dos mecanismos de flexibilidades para manutenção do emprego tais como férias coletivas, banco de horas, redução de horas extras, redução de contratação de prestação de serviços, suspensão temporária de contrato de trabalho (lay off), entre outras, sempre mediante prévio entendimento junto ao **SINDICATO**;
- A perspectiva de lenta recuperação frente ao cenário do país e região América Latina;
- A necessidade de reestruturação do negócio diante do cenário apresentado acima;
- A urgente necessidade de adequação de efetivo e otimização de custos para melhorar as condições de competitividade da Volkswagen do Brasil;
- De outro lado, as demandas apresentadas pelo **SINDICATO** em especial a preservação dos empregos da **EMPRESA**, além da renovação das cláusulas sociais referentes à data-base, a estipulação de cláusulas econômicas e o Programa de Participação nos Resultados para os próximos anos, a manutenção da produção e de produtos na Planta Anchieta, com e sem exclusividade;
- A necessidade urgente de equilibrar os interesses da **EMPRESA** e as demandas dos trabalhadores por meio da negociação coletiva, onde soluções negociadas e aprovadas contemplem os objetivos imediatos de ambas as partes;

- A constante busca pelas partes visando estabelecer condições para um futuro sustentável da Unidade Anchieta como unidade produtiva, com a manutenção dos empregos e também como um centro de engenharia e tecnologia;
- Que as partes reconhecem a validade jurídica plena dos Protocolos de Entendimentos firmados entre **EMPRESA** e **SINDICATO**;
- As partes reconhecem que o **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** registrado sob o número MR029702/2018 teve sua validade estendida até 31 de agosto de 2020.
- As partes reconhecem a validade deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, inclusive durante o lapso temporal entre o término da vigência do acordo anterior e o protocolo e transmissão do presente instrumento no Sistema Mediador, e, finalmente
- A busca permanente das partes por uma solução de todas as questões que envolvem as relações de trabalho por meio do diálogo

RESOLVEM,

Celebrar o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** sobre **ITENS ECONÔMICOS, FLEXIBILIDADES, INVESTIMENTOS E ALOCAÇÃO DE MODELOS**, consolidado pelo presente instrumento:

PISO SALARIAL

3.1. PISO SALARIAL

3.1.1.A partir de 1º de março de 2021 (primeiro de março de dois mil e vinte e um) o piso salarial da categoria será de R\$ 1.900,00 (um mil e novecentos reais). Este valor será corrigido nas próximas datas base na forma em que houver a correção aplicada aos salários dos demais empregados.

O primeiro step do primeiro grau das tabelas salariais dos **EMPREGADOS** horistas da Unidade Anchieta

sempre corresponderá ao valor do piso salarial descrito nesta cláusula.

REAJUSTES E CORREÇÕES SALARIAIS

3.2. REAJUSTES / CORREÇÕES SALARIAIS

3.2.1. Para o ano de **2021 (dois mil e vinte e um)** – Não haverá reajuste dos salários desde que a inflação acumulada (INPC) entre Janeiro de 2020 a Fevereiro de 2021 não ultrapasse 3,5%. Caso ultrapasse, os salários serão reajustados com a diferença do percentual de reajuste que será o resultado da inflação (INPC) do período em questão subtraído 3,5 pontos percentuais (índice de reajuste = INPC de Jan/20 a Fev/21 menos 3,5%).

O “percentual de não aplicação 2021” corresponderá a fração da inflação INPC do período Jan/20 a Fev/21 que não será incorporada aos salários, limitada neste ano a 3,5%, e que deverá ser considerada para a apuração do “percentual de não reajuste” do próximo ano, onde deverá ser observado o limite de 5% de não incorporação de reajuste ao longo das datas base de 2021 e 2022.

Reajuste limitado ao teto salarial no montante de R\$ 11.069,75 (onze mil, sessenta e nove reais e setenta e cinco centavos).

Para salários entre R\$ 11.069,76 (onze mil, sessenta e nove reais e setenta e seis centavos) até R\$12.524,40 (doze mil, quinhentos e vinte e quatro reais e quarenta centavos), reajuste salarial em valor fixo equivalente a 100% do resultado da aplicação do índice de reajuste considerando o valor do teto (R\$ 11.069,75).

Para salários entre R\$12.524,41 (doze mil, quinhentos e vinte e quatro reais e quarenta e um centavos) até R\$13.568,10 (treze mil, quinhentos e sessenta e oito reais e dez centavos), reajuste salarial em valor fixo equivalente a 70% do resultado da aplicação do índice de reajuste considerando o valor do teto (R\$ 11.069,75).

Para salários acima de R\$13.568,11 (treze mil, quinhentos e sessenta e oito reais e onze centavos), reajuste salarial em valor fixo equivalente a 50% do resultado da aplicação do índice de reajuste considerando o valor do teto (R\$ 11.069,75).

3.2.2. Os valores do teto salarial e dos respectivos limites de faixas salariais serão corrigidos em Março de 2021, pelos respectivos índices de reajustes eventualmente aplicados na data base.

3.2.3. Para o ano de **2022 (dois mil e vinte e dois)** – Da inflação acumulada (INPC) no período de Jan/21 a Fev/22 não será aplicado o reajuste nos salários, a fração desta inflação que chamaremos de “percentual de não aplicação 2022” e que resultará da diferença entre 5% e o “percentual de não aplicação 2021” da Cláusula **3.2.1** (“percentual de não aplicação 2022” = 5% menos “percentual de não aplicação 2021”).

Dessa forma, o percentual de reajuste dos salários em 2022 será obtido pela inflação acumulada (INPC) de

Jan/21 a Fev22 deduzido o “percentual de não aplicação 2022” (Percentual de Reajuste = INPC do período menos “percentual de não aplicação 2022”).

As faixas de aplicação de reajuste considerando o teto mantém a lógica prevista na cláusula **3.2.1**, considerando os ajustes estabelecidos na cláusula **3.2.2**.

3.2.4. Para o ano de **2023 (dois mil e vinte e três)** – Os salários vigentes em 28 de fevereiro de 2023 (vinte e oito de fevereiro de dois mil e vinte e três) serão reajustados em 1º de março de 2023 (primeiro de março de dois mil e vinte e três) pelo INPC do período de Março de 2022 a Fevereiro de 2023 (período de 12 meses anteriores).

As faixas de aplicação de reajuste considerando o teto mantém a lógica prevista na cláusula **3.2.1**, considerando os ajustes estabelecidos na cláusula **3.2.2**.

3.2.5. Para o ano de **2024 (dois mil e vinte e quatro)** – Os salários vigentes em 29 de fevereiro de 2024 (vinte e oito de fevereiro de dois mil e vinte e quatro) serão reajustados em 1º de março de 2024 (primeiro de março de dois mil e vinte e quatro) pelo INPC do período de Março de 2023 a Fevereiro de 2024 (período de 12 meses anteriores).

As faixas de aplicação de reajuste considerando o teto mantém a lógica prevista na cláusula **3.2.1**, considerando os ajustes estabelecidos na cláusula **3.2.2**.

3.2.6. Para o ano de **2025 (dois mil e vinte e cinco)** – Os salários vigentes em 28 de fevereiro de 2025 (vinte e oito de fevereiro de dois mil e vinte e cinco) serão reajustados em 1º de março de 2025 (primeiro de março de dois mil e vinte e cinco) pelo INPC do período de Março de 2024 a Fevereiro de 2025 (período de 12 meses anteriores).

As faixas de aplicação de reajuste considerando o teto mantém a lógica prevista na cláusula **3.2.1**, considerando os ajustes estabelecidos na cláusula **3.2.2**.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA QUARTA - GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

4.1. Fica assegurado o pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º (décimo terceiro) salário relativo aos anos de 2021 a 2025 ocorrerá na sexta-feira que anteceder o carnaval, conforme datas abaixo:

4.1.1. Para o ano de 2021 (dois mil e vinte e um), no dia 12 (doze) de fevereiro de 2021.

4.1.2. Para o ano de 2022 (dois mil e vinte e dois), no dia 25 (vinte e cinco) de fevereiro de 2022.

4.1.3. Para o ano de 2023 (dois mil e vinte e três), no dia 17 (dezesete) de fevereiro de 2023.

4.1.4. Para o ano de 2024 (dois mil e vinte e quatro), no dia 9 (nove) de fevereiro de 2024.

4.1.5. Para o ano de 2025 (dois mil e vinte e cinco), no dia 28 (vinte e oito) de fevereiro de 2025.

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)

4.2. PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)

A **EMPRESA** efetuará o pagamento do **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)**, nos anos de 2020 (dois mil e vinte) a 2025 (dois mil e cinco), a todos os **EMPREGADOS** horistas e mensalistas da Unidade Anchieta, exceto aos Gestores de Unidade, Especialistas, Executivos e aos Expatriados, conforme condições abaixo:

Para o ano de 2020 - Fica estabelecido o valor total de R\$ 12.800,00 (doze mil e oitocentos reais) a ser pago no ano de **2020** a título de PPR (Programa de Participação nos Resultados) aos empregados, decorrentes do volume de produção anual.

Para o ano de **2020 (dois mil e vinte)** – O pagamento será feito em duas parcelas, sendo a 1ª (primeira) parcela paga em 15 (quinze) de maio e a 2ª (segunda) parcela a ser paga em 11 (onze) de dezembro do mesmo ano.

Primeira parcela: Pagamento correspondente a R\$ 5.576,37 (cinco mil, quinhentos e setenta e seis reais e trinta e sete centavos), relacionado ao volume de produção anual.).

Segunda parcela: Será composta pelo valor de R\$ 7.223,63 (sete mil, duzentos e vinte e três reais e sessenta e três centavos) relacionados ao volume de produção anual. Excepcionalmente será pago nesta parcela mais um montante fixo e único de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) pago excepcionalmente em razão da reestruturação da Unidade Anchieta, totalizando para esta parcela o valor de R\$ 13.223,63 (treze mil, duzentos e vinte e três reais e sessenta e três centavos).

4.2.1. Para os anos de 2021 (dois mil e vinte e um) a 2025 (dois mil e vinte e cinco) o valor a ser pago a título de **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** corresponderá ao valor do ano anterior, excluídos quaisquer valores pagos excepcionalmente a título de reestruturação ou outros que porventura venham a ser pagos a quaisquer títulos, corrigido pela inflação (INPC) de janeiro a dezembro do ano anterior. A primeira parcela do **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** em cada ano será paga no mês de Maio, em valor correspondente a 52% do valor total pago no ano anterior, excluindo-se os valores excepcionais pagos a título de reestruturação.

4.2.1.1. Para o ano de 2021 (dois mil e vinte e um) – O pagamento será feito em duas parcelas, sendo a 1ª (primeira) parcela paga em 14 (catorze) de maio e a 2ª (segunda) parcela paga em 10 (dez) de dezembro do mesmo ano, aplicando-se a metodologia de cálculo prevista no item **4.2.1**.

4.2.1.2. Para o ano de 2022 (dois mil e vinte e dois) – O pagamento será feito em duas parcelas, sendo a 1ª (primeira) parcela paga em 13 (treze) de maio e a 2ª (segunda) parcela paga em 9 (nove) de dezembro do mesmo ano, aplicando-se a metodologia de cálculo prevista no item **4.2.1**.

4.2.1.3. Para o ano de 2023 (dois mil e vinte e três) – O pagamento será feito em duas parcelas, sendo a 1ª (primeira) parcela paga em 12 (doze) de maio e a 2ª (segunda) parcela paga em 08 (oito) de dezembro do mesmo ano, aplicando-se a metodologia de cálculo prevista no item **4.2.1**.

4.2.1.4. Para o ano de 2024 (dois mil e vinte e quatro) – O pagamento será feito em duas parcelas, sendo a 1ª (primeira) parcela paga em 10 (dez) de maio e a 2ª (segunda) parcela paga em 13 (treze) de dezembro do mesmo ano, aplicando-se a metodologia de cálculo prevista no item **4.2.1**.

4.2.1.5. Para o ano de 2025 (dois mil e vinte e cinco) – O pagamento será feito em duas parcelas, sendo a 1ª (primeira) parcela paga em 9 (nove) de maio e a 2ª (segunda) parcela paga em 12 (doze) de dezembro do mesmo ano, aplicando-se a metodologia de cálculo prevista no item **4.2.1**.

4.2.2. Anualmente EMPRESA e SINDICATO determinarão metas associadas ao volume de produção que será o indicador considerado para apuração da **PPR**.

4.2.2.1. Caso os volumes totais de veículos produzidos no ano, excedam o limite de 580.000, as partes se comprometem a reavaliar as condições aqui estabelecidas para o referido ano.

-

4.2.3. Os **EMPREGADOS** que, porventura, rescindirem o contrato de trabalho, exceto na hipótese de justa causa, terão direito ao pagamento proporcional “pró-rata” do **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** do ano do desligamento, a ser pago no mês de Fevereiro do ano seguinte.

4.2.4. A proporção será considerada tomando-se por base um doze avos do valor final definido do ano em referência, conforme as regras do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, por mês ou fração trabalhada, considerando-se o período igual ou superior a 15 (quinze) dias como um mês completo.

4.2.5. Os **EMPREGADOS** admitidos no período fazem jus ao pagamento proporcional “pró-rata” do **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** do ano da admissão, na base de um doze avos por mês ou fração trabalhada, considerando-se o período igual ou superior a 15 (quinze) dias como mês completo.

4.2.6. Os **EMPREGADOS** afastados à Previdência Social que retornem ao trabalho ao longo de cada ano, farão jus ao pagamento integral do **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** do ano em referência, desde que tenham trabalhado efetivamente um período mínimo de 120 (cento e vinte) dias durante o ano, sendo que para período inferior a 120 (cento e vinte) dias trabalhados no ano, o pagamento será pró-rata na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de trabalho, salvo aos empregados afastados em decorrência de acidente de trabalho.

4.2.7. Os **EMPREGADOS** afastados pela Previdência Social antes de 1º (primeiro) de janeiro de cada ano,

e que não retornarem do afastamento até o vencimento de cada uma das parcelas, não farão jus ao pagamento deste **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** do ano em referência.

4.2.8. Os **EMPREGADOS** afastados pela Previdência Social e que retornarem ao trabalho durante o ano em referência após o pagamento da 1ª (primeira) parcela do **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)**, farão jus ao pagamento da referida parcela após trabalharem efetivamente um período mínimo de 120 (cento e vinte) dias, salvo aos empregados afastados em decorrência de acidente de trabalho que deverão recebê-la normalmente.

4.2.9. Cabe ao superior imediato do **EMPREGADO** observar o cumprimento da condição aqui estabelecida, comunicando o fato formalmente para Relações Trabalhistas, o qual providenciará o crédito referente ao valor na data de pagamento correspondente a folha de pagamento regular do mês subsequente, respeitados os prazos administrativos e contábeis para o cálculo desta.

4.2.10. Os **EMPREGADOS** Aprendizes cursando termos escolares puramente acadêmicos farão jus ao pagamento pela metade deste Programa de Participação nos Resultados de cada ano.

4.2.11. Conforme o disposto na Constituição Federal e no artigo 20 da Lei 9.711 de 20 de novembro de 1998 e na Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, o **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** estabelecido neste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** não integra a remuneração dos **EMPREGADOS**, não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, nem estabelece habitualidade.

4.2.12. No caso de alteração na legislação dispendo sobre a participação nos lucros ou resultados, que eventualmente determine incidência de encargo trabalhista ou previdenciário sobre os valores ajustados neste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, a parcela dos referidos encargos de competência dos **EMPREGADOS** será deduzida do pagamento aos **EMPREGADOS**, mediante entendimentos entre **EMPRESA** e **SINDICATO**.

4.2.13. Este **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** será compensado com qualquer outra concessão legal, contratual ou judicial de mesma natureza que venha a ser eventualmente estabelecida.

4.2.14. Este **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** satisfaz também eventuais reivindicações de pagamento de participação nos lucros, 14º (décimo quarto) salário ou gratificação de final de ano, prêmio de aumento da produção, prêmio por qualidade, conquista de Certificado ISO, conquista de Certificado VDA, comemorações de novos produtos, equiparações a concessões de outras empresas, abonos e outros pagamentos de mesma natureza.

4.2.15. Excetua-se deste **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)**, os **EMPREGADOS** que exercem função em nível de Diretoria, Gerência, Supervisão, Especialistas e Gestores de Unidade. Para estes **EMPREGADOS**, a **EMPRESA** ajustará políticas e regras próprias quanto ao pagamento do **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**.

4.3. DA ATIVIDADE DE MONITOR

As partes ajustam sobre a **REGULAÇÃO DA ATIVIDADE DE MONITOR** em continuidade ao **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** registrado junto ao Ministério do Trabalho sob o número MR077401/2017 e MR024013/2019, conforme cláusulas seguintes.

DO PROCESSO DE SELEÇÃO

Da abertura das inscrições

4.3.1. A abertura das inscrições para a atividade de **MONITOR** será divulgada nas mídias internas e nos quadros de aviso das respectivas áreas de atuação do **MONITOR**.

4.3.1.1. O candidato que, durante o período de inscrição estiver afastado em decorrência de acidente de trabalho e por período não superior a 15 (quinze) dias, poderá manifestar seu interesse em concorrer até o primeiro dia após o retorno.

Do processo de seleção

O processo de seleção de candidatos à atividade de **MONITOR** será realizado em 3 (três) etapas, a saber:

4.3.2. 1ª Etapa: Análise de Currículo. Esta etapa consiste na análise de currículos dos candidatos, considerando os seguintes critérios:

- 2º grau completo;
- Versatilidade de no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) dos postos de trabalho da Equipe;
- Atendimento da avaliação de desempenho;
- Absenteísmo dos últimos 12 meses inferior a 80 (oitenta) horas, exceto quando as ausências decorrerem de acidente do trabalho (avaliação feita pela área de Relações Trabalhistas);

Os candidatos aprovados nesta fase estarão habilitados para a 2ª Etapa.

4.3.3. 2ª Etapa: Prova Escrita. Esta etapa será constituída de prova escrita de conhecimento técnico, estudo de caso e redação, versando sobre os temas SPVW, Sistema Gestão de Qualidade, AUDIT/TPM, Regelkreise, Absenteísmo, Responsabilidades do Monitor, KPI, Informática básica, Housekeeping e ISO 14000.

4.3.3.1. A **EMPRESA** divulgará os resultados desta Etapa através das mídias internas.

4.3.3.2. Os candidatos com aproveitamento igual ou superior a 70% (setenta por cento) nesta fase estarão habilitados para a 3ª Etapa.

4.3.3.3. O candidato reprovado nesta fase poderá novamente se candidatar à atividade de **MONITOR** caso não tenha sido reprovado por mais de 3 (três) vezes, dentro do período de 6 (seis) meses.

4.3.4. 3ª Etapa: Eleição pela Equipe. Os candidatos aprovados na fase anterior serão submetidos à

eleição pela própria equipe de trabalho de sua Célula de Produção.

4.3.4.1. O processo de votação terá participação de 1 (um) Representante Interno dos Empregados (RIE) e 1 (um) representante da **EMPRESA**.

4.3.4.2. As votações serão livres, diretas e secretas, vedadas as votações por procuração.

4.3.4.3. No local de votação deverá constar listagem de empregados do setor para o qual o candidato concorrerá e presentes até o dia anterior à data da votação.

4.3.4.3.1. O empregado que não constar na lista de votantes não poderá votar.

4.3.4.4. As cédulas de votação deverão constar a indicação do nome e chapa dos candidatos.

4.3.4.5. Será computado como voto “nulo” a indicação de mais de um candidato na cédula de votação ou de nenhum candidato.

4.3.4.6. A apuração será realizada no próprio setor, logo após o término da votação e feita na presença dos candidatos, bem como na presença de 1 (um) Representante Interno dos Empregados (RIE) e 1 (um) representante da **EMPRESA** que farão lavrar ata dos trabalhos de apuração.

4.3.4.7. A fim de assegurar eventual recontagem dos votos, as cédulas apuradas bem como a ata dos trabalhos de apuração permanecerão sob a guarda da respectiva Área até o próximo processo de seleção.

4.3.4.8. Será considerado eleito à atividade de **MONITOR** aquele que obtiver a maioria dos votos dos membros da própria equipe de trabalho.

4.3.4.9. Se a quantidade de votos nulos for maior do que os votos obtidos pelos candidatos, todos os candidatos só poderão novamente concorrer à atividade de **MONITOR** passados 6 (seis) meses da votação.

4.3.4.10. Em caso de empate entre 2 (dois) ou mais candidatos será eleito aquele candidato com data mais antiga de admissão na **EMPRESA**.

4.3.4.11. O empregado eleito à atividade de **MONITOR** poderá, após o término do mandato, candidatar-se novamente à atividade, submetendo-se ao Processo de Seleção previsto no item **4.3** e seguintes deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.

4.3.4.12. O empregado candidato à reeleição, sem concorrência em seu time, submeter-se-á exclusivamente à Etapa prevista neste item **4.3.4** deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.

4.3.4.13. No caso de desistência do candidato eleito, serão realizadas novas eleições, conforme previsto no item **4.3.4.** e seguintes deste **ACORDO**.

4.3.4.13.1. O candidato deverá manifestar sua intenção em desistir do pleito através de carta de próprio punho.

4.3.5. DAS ATRIBUIÇÕES

O **MONITOR** representará a equipe de trabalho perante o Líder de Célula no que diz respeito à condução do processo produtivo.

4.3.5.1. São atribuições da atividade de **MONITOR**:

- Preencher diariamente os formulários do quadro de time;
- Registrar ocorrências no livro de turno;
- Preencher os quadros de Controle de Processo e Solução de Problemas;
- Realizar reuniões com a equipe;
- Substituir temporariamente membros da equipe em situações excepcionais;
- Garantir a rotatividade da equipe;
- Treina membros da equipe e controlar a versatilidade;
- Manter atualizados os documentos nos postos de trabalho;
- Checar o trabalho padronizado;
- Organizar as ações de 5S/Housekeeping e TPM junto à equipe;
- Distribui e controlar os EPIs e demais materiais da área.
- Realizar outras atividades correlatas.

4.3.5.2. O **MONITOR** realizará as reuniões com a equipe de trabalho, respeitando seu escopo de trabalho.

4.3.5.3. O **MONITOR**, juntamente com os demais integrantes da equipe de trabalho, e de acordo com o direcionamento recebido do Líder de Célula, organiza a distribuição das atividades.

4.3.5.4. O **MONITOR** não terá poder disciplinar, ou de atribuir benefícios e punições aos membros da equipe de trabalho, cabendo tal poder exclusivamente ao Líder de Célula da área.

4.3.5.5. O **MONITOR** não terá papel de Representação e/ou de Representação Interna de Empregados.

4.3.6. DO ADICIONAL DE COMISSONAMENTO

4.3.6.1. O empregado eleito para a atividade de **MONITOR** fará jus ao adicional de comissionamento mensal equivalente a 7% (sete por cento) do seu salário.

4.3.6.2. A percepção do referido adicional ficará restrita ao período em que o empregado estiver no exercício do mandato no setor para o qual foi eleito **MONITOR**, não gerando direito adquirido e, tampouco, incorporando definitivamente ao salário do empregado, qualquer que seja o tempo de percepção.

4.3.6.3. No caso de encerramento do setor para o qual o **MONITOR** foi eleito cessará o referido adicional de comissionamento no prazo de 30 (trinta) dias contados do encerramento.

4.3.7. DO PERÍODO DE DURAÇÃO DO MANDATO

4.3.7.1. O mandato da atividade de **MONITOR** terá duração de 2 (dois) anos.

4.3.7.2. O empregado eleito à atividade de **MONITOR** que se afastar por período superior a 02 (dois) meses será automaticamente destituído da atividade, com a consequente supressão do adicional de comissionamento previsto no item **4.3.6** deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, e novo Processo Seletivo será iniciado, conforme previsto no item **4.3** e seguintes deste **ACORDO**.

4.3.7.2.1. Após o período de afastamento previsto no item **4.3.7.2** e havendo 3 ou mais candidatos que concorreram ao pleito, assumirá a atividade de **MONITOR** o 2º colocado.

4.3.7.2.2. O Líder de Célula da área de atuação do **MONITOR** deverá comunicar referido afastamento à área de Recursos Humanos para imediata cessação do adicional de comissionamento, bem como para convocação de novo Processo de Seleção.

4.3.7.3. No caso de afastamento do **MONITOR** inferior a 02 (dois) meses a área respectiva permanecerá sem **MONITOR** até o retorno deste.

4.3.7.4. A substituição do **MONITOR** eleito poderá ser discutida com a equipe de trabalho juntamente com o Líder de Célula da área e a Representação Interna de Empregados (RIE) com a exposição dos motivos da substituição. No caso de impasse, a substituição deverá ser decidida mediante entendimento entre as partes, com o auxílio de Relações Trabalhistas.

4.3.7.4.1. Para escolha do novo **MONITOR**, este deverá ser submetido ao Processo de Seleção previsto no item **4.3** e seguintes deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.

DO PLANO MÉDICO

4.4. DO PLANO MÉDICO

4.4.1. MODELO DO PLANO MÉDICO E EXTENSÃO DO ATENDIMENTO

4.4.1.1. Conforme processo de concorrência conduzido pela **EMPRESA** ficou definida a **BRADESCO SAÚDE/MEDISERVICE** como Operadora do Plano Médico;

4.4.1.2. Os planos de saúde oferecidos aos empregados são:

PLANO BRANCO – Padrão de acomodação em enfermaria em casos de internação com abrangência nacional de rede credenciada.

PLANO BRONZE – Padrão de acomodação em apartamento em casos de internação com abrangência nacional de rede credenciada.

PLANO SIMPLES a partir de 1º de janeiro de 2021) – Padrão de acomodação em enfermaria em casos de internação com abrangência RESTRITA de rede credenciada.

4.4.2. PARTICIPAÇÃO FINANCEIRA DOS EMPREGADOS

4.4.2.1. Os **EMPREGADOS** abrangidos pelo presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** terão coparticipação financeira, de forma cumulativa, através de desconto em folha de pagamento, nas seguintes condições:

a) 3% do salário nominal mensal;

b) 30% de coparticipação nos valores das consultas realizadas pelo titular e/ou seus dependentes;

c) 15% de coparticipação nos valores de exames e terapias realizadas pelo titular e/ou seus dependentes, exceto em casos de internação, acidente do trabalho, ou exames de alta complexidade, conforme descrito no subitem 4.4.2.2 a seguir. Esses 15% (quinze por cento) de coparticipação nos exames e terapias, terá o limite mensal de desconto de R\$ 80,00 (oitenta reais) e os valores que excederem esse limite serão automaticamente transferidos para a folha de pagamento do mês seguinte.

A correção do valor de R\$ R\$ 80,00 (oitenta reais) acima será efetuada pelo percentual de reajuste aplicado na Data-base dos trabalhadores da **EMPRESA**.

A forma de desconto de coparticipação financeira em exames e terapias para os casos clínicos críticos que resultem em desequilíbrio financeiro no orçamento familiar do **EMPREGADO** de forma recorrente, deverão ser avaliados pelo **COMITÊ DE ACOMPANHAMENTO**, conforme item 4.4.4 do presente instrumento;

d) 11,9% de coparticipação nos valores das consultas realizadas pelo titular e/ou seus dependentes em prontos-socorros que efetuam a cobrança através de “pacote de pronto-socorro”;

e) Para novos procedimentos de consultas e/ou exames e terapias que vierem a ser cobrados através de “pacote” o percentual de coparticipação será calculado, avaliado e apresentado no **COMITÊ DE**

ACOMPANHAMENTO, conforme item 4.4.4. do presente instrumento;

f) Especificamente para os **EMPREGADOS** que optarem pela modalidade Plano Bronze (Apartamento) além dos valores e percentuais acima especificados, haverá também o rateio dos valores para custeio das despesas adicionais decorrentes do padrão de acomodação em apartamento, na sistemática anteriormente praticada na opção do Plano D (Plano Médico Volkswagen).

4.4.2.2. Exames de alta complexidade, que não terão a coparticipação, do empregado são aqueles que individualmente teriam um custo superior ao valor correspondente ao procedimento de ressonância magnética, que atualmente é de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais), conforme tabela de procedimentos da operadora **BRADESCO SAÚDE/MEDISERVICE** atualmente vigente. Referido valor será reajustado anualmente, conforme reajuste de valores da tabela de procedimentos desta Operadora.

4.4.2.3. Serão adicionadas na folha de pagamento dos **EMPREGADOS**, rubricas específicas para desconto da coparticipação em consultas e coparticipação em exames e terapias.

4.4.2.4. Aos **EMPREGADOS** que retornarem de afastamento médico, o limite para desconto em folha de pagamento para exames e terapias será de R\$ 80,00 (oitenta reais) ao mês. Valores que excederem o referido limite serão transferidos para a folha de pagamento do mês subsequente até que haja a plena quitação dos débitos pendentes. Demais descontos permanecerão com as práticas atuais.

4.4.2.5. A partir de 1º de janeiro de 2021 a coparticipação em terapias, fisioterapias, exames e pacotes de pronto socorro previstos no **subitem 4.4.2.1. alíneas “c” e “d”** deste instrumento será de 20%.

4.4.3. FACILIDADES OFERECIDAS

A **BRADESCO SAÚDE/MEDISERVICE** para melhor atendimento aos usuários, disponibilizará as seguintes facilidades:

- Call Center 24h;
- Acesso à rede credenciada via internet e celular;
- Hospitais de referência em Ortopedia, Cardiologia e Oncologia;
- Plantão de atendimento interno na Planta Anchieta (células operacionais).

4.4.4. COMITÊ DE ACOMPANHAMENTO

As partes resolvem criar um **COMITÊ DE ACOMPANHAMENTO** do Plano Médico **BRADESCO (SAÚDE/MEDSERVICE)** que deverá se reunir bimestralmente e será composto por:

- 2 (dois) membros da área do Plano Médico (1 técnico e 1 administrativo);
- 2 (dois) membros da área de Relações Trabalhistas;
- 2 (dois) membros do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo;

Poderão ser convidados para participações extraordinárias nas reuniões membro do Departamento Jurídico e de Saúde do **SINDICATO**, membros das áreas Jurídica e Financeira da **EMPRESA**, membros da operadora **BRADESCO (SAÚDE/MEDSERVICE)**, bem como outros a critério do Comitê.

Nas reuniões deste Comitê serão tratados assuntos exclusivamente relacionados a rede credenciada, qualidade, elegibilidade, evolução de sinistralidade, casos especiais e ações em saúde do Plano Médico e as reuniões serão devidamente registradas.

4.4.5. DISPOSIÇÕES GERAIS

4.4.5.1. Ficam mantidas as práticas atuais para o tratamento de crianças especiais;

4.4.5.2. Ficam asseguradas as práticas atuais estabelecidas para a manutenção no Plano Médico de pais e mães de empregados como dependentes, ou seja, serão mantidos os atuais dependentes até que em razão de um determinado evento (ex: casamento, nascimento de filho[a]) ou por determinação/consequência legal haja uma alteração.

4.4.5.3. Ficam mantidos como dependentes do Plano Médico, aqueles legalmente considerados incapazes;

4.4.5.4. As despesas realizadas com o Plano Médico pelos empregados, bem como pelos seus dependentes legais poderão ser consultadas no site eletrônico da operadora **BRDESCO (SAÚDE/MEDSERVICE)**.

4.4.6. NOVO MODELO DE PLANO MÉDICO

EMPREGADOS ADMITIDOS POSTERIORMENTE A 1º DE JANEIRO DE 2021

4.4.6.1. A partir de 1º de janeiro de 2021 fica estabelecido Novo Modelo de Pagamento do Plano Médico, opcional para todos os empregados admitidos anteriormente a esta data, sem contribuição mensal fixa e com coparticipação financeira em exames e terapias, pacotes de Pronto Socorro, consultas e consultas em Pronto Socorro conforme previsto no subitem 4.4.2.1, alíneas “b” a “d” deste instrumento, com a alteração prevista no subitem 4.4.2.5.

4.4.6.2. Caso o **EMPREGADO** opte pelo **PLANO SIMPLES**, fica estabelecido pagamento de contribuição exclusivamente por dependente(s) e em benefício deste(s), limitado a 1,5% do salário nominal do **EMPREGADO**. O referido percentual serve apenas como referencial limitador e não representa contribuição fixa ao **EMPREGADO**.

4.4.6.3. Caso o **EMPREGADO** opte pelo **PLANO BRANCO**, fica estabelecido pagamento de contribuição exclusivamente por dependente(s) e em benefício deste(s), limitado a 3% do salário nominal do **EMPREGADO**. O referido percentual serve apenas como referencial limitador e não representa contribuição fixa ao **EMPREGADO**.

4.4.6.4. Caso o **EMPREGADO** opte pelo **PLANO BRONZE**, fica estabelecido pagamento de contribuição exclusivamente por dependente(s) e em benefício deste(s), limitado a 7% do salário nominal do **EMPREGADO**. O referido percentual serve apenas como referencial limitador e não representa contribuição fixa ao **EMPREGADO**.

4.4.6.5. Fica estabelecido o mês de Abril e de Outubro como o “período de mudança” em que os empregados poderão fazer a opção para mudança de acomodação do Plano Médico (*upgrade*) do Básico para o Branco ou Bronze e do Branco para o Bronze.

4.4.6.6. As regras para mudança de acomodação do Plano Médico (*downgrade*) do Bronze para o Branco ou do Branco para o Básico deverão respeitar o período de 24 meses após a permanência no Plano Bronze ou Branco, respeitando o “período de mudança” estabelecido no subitem 4.4.6.5.

EMPREGADOS ADMITIDOS ANTERIORMENTE A 31 DE DEZEMBRO DE 2020

4.4.6.7. Os empregados que vieram a ser admitidos a partir de 1º de janeiro de 2021 terão adesão automática ao Novo Modelo de Pagamento do Plano Médico e às regras previstas nos subitens **4.4.6.1** e **4.4.6.2** deste instrumento. Para os contratos de trabalho vigentes em 31 de dezembro de 2020, fica garantida a possibilidade de permanecer no modelo de cobrança por Grupo Familiar inscrito no Plano Médico, limitado a 3% do salário nominal mensal para o Plano Enfermaria e 3% do salário nominal mensal mais o valor do rateio mensal para o Plano Apartamento, desde que o **EMPREGADO** permaneça no mesmo plano que tinha anteriormente a 31 de dezembro de 2020.

4.4.6.8. Caso o empregado admitido anteriormente a 31 de dezembro de 2020 optar por migrar para o Novo Modelo de Pagamento do Plano Médico ele somente poderá fazer a opção pelo **PLANO SIMPLES** conforme item **4.4.6.2**. Após a migração o **EMPREGADO** não poderá retornar a condição de contribuição por Grupo Familiar, porém as mudanças de padrão de acomodação poderão ocorrer respeitando as regras de período de mudança previstos nos itens **4.4.6.5** e **4.4.6.6** e os modelos de pagamentos previstos nos itens **4.4.6.3** e **4.4.6.4**.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA QUINTA - DESLIGAMENTOS E DEMISSÕES

ADEQUAÇÃO DO EFETIVO

ADEQUAÇÃO DE EFETIVO - PDV (PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA)

5.1. Fica acordado junto a **EMPRESA** a abertura de PDV (Programa de Demissão Voluntária) para todos os **EMPREGADOS** da Unidade Anchieta, nos seguintes termos:

5.1.1. Empregados Horistas (Diretos e Indiretos). Será aplicada a tabela abaixo para os empregados horistas diretos e indiretos que aderirem ao PDV.

(Anexo I – Tabela Base PDV)

5.1.1.1. Os empregados horistas (diretos e indiretos) também receberão o pagamento de 20 salários adicionais à tabela base de PDV, caso tenham optado pela adesão ao programa no período de inscrição de **13 (treze) de outubro de 2020 (dois mil e vinte) a 12 (doze) de novembro de 2020 (dois mil e vinte)**.

5.1.1.2. A data de abertura e inscrição do PDV prevista no item **5.1.1.1** poderá sofrer alterações conforme necessidade da **EMPRESA** e prévios entendimentos com o **SINDICATO** e comunicação aos **EMPREGADOS**, podendo inclusive alguma etapa do Programa de Demissão Voluntária ser reaberta.

5.1.1.3. Para todos os empregados inscritos em PDVs anteriores (70% de um salário nominal por ano de trabalho na Cia.) e que não foram desligados até o momento, e que venham a se inscrever em qualquer das novas condições integrantes do presente instrumento, prevalecerá a melhor condição financeira para o empregado.

5.1.1.4. Para os empregados readmitidos, será realizada a soma de todos os períodos trabalhados na empresa, exceto para empregados que tenham saído (anteriormente) através do PDV com incentivo financeiro, sendo que nestes casos considera-se apenas o último período trabalhado.

5.1.1.5. A decisão pelo desligamento ou não, bem como a definição da data do mesmo, fica a cargo da **EMPRESA**, de acordo com as inscrições recebidas, necessidade de redução, perfil técnico e habilidades para desempenho das atividades, mantendo-se a possibilidade de veto da **EMPRESA**.

5.1.1.6. Após o período de inscrição acima, a **EMPRESA** poderá realizar a abertura de PDV com pagamento de 10 salários adicionais à tabela base em períodos a serem definidos, conforme necessidades da **EMPRESA** e prévios entendimentos com o **SINDICATO** e comunicação aos **EMPREGADOS**

5.1.1.7. Os salários adicionais não são cumulativos, ou seja, mesmo que o empregado satisfaça mais de uma condição para que seja elegível aos salários adicionais, os 20 ou 10 salários serão aplicados uma única vez para este empregado.

5.1.1.8. Após os períodos de inscrição acima, o PDV terá o incentivo financeiro calculado apenas no percentual 0,4 salário por ano de trabalho na **EMPRESA**, com o mínimo de R\$10.000 (dez mil reais), salvo liberalidade por parte da **EMPRESA** em abrir novo PDV em condições diferenciadas, mediante comunicação neste sentido.

5.1.2. Incentivo Financeiro Especial para empregados portadores de Doença Ocupacional: Para os empregados que tenham aderido a este programa, aplica-se a tabela base abaixo mais 1 (um) salário por ano de trabalho na **EMPRESA**:

(Anexo II – Incentivo Financeiro para Empregados Portadores de Doença Ocupacional)

5.1.2.1. Tal condição é válida para empregados que tenham Doença Ocupacional reconhecida pelo INSS e que estejam devidamente cadastrados junto ao Serviço Médico da **EMPRESA** até **31 (trinta e um) de agosto de 2020 (dois mil e vinte)**.

5.1.2.2. Excepcionalmente, empregados que não se enquadrarem na condição descrita no *item 5.1.2.1*, mas que apresentarem a documentação comprobatória até o término do período de inscrição deste PDV, terão a inscrição confirmada mediante a validação pelo Departamento Jurídico da **EMPRESA**. Os empregados poderão ainda, optar pela adesão ao PDV regular no caso de não validação da documentação para PDV de portadores de Doença Ocupacional.

5.1.2.3. As condições acima não se aplicam a empregados aposentados ou elegíveis à aposentadoria até a data de abertura deste programa.

5.1.2.4. A decisão pelo desligamento, bem como a definição da data, fica a cargo da **EMPRESA**, de acordo com as inscrições recebidas, necessidade de redução, perfil técnico e habilidades para desempenho das atividades, mantendo-se a possibilidade de veto da **EMPRESA**.

5.1.2.5. Este PDV é válido somente no período de **13 (treze) de outubro de 2020 (dois mil e vinte) a 12 (doze) de novembro de 2020 (dois mil e vinte)**. Após o mencionado período de inscrição, o PDV terá o incentivo financeiro calculado apenas no percentual 0,4 por ano de trabalho na **EMPRESA**, com o mínimo de R\$10.000 (dez mil reais), salvo liberalidade por parte da **EMPRESA** em abrir novo PDV em condições

diferenciadas, mediante comunicação neste sentido.

5.1.2.6. A data de abertura e inscrição do PDV prevista no item **5.1.2.5** poderá sofrer alterações conforme necessidade da **EMPRESA** e prévios entendimentos com o **SINDICATO** e comunicação aos **EMPREGADOS**, podendo inclusive alguma etapa do Programa de Demissão Voluntária ser reaberta.

5.1.2.7. O Incentivo Financeiro Especial para empregados portadores de Doença Ocupacional não se acumula com o PDV apresentado no *item 5.1.1 e seguintes*.

5.1.3. Programa de Aposentadoria Antecipada: Os empregados em condição de pré-aposentadoria, 18 meses para aquisição do direito à aposentaria, poderão ser desligados a critério da **EMPRESA** a qualquer tempo, a partir do momento que adquiram essa condição.

5.1.3.1. Para empregados que neste período já tiverem a condição de aposentadoria em razão de seu PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), receberão a título de indenização o número de salários correspondentes da tabela base do PDV, mais 60% (sessenta por cento) de 01 (um) salário nominal por mês (até a perspectiva de aposentadoria), no momento do desligamento, limitado a 18 meses, desconsiderando o PPP para efeito do cálculo de indenização.

5.1.3.2. Para os empregados que aderirem ao PDV, que neste período ainda não tiverem a condição de aposentadoria mesmo considerando o PPP, receberão a título de indenização o número de salários correspondentes a tabela base do PDV, mais 60% (sessenta por cento) de 01 (um) salário nominal por mês que faltar para atingir a perspectiva à aposentadoria, no momento do desligamento, limitado a 18 meses, desconsiderando o PPP para efeito do cálculo de indenização.

5.1.3.3. Para os empregados participantes do Programa de Aposentadoria Antecipada, fica mantido o benefício de compra de veículos destinado aos ex-empregados aposentados.

5.1.3.4. O Programa de Aposentadoria Antecipada não se acumula ao Programa de Demissão Voluntária ou com o Incentivo Financeiro Especial para empregados portadores de Doença Ocupacional, ficando válida a melhor condição ao empregado.

5.1.3.5. O período de inscrição para este Programa de Demissão Voluntária será informado posteriormente pela **EMPRESA**.

5.1.3.6. Estabelecem as partes que a **EMPRESA** efetuará, a qualquer momento, pesquisa de contagem de tempo de serviço dos **EMPREGADOS** para efeito de cumprimento do presente instrumento.

5.1.4. Programa de Reestruturação das Áreas Indiretas (Mensalistas). A área de Recursos Humanos obteve junto às demais Diretorias da empresa uma relação nominal contendo 70% do efetivo total da categoria mensalista qualificados como não elegíveis ao Programa de Demissão Voluntária em questão, uma vez que integram a base de empregados “pré-vetados” segundo critérios de perfil técnico e prioridades de cada área. Os demais 30% dos empregados integram a base dos empregados da categoria mensalista que poderão aderir ao Programa de Demissão Voluntária nas condições aqui estabelecidas. Aos empregados elegíveis ao programa que aderirem ao PDV, será aplicada a tabela abaixo:

(Anexo III – Tabela Base PDV)

5.1.4.1. Os empregados mensalistas **que não estejam pré-vetados pelas Áreas** também receberão o pagamento de **20** salários adicionais à tabela base de PDV, caso optem pela adesão ao programa de **16 (dezesesseis) de dezembro de 2020 (dois mil e vinte) a 15 (quinze) de fevereiro de 2021 (dois mil e vinte e um)**.

5.1.4.2. A data de abertura e inscrição do PDV prevista no item **5.1.4.1** poderá sofrer alterações conforme necessidade da **EMPRESA** e prévios entendimentos com o **SINDICATO** e comunicação aos **EMPREGADOS**, podendo inclusive alguma etapa do Programa de Demissão Voluntária ser reaberta.

5.1.4.3. Para todos os empregados mensalistas, que não estejam pré-vetados, inscritos em PDVs anteriores (70% de um salário nominal por ano de trabalho na Cia.) e que não foram desligados até o momento, e que venham a se inscrever em qualquer das novas condições integrantes do presente instrumento, prevalecerá a melhor condição financeira para o empregado.

5.1.4.4. Para os empregados mensalistas readmitidos, que não estejam pré-vetados, será realizada a soma de todos os períodos trabalhados na empresa, exceto para empregados que tenham saído (anteriormente) através do PDV com incentivo financeiro, sendo que nestes casos considera-se apenas o último período trabalhado.

5.1.4.5. A decisão pelo desligamento ou não, bem como a definição da data do mesmo, fica a cargo da **EMPRESA**, de acordo com as inscrições recebidas, necessidade de redução e perfil técnico para desempenho das atividades, observando-se o pré-veto de 70% de empregados por Diretoria.

5.1.4.6. Após o período de inscrição acima, a **EMPRESA** poderá realizar a abertura de PDV com pagamento de 10 salários adicionais à tabela base.

5.1.4.7. Após os períodos de inscrição acima, o PDV terá o incentivo financeiro calculado no percentual 0,4 salário por ano de trabalho na **EMPRESA**, com o mínimo de R\$10.000 (dez mil reais), salvo liberalidade por parte da **EMPRESA** em abrir novo PDV em condições diferenciadas, mediante comunicação neste sentido.

5.1.4.8. Para o caso dos empregados vetados, que sejam demitidos na vigência deste acordo (exceto por justa causa ou por dispensa disciplinar, conforme Política Disciplinar), será garantido o recebimento do pacote relativo ao PDV “tabela base” mais 20 salários adicionais.

5.1.4.9. Se o número de reduções de curto prazo (Tabela de Cotas por Área) não for atingido, serão apontados empregados até número da cota para o “Programa de Recolocação”. Este programa possui as mesmas condições do Programa de lay-off com duração de 5 (cinco) meses. Podem ocorrer uma ou mais turmas de indicação para o referido Programa em diferentes períodos, respeitadas as cotas por área, conforme necessidade da **EMPRESA**. Durante o “Programa de Recolocação” o empregado poderá desligar-se voluntariamente, com o seguinte incentivo financeiro:

5.1.4.9.1. Será aplicada a tabela abaixo para os empregados mensalistas que voluntariamente aderirem ao PDV nos 1º (primeiro) e 2º (segundo) meses de duração do “Programa de Recolocação”:

(Anexo IV – Tabela Base PDV)

Os empregados também receberão o pagamento de 3 (três) salários adicionais à tabela base de PDV, caso optem pela adesão ao programa no 1º (primeiro) mês do “Programa de Recolocação”. Caso optem pela adesão ao programa no 2º (segundo) mês do “Programa de Recolocação”, os empregados receberão o pagamento de 1 (um) salário adicional à tabela base de PDV.

5.1.4.9.2. Os empregados que optarem pelo desligamento no 3º (terceiro) mês do “Programa de Recolocação” receberão incentivo financeiro correspondente a 5 (cinco) salários no total, sem incidência da tabela base do PDV descrita no item **5.1.4.9.1**.

5.1.4.9.3. Os empregados que optarem pelo desligamento no 4º (quarto) mês do “Programa de Recolocação” receberão incentivo financeiro correspondente a 3 (três) salários no total, sem incidência da tabela base do PDV descrita no item **5.1.4.9.1**.

5.1.4.9.4. Os empregados que optarem pelo desligamento no 5º (quinto) mês do “Programa de Recolocação” receberão incentivo financeiro correspondente a 1 (um) salário no total, sem incidência da tabela base do PDV descrita no item **5.1.4.9.1.**

5.1.4.9.5. Ao término do “Programa de Recolocação”, os empregados terão seus contratos de trabalho encerrados, com o pagamento de incentivo financeiro correspondente a 1 (um) salário, sem incidência da tabela base do PDV descrita no item **5.1.4.9.1.**

5.1.5. No ato do desligamento, o **EMPREGADO** participante de qualquer **Programa de Adequação de Efetivo / Programa de Demissão Voluntária constante neste instrumento** poderá:

5.1.5.1. Optar, por mera conveniência e liberalidade, pelo recebimento de R\$ 375,00, o que implicará em renúncia expressa e imediata quanto a continuidade no Plano Médico e aos benefícios da Lei 9.656/98, bem como a eventuais prazos complementares definidos por leis ou resoluções normativas para adesão após o término da relação de trabalho.

5.1.5.2. No ato do desligamento poderá optar pela permanência por 1 (um) mês no plano médico, no mesmo padrão de cobertura da rede de atendimento de hospitais, clínicas e consultas de que gozava enquanto estava ativo, cujos custos serão arcados integralmente pelo **EMPREGADO**, nos termos da Lei 9656/98 e Resolução Normativa/ANS 279 de 2011, conforme tabela de custos por faixa etária, mediante o desconto direto do correspondente valor que será recebido do PDV (será descontada esta mensalidade do incentivo financeiro PDV), ficando sob responsabilidade do **EMPREGADO** indicar sua opção de cancelamento no Plano Médico até o último dia de vigência do plano.

5.1.5.2.1. Os empregados desligados nos meses de setembro a dezembro de 2020 poderão optar pela permanência por até 3 (três) meses no plano médico, no mesmo padrão de cobertura da rede de atendimento de hospitais, clínicas e consultas de que gozava enquanto estava ativo, cujos custos serão arcados integralmente pelo **EMPREGADO**, nos termos da Lei 9656/98 e Resolução Normativa/ANS 279 de 2011, conforme tabela de custos por faixa etária, devendo escolher o período de permanência no referido plano, quais sejam, 1 (um), 2 (dois) ou 3 (três) meses, mediante o desconto direto dos correspondentes valores dos meses escolhidos (1, 2 ou 3) do valor que será recebido do PDV (será descontada estas mensalidades do incentivo financeiro PDV), ficando sob responsabilidade do **EMPREGADO** indicar sua opção de cancelamento no Plano Médico até o último dia de vigência do plano período escolhido 1(um), 2 (dois) ou 3 (três) meses.

O direito de permanência no plano médico apenas será considerado se o empregado estiver participando do plano médico na modalidade de cobrança como titular, no termos da cláusula **4.4.2.1.** e preencha integralmente os requisitos da Lei 9.656/98. As mensalidades subsequentes ao período de permanência escolhido pelo **EMPREGADO** neste ato, em observância aos artigos 30 e 31 da Lei 9.656/98, se e quando estes forem aplicáveis, serão operacionalizadas através de cobrança bancária e caso o demissionário deseje cancelar o referido Plano deverá informar a Operadora até o último dia do período de permanência escolhido, para que não gere nova cobrança bancária.

5.1.6. Os empregados aposentados ou elegíveis a aposentadoria e que não tenham aderido ao PDV poderão ser desligados a critério da **EMPRESA** a qualquer tempo, a partir do momento que adquiram essa condição. Referidos empregados receberão PDV de 0,4 (zero vírgula quatro) salários nominais por ano trabalhado na **EMPRESA**, com valor mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

5.1.7 Excepcionalmente aos empregados desligados em julho e agosto/20, com o PDV de 0,4 salários por ano, o incentivo financeiro para desligamento será recalculado para totalizar a aplicação dos 20 salários adicionais à tabela base de PDV vigente neste instrumento.

5.1.8. Ficam excluídos desta Cláusula **5.1** e subitens seguintes os **EMPREGADOS** contratados por Prazo Determinado, e aqueles que exercem função em nível de Diretoria, Gerência, Supervisão, Especialistas, Gestores de Unidade, Líderes de Célula e Encarregados.

5.1.9. Ao término da vigência deste instrumento coletivo, cessarão todas as condições aqui estabelecidas para os empregados inscritos em PDV e que não tenham sido demitidos até esta ocasião.

ADEQUAÇÃO DO EFETIVO

5.2. PROGRAMA DE ADEQUAÇÃO DE EFETIVO – FOCO PERFORMANCE

Com o objetivo de tornar a Unidade Anchieta mais competitiva, frente ao atual cenário da indústria automobilística, fica estabelecido o compromisso das partes em discutir casos específicos da Planta relativamente a adequação do efetivo.

TERCEIRIZAÇÃO

5.3. TERCEIRIZAÇÃO DE ÁREAS AUXILIARES

Fica acordada a terceirização das atividades de Bombeiros da Planta Anchieta, com administração do efetivo envolvido nas seguintes condições:

5.3.1. Aplicação do Programa de Aposentadoria e do Programa de Demissão Voluntária previsto neste instrumento;

5.3.2. Alocação dos empregados envolvidos em outras atividades compatíveis, de acordo com posições disponíveis;

5.3.3. Suspensão temporária do contrato de trabalho (Lay-off).

DESTERCEIRIZAÇÕES TEMPORÁRIAS

5.4. DESTERCEIRIZAÇÕES TEMPORÁRIAS - *Insourcings*

Para minimizar os impactos financeiros da Empresa, em decorrência do atual excedente de mão-de-obra, ajustam as partes a possibilidade de realização de *Insourcings*, temporariamente, por parte da Empresa, de atividades atualmente terceirizadas. Essa ação tem o objetivo de permitir a alocação temporária de parte da mão-de-obra excedente. Estabelecem as partes que esses *Insourcings* podem envolver aproximadamente 500 empregados.

5.4.1. Fica acordado entre as partes que caso a **EMPRESA** venha a ter necessidade de realocar estes empregados em outros postos de trabalho na Unidade Anchieta, isto será feito de forma imediata com prévio aviso ao empregado envolvido e à Representação Interna de Empregados.

5.4.2. Estabelecem as partes ainda que as atividades aqui referidas poderão ser a qualquer tempo novamente terceirizadas e os empregados envolvidos neste processo poderão retornar às suas funções anteriores ou a outras atividades, conforme definição da **EMPRESA**.

5.4.3. Fica também estabelecido entre as partes que os empregados alocados nessas atividades não

servirão como paradigma para quaisquer demandas trabalhistas em função das atividades que exercerão, bem como das condições salariais em que se encontram enquadrados.

5.4.4. As partes ajustarão o número de empregados envolvidos e eventuais novas atividades passíveis de *insourcing* através de Protocolo de Entendimentos.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA SEXTA - CLÁUSULAS SOCIAIS

As Cláusulas Sociais estabelecidas no **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO MR048708/2015, TERMO ADITIVO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO MR064336/2015 e ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO MR023484/2016 e MR029702/2018** serão renovadas até Fevereiro de 2026 (dois mil e vinte e seis) conforme descrito abaixo:

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

6.1. PAGAMENTO DE SALÁRIOS:

A **EMPRESA** deverá proporcionar aos **EMPREGADOS**, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho. Por ocasião do pagamento final do mês, serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas, e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da **EMPRESA** e o valor de recolhimento do FGTS.

SALÁRIO ESTÁGIO / MENOR APRENDIZ

6.2. APRENDIZES:

6.2.1. No caso de treinamento prático na **EMPRESA**, será assegurado aos Aprendizes neste período um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do Piso Salarial. Nos últimos 6 (seis) meses de treinamento prático na **EMPRESA**, os Aprendizes receberão 100% (cem por cento) do Piso Salarial citado;

6.2.2. 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;

6.2.3. 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.

6.2.4. As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;

6.2.5. 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

6.3. DESCONTO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

DESCONTOS SALARIAIS

6.4. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

6.4.1. 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.

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

6.4.3. Os serviços de transportes fornecidos pela **EMPRESA** deverão obedecer a condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer à legislação vigente. Pretendendo a **EMPRESA** introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, independentemente de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o respectivo Sindicato Profissional.

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

6.5. ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 5 (cinco) do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, nesse caso ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior. O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta Cláusula acarretará multa diária revertida ao Empregado, conforme abaixo:

6.5.1. 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;

6.5.2. 2% (dois por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

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

6.5.4. As multas previstas nos itens 6.5.1. e 6.5.2. não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do Empregado na época do efetivo pagamento.

6.6. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

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

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

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

6.6.3. 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;

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

6.7. 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".

6.8. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

6.8.1. 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;

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

6.8.3. Não se aplica a garantia do item 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 **6.8.1.** supra.

6.9. 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.

6.10. PROMOÇÕES

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

6.10.2. 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.

6.11. COMPENSAÇÕES – PROIBIÇÃO

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

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

6.12. HORAS EXTRAS

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

6.12.1. As horas extras realizadas que não transitarem pelo sistema de **BANCO DE HORAS** 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:

6.12.1.1. Segunda-feira a Sábado – com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal;

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

6.12.2.1. Para os efeitos desta Cláusula a apuração anual se dará nos períodos de janeiro a dezembro de cada ano;

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

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

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

6.12.3. 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;

6.12.4. Fica resguardado o **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** específico de Banco de Horas celebrado pela **EMPRESA** e portanto excluído das regras dessa Cláusula. Os **ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO** ou **PROTOCOLOS DE ENTENDIMENTO** específicos sobre Horas Extras serão mantidos na íntegra; As Horas Extras serão realizadas por meio de convite aos **EMPREGADOS** envolvidos.

6.12.5. Eventuais trabalhos especiais em domingos e feriados serão remunerados diretamente em folha de pagamento com o pagamento de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, e não transitarão pelo sistema de **BANCO DE HORAS**. As condições de trabalhos nestas ocasiões estão estabelecidas no **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ESPECÍFICO - AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO NOS DOMINGOS E FERIADOS** registrados respectivamente sob o número MR053278/2019.

ADICIONAL NOTURNO

6.13. ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, nos termos do artigo 73 da CLT, será acrescida do adicional de 20% (vinte por cento). Para os empregados que esteja laborando no 3º turno de trabalho, fica estendido o pagamento de adicional noturno até o final da jornada de trabalho.

AJUDA DE CUSTO

6.14. DIÁRIAS

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

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

6.15. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - 2020/2025

6.15.1. Aos **EMPREGADOS** afastados a partir de 21 de dezembro de 2020, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2021.

6.15.2. Aos **EMPREGADOS** afastados a partir de 21 de dezembro de 2021, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2022.

6.15.3. Aos **EMPREGADOS** afastados a partir de 21 de dezembro de 2022, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2023.

6.15.4. Aos **EMPREGADOS** afastados a partir de 21 de dezembro de 2023, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2024.

6.15.5. Aos **EMPREGADOS** afastados a partir de 21 de dezembro de 2024, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2025.

6.15.6. 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 2020 a 2025, individualmente considerados e, também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção do benefício previdenciário.

6.15.7. Esta complementação será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e 70% (setenta por cento) do salário nominal do **EMPREGADO**, limitada ao teto de 70% (setenta por cento) de 7 (sete) vezes o Piso Salarial vigente na época do evento.

6.16. COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA

6.16.1. Ao **EMPREGADO** em gozo de Auxílio-Doença decorrente de acidente do trabalho, 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.

6.16.2. O **EMPREGADO** em gozo de Auxílio-Doença não decorrente de acidente do trabalho receberá a complementação de salário, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido do INSS e 70% do seu salário nominal.

6.16.3. O **EMPREGADO** aposentado, que já recebe benefício de aposentadoria pago pelo INSS, não receberá complementação de salário prevista nesta Cláusula.

6.16.4. Quando o **EMPREGADO** não tiver direito ao Auxílio-Doença por não ter ainda completado o período

de carência exigido pelo INSS, a **EMPRESA** pagará 70% (setenta por cento) do seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento;

6.16.5. 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.

6.16.6. 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;

6.16.7. O pagamento previsto nessa Cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais **EMPREGADOS**.

6.17. INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ

6.17.1. 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.

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

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

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

6.18. INDENIZAÇÃO POR MORTE

6.18.1. 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.

6.18.2. 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.

6.18.3. 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

6.19. AUXÍLIO CRECHE

6.19.1. 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, até o mesmo completar **36 (trinta e seis)** meses de idade, ficando estabelecido:

6.19.2. Um valor fixo de **R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais)** para os casos em que a **EMPREGADA** se valer, comprovadamente, de creche credenciada de sua livre escolha ou na hipótese de

optar por assistência alternativa, como ajuda familiar.

6.19.3. 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.

6.19.4. As **EMPREGADAS** que já estiverem recebendo auxílio-creche quando da assinatura deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, também se beneficiarão deste novo valor.

6.19.5. O Auxílio Creche objeto desta Cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da **EMPREGADA**, bem como, não servirá de base de incidência para a Previdência Social.

6.19.6. A **EMPRESA** fica excluída do cumprimento desta Cláusula, se tiver condições mais favoráveis considerando o valor total do benefício a ser recebido pela **EMPREGADA**.

APOSENTADORIA

6.20. ABONO POR APOSENTADORIA

6.20.1. 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).

6.20.2. 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.

6.20.3. 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

6.21. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O Contrato de Experiência, previsto no Artigo 443, § 2º, letra C da CLT, será estipulado em período único, com prazo máximo de duração de 60 (sessenta) dias, não se admitindo sua prorrogação. Não será celebrado o Contrato de Experiência nos casos de readmissão de ex-**EMPREGADOS** para a função anteriormente exercida na **EMPRESA**, bem como para os casos de admissão de trabalhadores que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

6.22. HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES DE EXECUTIVOS

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

6.23. AVISO PRÉVIO

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

6.23.1. 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;

6.23.2. 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;

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

6.23.4. 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;

6.23.5. 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 **6.23.3.** desta Cláusula;

6.23.6. No caso do aviso prévio trabalhado, os **EMPREGADOS** abrangidos pelas disposições do item **6.23.1.** supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;

6.23.7. 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

6.24. CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

6.24.1. 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 nº 6.019/74 e nos casos de empreitada cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita. Nos casos excepcionais para complemento da produção, mediante negociação com o Sindicato Profissional. Modificações na legislação que regule este tema serão objeto de discussão entre as partes.

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

6.25. CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS

6.25.1. 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**.

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

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

6.26. 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 novos projetos para construção ou ampliação de edificações, de maneira que sejam ou se tornem acessíveis a estas pessoas, inclusive no tocante aos meios de comunicação e sinalização visual e auditiva.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

6.27. 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.

6.28. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS

6.28.1. A **EMPRESA** deverá preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitada pelo **EMPREGADO**, e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

6.28.1.1. Para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;

6.28.1.2. Para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

6.28.1.3. Para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis.

6.28.2. Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

6.28.3. 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.

6.29. 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.

6.30. MÃO-DE-OBRA PRESIDÁRIA

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

6.31. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

O **EMPREGADO** dispensado sob alegação de justa causa, na forma do disposto no Artigo 482 da CLT, deverá ser comunicado do fato por escrito esclarecendo-se os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, devendo o mesmo dar protocolo desta notificação. Em caso de recusa por parte do **EMPREGADO** em fornecer o protocolo, este deverá ser assinado por 2 (duas) testemunhas.

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

6.32. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E DE QUALIFICAÇÃO

Mediante **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** com o respectivo Sindicato Profissional, a **EMPRESA** poderá estabelecer regras e/ou condições para a participação voluntária de seus **EMPREGADOS** em programas de formação e qualificação ministrados pelo Sindicato.

ASSÉDIO SEXUAL

6.33. ASSÉDIO SEXUAL E/OU MORAL

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

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

6.34. 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.

6.35. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

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

ESTABILIDADE MÃE

6.36. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

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

6.36.2. 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.

6.36.3. 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.

6.36.4. No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do Empregador, o aviso legal, ou previsto neste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

6.37. GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

6.37.1. 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.

6.37.2. 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.

6.37.3. 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 OCUPACIONAL (CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE EM 31 DE DEZEMBRO DE 2020)

6.38. ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA OCUPACIONAL

GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

6.38.1. Será garantida aos **EMPREGADOS com contrato de trabalho firmado com a EMPRESA até 31 de Dezembro de 2020**, acidentados no trabalho ou portadores de doença ocupacional, a permanência na **EMPRESA** sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:

6.38.1.1. que apresentem redução da capacidade laboral;

6.38.1.2. que tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo;

6.38.1.3. que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente, e

6.38.1.4. no caso de doença ocupacional que tenha sido adquirida no atual emprego e enquanto a mesma perdurar.

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

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

6.38.3.1. 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;

6.38.3.2. 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**;

6.38.3.3. 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;

6.38.3.4. As garantias previstas nesta Cláusula não se aplicam quando o **EMPREGADO** comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação as novas funções;

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

ESTABILIDADE DOENÇA OCUPACIONAL (EMPREGADOS ADMITIDOS A PARTIR DE 01/01/2021)

6.38.4. Aos **EMPREGADOS** admitidos a partir de **01/01/2021**, que forem acometidos de doença ocupacional, terão garantida de permanência na **EMPRESA**, sem prejuízo da remuneração, pelo período de 12 (doze) meses, conforme o disposto no artigo 118, da Lei n. 8.213/91 e mais 36 meses, totalizando o período de 48 meses, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:

6.38.4.1. que apresentem redução da capacidade laboral;

6.38.4.2. que tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo;

6.38.4.3. que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente, e

6.38.4.4. no caso de doença ocupacional que tenha sido adquirida no atual emprego e enquanto a mesma perdurar.

6.38.5. As condições supra doença ocupacional deverão ser atestadas pelo INSS ou por perícia judicial.

6.38.6. Estão excluídos da garantia supra os empregados vitimados em acidentes de trajeto ou que a decisão do INSS ou perícia judicial tenha reconhecido a relação de concausa ou concausal.

6.38.7. 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 ou por dispensa disciplinar, conforme Política Disciplinar, mútuo acordo entre as partes, com assistência do Sindicato Profissional, ou quando tiverem adquirido direito a aposentadoria;

6.38.8. 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;

6.38.9. As garantias previstas nesta Cláusula não se aplicam quando o **EMPREGADO** comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação as novas funções;

6.38.10. As garantias desta Cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho e doença ocupacional cuja ocorrência coincidir com vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas nesta cláusula.

6.38.11. Os empregados incapacitados tão e somente por acidente de trabalho típico, não estão inclusos nesta cláusula, mantendo-se as condições e garantias previstas na Cláusula **6.38.1** deste instrumento, desde que cumpridos os requisitos cumulativamente.

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

6.39. 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 DE TRABALHO**.

6.39.1. 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;

6.39.2. 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.

6.40. PORTADORES DO VIRUS HIV

Ao **EMPREGADO** portador do vírus HIV, fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, salvo na hipótese de falta grave ou mútuo acordo entre **EMPREGADO** e a **EMPRESA**, com assistência do Sindicato Profissional. Sem prejuízo dessa garantia, o **EMPREGADO** deve informar o departamento médico da **EMPRESA** esta condição, para o devido registro no seu prontuário médico.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

6.41. 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 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.

6.41.1. 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.

6.41.2. 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

6.42. 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 DE TRABALHO**.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

6.43. 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

6.44. FERIADOS AOS SÁBADOS

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

6.44.1. Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos a compensação;

6.44.2. Pagar o excedente como horas extras, nos termos deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**;

6.44.3. 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

6.45. MINUTOS ANTES E DEPOIS DA JORNADA

6.45.1. 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.

6.45.2. Ficam resguardados os **ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO** específicos de Banco de Horas e/ou Jornadas Flexíveis celebrados pela **EMPRESA**.

FALTAS

6.46. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O **EMPREGADO** poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário:

6.46.1. Até 3 (três) dias consecutivos no caso de falecimento de cônjuge ou companheiro(a), filho(a), pai, mãe, irmão(ã);

6.46.2. Até 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra;

6.46.3. 01 (um) dia no caso de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro(a), desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação;

6.46.4. 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)

6.47. DIREITOS DO EMPREGADO ESTUDANTE

6.47.1. 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.

6.47.2. 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 DE TRABALHO** ou da matrícula. Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada.

6.47.3. 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.

6.47.4. 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

6.48. REDUÇÃO DO INTERVALO PARA REFEIÇÕES

Com fundamento na Portaria nº 1.095 de 20.05.10 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 Assembleia 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.

6.49. INTERRUPTÕES 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 COLETIVO DE TRABALHO**.

6.50. 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

6.51. FÉRIAS

6.51.1. A **EMPRESA** comunicará aos **EMPREGADOS**, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;

6.51.2. 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 ou, nos períodos de gozo de férias de 30 (trinta) dias, poderão ter início, a critério da **EMPRESA**, às quintas-feiras, sem prejuízo da quantidade de dias de gozo de férias dos **EMPREGADOS**.

6.51.3. 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;

6.51.4. 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.

6.51.5. 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. 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.

6.51.6. Considerando o excedente de pessoal e as medidas de adequação de efetivo da Unidade Anchieta, as partes, de comum acordo, convencionam que os Empregados que vierem a adquirir o direito às férias individuais, gozarão a totalidade a que fizerem jus em decorrência do cumprimento do respectivo período aquisitivo, sem possibilidade de converter 1/3 (um terço) deste mesmo período em Abono Pecuniário.

6.51.7. 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.

6.51.8. É vedada a **EMPRESA** interromper o gozo das férias concedidas aos seus **EMPREGADOS**.

6.51.9. 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.

6.51.10. 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

6.52. 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.

6.53. LICENÇA MATERNIDADE - PRORROGAÇÃO DO PERÍODO DE AUSÊNCIA AO TRABALHO

6.53.1. 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.

6.53.2. 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.

6.53.3. 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:

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

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

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

6.53.4. 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.**

6.53.5. 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).

6.53.6. 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.

6.53.7. 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.

6.53.8. 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.

6.53.9. 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

6.54. 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

6.55. 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.

6.56. AMAMENTAÇÃO

6.56.1. 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.

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

6.56.3. 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.

6.57. LICENÇA PATERNIDADE

6.57.1. 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.

6.57.2. 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.

6.57.3. 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

6.58. MEIO-AMBIENTE

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

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

6.59. PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

6.59.1. 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.

6.59.2. 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.

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

6.59.3.1. O Sindicato Profissional oficiará a **EMPRESA** das queixas fundamentadas por seus **EMPREGADOS**, em relação às condições de trabalho, saúde e segurança;

6.59.3.2. 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

6.60. 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

6.61. CIPA

6.61.1. Mediante **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** firmado com o respectivo Sindicato Profissional 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.

6.61.2. 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:

6.61.2.1. O local de inscrição, que será feita contra recibo;

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

6.61.2.3. 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.

6.61.3. 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;

6.61.4. 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 DE TRABALHO** entre a **EMPRESA** e respectivo Sindicato Profissional;

6.61.5. 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;

6.61.6. 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;

6.61.7. 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;

6.61.8. 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;

6.61.9. 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;

6.61.10. 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

6.62. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

6.62.1. Serão reconhecidos os atestados emitidos por médicos e/ou dentistas do Sindicato Profissional, desde que obedecidas às exigências legais.

6.62.2. 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.

6.62.3. Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos. Os atestados que retratem casos de urgência médica serão sempre reconhecidos.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

6.63. PREVENÇÃO DO CÂNCER

A **EMPRESA** deverá proporcionar às suas **EMPREGADAS**, dentro dos planos de saúde pré-existent 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.

6.64. 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

6.65. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL

6.65.1. 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;

6.65.2. 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;

6.65.3. 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;

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

6.65.5. 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.

6.65.6. 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.

6.65.7. O **EMPREGADO** que possuir doença profissional reconhecida pelo INSS ou por decisão judicial deverá comunicar à **EMPRESA**.

RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

6.66. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

6.66.1. 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.

6.66.2. 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.

6.67. TAXA NEGOCIAL

Em conformidade com o “caput” do artigo 462 da CLT, combinado com artigos. 513, “e”, e 545, ambos da CLT, e considerando a realização, conforme previsto no Estatuto Social, de Assembleia Geral dos Trabalhadores da empresa, sindicalizados e não sindicalizados, que aprovou o pagamento da Contribuição Negocial, a **EMPRESA** descontará a este título de todos os **EMPREGADOS** abrangidos por este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, nos termos aprovado em assembleia, o equivalente a 6% (seis por cento) da Participação nos Resultados da Empresa, bem como 4% (quatro por cento) dos salários reajustados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

6.68. GARANTIAS SINDICAIS

6.68.1. 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.

6.68.2. 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.

6.68.3. 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:

6.68.3.1. Se a **EMPRESA** tiver mais de 500 (quinhentos) e até 1.000 (um mil) **EMPREGADOS**, limitado a 3 (três) **EMPREGADOS** por ano;

6.68.3.2. Se a **EMPRESA** tiver mais de 1.000 (um mil) **EMPREGADOS**, limitado a 5 (cinco) **EMPREGADOS** por ano.

6.68.4. Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes em **ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO** específicos celebrados entre a **EMPRESA** e o Sindicato Profissional.

6.69. 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.

6.70. RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

A **EMPRESA** fornecerá ao Sindicato Profissional, até 31 de agosto de cada ano, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue nos respectivos anos, 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.

6.71. 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.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

6.72. PENALIDADES

6.72.1. 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 DE TRABALHO**, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

6.73. 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**.

6.74. 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 DE TRABALHO**, fica convencionado que os entendimentos havidos entre a **EMPRESA** e os representantes dos trabalhadores reconhecidos pelas partes signatárias deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, 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.

6.75. 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 DE TRABALHO** ou de qualquer outra natureza, como decorrência de acordos firmados por qualquer outro Sindicato Profissional em qualquer base territorial.

CLÁUSULA SÉTIMA - PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS

PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS

7.1. Considerando que na implementação de medidas para reestruturação do quadro de empregados da **EMPRESA** ocorrida em 2016, principalmente quanto à solução do excedente de empregados com Grau salarial "B" existente na Unidade Anchieta ficou estabelecida, naquela oportunidade, a migração de empregados do Grau salarial "BE" da tabela salarial para o Grau "AB".

7.1.2. Fica mantida a prioridade de movimentação dos **EMPREGADOS** que foram movimentados para o Grau AB em função da referida reestruturação no preenchimento de vagas para funções de Grau Salarial B considerando as mesmas funções que exerciam antes da movimentação.

7.2. TABELA SALARIAL

7.2.1. A partir de 1º de setembro de 2020, fica congelada por 12 (doze) meses a progressão salarial para empregados horistas (diretos e indiretos) em todos os steps, após a migração para o próximo step e após promoções.

7.2.2. Será criada nova tabela salarial para empregados horistas (diretos e indiretos) considerando redução de 17,5% do teto da tabela salarial vigente (Grau AE) aplicável a todos os empregados que vierem a ser admitidos a partir de 1º de janeiro de 2021.

7.2.2.1. Os demais empregados admitidos anteriormente a 1º de janeiro de 2021, enquadrados em diferentes tabelas salariais, não servirão de paradigma aos empregados abrangidos por esta cláusula **7.2.2** notadamente quanto as condições salariais que esses se encontram enquadrados.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

BANCO DE HORAS

8.1. Este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** assegura a manutenção do sistema de **BANCO DE HORAS** até maio de 2025 para a Unidade Anchieta. Considerando as alterações trazidas por esse **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estão transcritas abaixo na íntegra as regras do sistema de **BANCO DE HORAS**:

8.1.1. Regras gerais:

Fica mantido o **SISTEMA DE BANCO DE HORAS** para todos os **EMPREGADOS** da Unidade Anchieta abrangidos por este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, cujas regras estão transcritas abaixo.

8.1.2. Períodos de Exercício:

1º (primeiro) exercício: de 1º de junho de **2019** (primeiro de junho de dois mil e dezenove) a 31 de maio de 2021 (trinta e um de maio de dois mil e vinte e um).

2º (segundo) exercício: de 1º de junho de **2021** (primeiro de junho de dois mil vinte e um) a 31 de maio de 2022 (trinta e um de maio de dois mil e vinte e dois).

3º (terceiro) exercício: de 1º de junho de **2022** (primeiro de junho de dois mil e vinte e dois) a 31 de maio de 2023 (trinta e um de maio de dois mil e vinte e três).

4º (quarto) exercício: de 1º de junho de **2023** (primeiro de junho de dois mil e vinte e três) a 31 de maio de 2024 (trinta e um de maio de dois mil e vinte e quatro).

5º (quinto) exercício: de 1º de junho de **2024** (primeiro de junho de dois mil e vinte e quatro) a 31 de maio de 2025 (trinta e um de maio de dois mil e vinte e cinco).

8.1.3 Quando o saldo do **BANCO DE HORAS** do **EMPREGADO** estiver positivo ou zerado, as horas extras realizadas serão creditadas no **BANCO DE HORAS** sem o pagamento de quaisquer adicionais (ficando esses adicionais atrelados às horas), até o limite de crédito de 8 (oito) horas semanais, 16 (dezesseis) horas mensais e 120 (cento e vinte) horas no período de 12 (doze) meses. Acima destes limites, as horas extras serão pagas com os respectivos adicionais, sem tramitar pelo **BANCO DE HORAS**.

8.1.4. Quando o **EMPREGADO** estiver compensando horas negativas de saldo coletivo de **BANCO DE HORAS**, a hora base trabalhada e o respectivo adicional de horas-extras será convertido em horas e ambos creditados no **BANCO DE HORAS** para abatimento do saldo devedor.

8.1.5. Quando o **EMPREGADO** estiver compensando horas negativas de saldo individual de **BANCO DE HORAS**, a hora base trabalhada será creditada no **BANCO DE HORAS** sem quaisquer adicionais (base 1 x 1).

8.2. Folgas Individuais e Coletivas:

O saldo positivo do **BANCO DE HORAS** poderá ser gozado da seguinte forma:

8.2.1. Folgas individuais, de jornada integral ou parcial (horas), previamente negociadas entre o **EMPREGADO** e o seu superior imediato.

8.2.2. Folgas compulsórias até o limite de 5 (cinco) dias, seguidas ao período de férias individuais ou coletivas, conforme regras de fechamento do exercício do **BANCO DE HORAS** descritas no item **8.5**.

8.2.3. Folgas coletivas:

8.2.3.1. Fica facultada à **EMPRESA** a definição da jornada de trabalho semanal, para os **EMPREGADOS** horistas e mensalistas, conforme condições e limites a seguir:

8.2.3.2. Flexibilização de jornada para **EMPREGADOS** que estejam cumprindo os horários diários de trabalho correspondentes à Jornada Semanal de 40 (quarenta) horas, nos regimes existentes, conforme necessidades da **EMPRESA**.

8.2.3.3. Para parte ou totalidade de uma área, conforme necessidades e condições da **EMPRESA**, mesmo que os **EMPREGADOS** estejam com saldo de horas zerado ou negativo, conforme regras e condições abaixo:

8.2.3.4. Possibilidade de até 10 (dez) dias completos no mês, limitado a 20 (vinte) dias no ano, vinculados ao fim de semana ou feriados, de folga na modalidade de “folgas coletivas” (“shut-down”), para parte ou para a totalidade dos **EMPREGADOS** de um setor, departamento, área ou toda a Fábrica, conforme necessidade e condição da **EMPRESA**, e respeitando os limites anuais do **BANCO DE HORAS**.

8.2.3.4.1. A **EMPRESA** deverá comunicar a folga coletiva em quadro de aviso, no máximo, até a quarta-feira que anteceder a alteração de jornada, podendo proceder o cancelamento da programação até a sexta-feira que anteceder à sua realização.

8.2.3.5. Fica facultado à **EMPRESA**, mesmo em caso de saldo do **BANCO DE HORAS** zerado ou negativo, a possibilidade de concessão de folga (day-off) de um dia completo por mês, adicionalmente aos dias completos de descanso (shut-down) estabelecidos anteriormente, com lançamento das horas no **BANCO DE HORAS**, para parte ou para a totalidade dos **EMPREGADOS** de um setor, departamento, área ou de toda a fábrica, respeitado o limite de uma folga por mês para cada **EMPREGADO**, devendo notificar os **EMPREGADOS** até a metade do turno que anteceder a folga, e respeitando os limites anuais do **BANCO DE HORAS**.

8.2.4. Quando da concessão de folgas, havendo saldo positivo no **BANCO DE HORAS do EMPREGADO**, será descontada a hora com seu respectivo adicional. Havendo horas com diferentes adicionais, serão primeiramente abatidas as horas com menores adicionais de hora-extra.

8.2.5. As jornadas com alteração da carga diária de horas, respeitados os limites estabelecidos neste instrumento, poderão ser aplicadas a cada semana, diferenciadamente por setor, departamento, área ou toda a fábrica, mantidas as condições básicas do serviço de Transporte de Pessoal da **EMPRESA**.

8.3. Convocação para Trabalho Extraordinário:

8.3.1. A **EMPRESA** poderá convocar individualmente **EMPREGADOS** para saldar débito de **BANCO DE HORAS**. Caso haja recusa para trabalhar em primeira convocação, a **EMPRESA** descontará do salário dos **EMPREGADOS** as horas correspondentes à convocação supracitada.

8.3.2. Em caso de convocação individual, esta deverá ser feita com, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas de antecedência ao trabalho.

8.3.3. Fica estabelecido que a **EMPRESA** poderá convocar coletivamente os empregados para pagamento de saldo negativo de **BANCO DE HORAS** em até 12 (doze) oportunidades no ano, até 2 (dois) eventos por mês em datas previstas para o trabalho nos calendários de 270 dias, enquanto 80% ou mais empregados das Áreas de Produção estiverem com saldo devedor no Banco de Horas, sendo que abaixo de 80%, vale o calendário de 3 (três) eventos por ano para pagamento de débito de BH conforme Acordo Coletivo de Trabalho firmado em 2012. Caso haja recusa para trabalhar em primeira convocação, a **EMPRESA** descontará do salário dos **EMPREGADOS** as horas correspondentes à convocação supracitada.

8.3.3.1. A ocorrência de 2 (dois) eventos por mês, não poderá se dar em meses consecutivos. No caso de 2 (dois) dias trabalhados em 1 (um) mês, no mês seguinte, poderá ser trabalhado 1 (um) dia, e então novamente 2 (dois) dias.

8.3.3.2. Em caso de convocação coletiva, esta deverá ser feita até a sexta-feira da semana que anteceder o trabalho, com desconto das horas requeridas após a primeira tentativa de convocação frustrada. Em caso de cancelamento do trabalho programado, a comunicação aos **EMPREGADOS** deverá ocorrer até a quarta-feira antecedente ao dia programado para o trabalho.

8.3.3.3. O saldo negativo será a composição das folgas coletivas concedidas aos **EMPREGADOS** (saldo coletivo gerado pelo Código 108) e das folgas individuais concedidas a cada empregado (saldo individual gerado pelo Código 504).

8.3.4. Nas convocações coletivas para pagamento de saldo negativo de **BANCO DE HORAS**, prioritariamente, deverão ser abatidas as horas de saldo coletivo e somente depois que este estiver zerado serão abatidas as horas de saldo individual.

8.3.5. Nas convocações individuais para pagamento de saldo negativo de **BANCO DE HORAS**, prioritariamente, deverão ser abatidas as horas de saldo individual e somente depois que este estiver zerado serão abatidas as horas de saldo coletivo.

8.4. Limites anuais:

8.4.1. Fica estabelecido o limite de 120 (cento e vinte) horas no período de 12 (doze) meses, o limite mensal de 16 (dezesesseis) horas e o limite semanal de 8 (oito) horas para saldo positivo no **BANCO DE HORAS**. Acima deste limite as horas e respectivos adicionais serão pagos integralmente, sem tramitar pelo **BANCO DE HORAS**.

8.4.2. Fica estabelecido o limite de 160 (cento e sessenta) horas para saldo negativo no **BANCO DE HORAS** no período de 12 (doze) meses.

8.4.3. O **EMPREGADO** poderá folgar até 16 (dezesesseis) horas ou o equivalente a 2 (dois) dias como saldo

individual, mesmo quando estiver com saldo devedor do **BANCO DE HORAS**, mesmo que o limite negativo de 160 (cento e sessenta) horas tenha sido atingido, em acordo com o gestor imediato.

8.4.4. No fechamento do exercício do **BANCO DE HORAS**, serão transferidos para o exercício seguinte, até o limite de 120 (cento e vinte) horas negativas. Horas de débito excedentes a referida quantidade, serão perdoadas pela EMPRESA, com prioridade de perdão para as horas de saldo coletivo.

8.5. Fechamento do Exercício:

O período de fechamento do saldo do **BANCO DE HORAS** será todo mês de Maio e será efetuado um balanço para verificação dos saldos em **BANCO DE HORAS**, considerando as seguintes premissas:

8.5.1. Dos saldos positivos:

8.5.1.1. Do total acumulado, até 05 (cinco) dias, será concedido o equivalente em folgas imediatamente após o término das férias individuais, sem pagamento de quaisquer adicionais. Mediante programação prévia e consentimento do gestor imediato do **EMPREGADO**, as folgas poderão ocorrer em momento imediatamente anterior ao início do gozo das férias individuais ou imediatamente posterior ao término das férias individuais.

8.5.1.2. Do saldo restante, será transferido o equivalente a 50% (cinquenta por cento) para o exercício seguinte, sem qualquer pagamento no referido fechamento.

8.5.1.3. As horas referentes aos outros 50% (cinquenta por cento) do total restante, serão pagas com os respectivos adicionais no mês de Junho, considerando prioritariamente as horas com adicional de maior valor.

8.5.2. Dos saldos negativos:

8.5.2.1. São transferidos para o exercício seguinte, até o limite de 120 (cento e vinte) horas. Horas excedentes a referida quantidade, serão perdoadas pela **EMPRESA**, com prioridade de perdão para as horas de saldo coletivo, conforme descrito no item **8.4.4.**

8.5.2.2. Não havendo renovação do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** até 06 (seis) meses antes do término de sua vigência, primeiramente, será firmado pelas partes o estabelecimento de novo **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** que regule o desconto, em Folha de Pagamento, das horas negativas, através de parcelas de 05 (cinco) horas por mês, nos 24 (vinte e quatro) meses subsequentes, ou até a liquidação do saldo.

8.5.2.3. No caso de recusa, por parte do **SINDICATO** signatário, em firmar o novo **ACORDO COLETIVO** indicado no item acima, serão descontadas dos **EMPREGADOS** as horas referentes aos saldos negativos, a partir do 6º (sexto) mês anterior ao término da vigência deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** até o último mês de vigência, limitado a 20 (vinte) horas por mês.

8.6. Considerações complementares:

8.6.1. As horas ou adicionais que, calculados na forma deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, tiverem a previsão de pagamento na contabilização regular da Folha de Pagamento mensal, obedecerão às condições reguladas pela Legislação Trabalhista e **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** vigente.

8.6.1.1. As horas e adicionais contabilizados e pagos diretamente na Folha de Pagamento mensal, não serão computadas no saldo do **BANCO DE HORAS**.

8.6.2. Na ocorrência de desligamento do **EMPREGADO**, o saldo positivo do **BANCO DE HORAS** será pago, acrescido dos respectivos adicionais. O saldo negativo será descontado integralmente somente para **EMPREGADOS** demitidos por justa causa ou que venham a solicitar demissão, por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, independentemente do salário do **EMPREGADO**.

8.6.3. A **EMPRESA** informará mensalmente aos **EMPREGADOS** os respectivos saldos de horas lançados a crédito ou débito no **BANCO DE HORAS**.

8.6.4. O saldo negativo de horas remanescente do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO MR064336/2015**, devidamente registrado junto a Superintendência do Ministério do Trabalho, o qual regulamentou o sistema de **BANCO DE HORAS** naquela ocasião, será automaticamente transferido para a vigência deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, sendo administrado pelas regras definidas nesta cláusula.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

8.7. DIAS ADICIONAIS

Fica estabelecido o compromisso entre as partes em implementar calendários de produção com possibilidade de 270 (duzentos e setenta) dias de trabalho por ano. As compensações de dias ponte (troca de dias) também serão estabelecidas e publicadas no referido calendário.

8.7.1. A jornada de trabalho nos **DIAS ADICIONAIS** estabelecidos nos calendários a serem implementados será de 08 (oito) horas.

8.7.2. A **EMPRESA** convocará para o trabalho aos **DIAS ADICIONAIS** de produção, sempre na 6ª (sexta) feira ou no último dia útil da semana anterior ao evento, sendo que todos os **EMPREGADOS** horistas e mensalistas trabalharão normalmente conforme convocação do Superior Imediato.

8.7.3. A **EMPRESA** poderá cancelar a programação das horas-extras, no mínimo, 72 (setenta e duas) horas de antecedência à sua realização.

8.7.4. A contabilização das horas como extraordinárias previstas neste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** não será considerada para fins de limites previstos na Cláusula **6.12** e itens seguintes.

8.7.5. O pagamento dos **DIAS ADICIONAIS** será efetuado no último dia útil da semana seguinte à sua realização, com os adicionais de 65% (sessenta e cinco por cento) para as horas realizadas aos sábados e 110% (cento e dez por cento) para as horas realizadas aos domingos e feriados.

8.7.6. Não haverá pagamento de dia adicional de produção aos **EMPREGADOS** que estiverem em período de gozo de férias durante os referidos dias que coincidirem com os **DIAS ADICIONAIS**.

8.7.7. Excetuam-se desta Cláusula os **EMPREGADOS** que exerçam função em nível de Diretoria, Gerência, Supervisores, Especialistas e Gestores de Unidade.

8.8. DO HORÁRIO FLEXÍVEL

A flexibilização da jornada de trabalho para os **EMPREGADOS** mensalistas e horistas ligados às áreas administrativas que cumprem o horário administrativo de trabalho será regulamentada através do sistema

de Horário Flexível, descrito neste item, em continuidade aos **ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO** registrados junto ao Ministério do Trabalho sob os números MR061612/2015, MR055936/2016 e MR024013/2019.

8.8.1. O Horário Flexível será utilizado no período de entrada e saída do horário administrativo:

- No período compreendido entre as 05h00 às 21h00 de segunda à sexta-feira.

8.8.2. Para efeito deste Horário Flexível, o intervalo de alimentação e descanso será de 60 (sessenta) minutos.

8.8.3. As ausências integrais também poderão ser tratadas como Horário Flexível, limitadas a 2 (duas) ausências integrais no mesmo mês.

8.8.4. Para as ausências do item anterior, deverá haver a concordância prévia do gestor imediato do **EMPREGADO**, e, em caso de não compensação das horas até o mês seguinte, para até 16 horas, será feito o débito no **BANCO DE HORAS**, sendo descontadas na Folha de Pagamento o que exceder a este limite.

8.8.5. O saldo do Horário Flexível não poderá ultrapassar 32h00 (trinta e duas horas) positivas ou 16h00 (dezesesseis horas) negativas. Caso ultrapasse, as horas excedentes negativas e positivas serão tratadas conforme regras do **BANCO DE HORAS** previstas nos **ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO** específicos que tratam do tema.

8.8.6. O Horário Flexível terá fechamento mensal, tendo como premissa, a compensação das jornadas flexíveis até o mês subsequente ao mês da realização.

8.8.7. Não incidirão quaisquer adicionais sobre as horas trabalhadas para compensação de débitos existentes no Horário Flexível, prevalecendo à relação 1x1 (uma hora de folga por uma hora de trabalho) na forma do art. 59 da CLT.

8.8.8. A jornada diária de trabalho não poderá exceder 9 (nove) horas e 50 (cinquenta) minutos, em qualquer das situações mencionadas neste item **8.8.** e seguintes.

8.8.9. Na ocorrência de desligamento por qualquer motivo, será efetuado o balanço do Horário Flexível até o último dia de trabalho do demissionário e o saldo será tratado conforme as regras do **BANCO DE HORAS**, previstas nos **ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO** específicos que tratam do tema.

8.8.10. Os empregados que vierem a ser admitidos ou transferidos para o turno administrativo no prazo da vigência deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, terão adesão automática às regras aqui

estabelecidas.

8.8.11. Os empregados que exercem função em nível de Diretoria, Gerência, Supervisão Administrativa em nível gerencial e Gestores de Unidade não estão abrangidos por esta cláusula **8.8** e seguintes deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.

8.9. REGIME DE TRABALHO 6X2 E TURNO DE TRABALHO

As partes ajustam **SOBRE A JORNADA DE TRABALHO PARA OS EMPREGADOS DO REGIME 6X2** em continuidade aos **ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO** registrados junto ao Ministério do Trabalho sob os números MR050106/2015, MR084715/2016 e MR024013/2019, consolidado pelo presente instrumento

8.9.1. Os **EMPREGADOS** do regime 6X2, no qual considera 6 dias de trabalho por 2 dias de descanso, terão sua jornada de trabalho, conforme as cláusulas seguintes:

8.9.2. A jornada de trabalho 6x2 compreende dias normais de trabalho aos sábados, domingos e feriados. A definição sobre o horário ou turno que os **EMPREGADOS** deverão trabalhar ficará a cargo do gestor, conforme horários da **EMPRESA** abaixo estabelecidos:

	Horário Proposto	Crédito/Débito em BH - ciclo	Crédito em BH em 12 meses (limite)
1º T	06:00/13:37	00:00	120:00
2º T	13:37/22:05	04:32	150:00
3º T	22:05/06:00	06:44	230:00
	s/ pagto 9ª hora	total	500:00

8.9.3. O intervalo para refeição e descanso para os horários estabelecidos no item **8.9.2** será remunerado.

8.9.4. Em razão desta jornada de trabalho, o limite de Banco de Horas dos **EMPREGADOS** do regime 6X2, estabelecido em conformidade ao **ACORDO COLETIVO SOBRE ITENS ECONÔMICOS, FLEXIBILIDADES, INVESTIMENTOS E ALOCAÇÃO DE MODELOS** firmado anteriormente, passará a 120 (cento e vinte) horas para os empregados do 1º turno, a 150 (cento e cinquenta) horas para os empregados do 2º turno e a 230 (duzentos e trinta) horas para os empregados do 3º turno.

8.10. DA MARCAÇÃO DE PONTO

Ajustam as partes sobre a **MARCAÇÃO ELETRÔNICA DE PONTO**, aplicável aos empregados horistas e mensalistas da Unidade Anchieta, em continuidade aos **ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**, registrado junto ao Ministério do Trabalho sob os números MR038025/2014, MR050742/2015,

MR077257/2017 e MR056160/2019, nos termos dos itens abaixo:

8.10.1. Estabelecem **EMPRESA** e **SINDICATO** a continuidade do controle de presença dos empregados horistas e mensalistas através de registro eletrônico de ponto, utilizando-se do atual sistema de identificação de pessoal com código de barras e leitoras eletrônicas, sem qualquer alteração, sendo que não restringe horário à marcação do ponto, não realiza marcação automática do ponto, não exige autorização prévia para marcação de sobrejornada e não permite alteração ou exclusão dos dados registrados pelo empregado.

8.10.1.1. Os equipamentos e programas informatizados destinados à marcação eletrônica de ponto dos trabalhadores da **EMPRESA** são adquiridos de fornecedores credenciados ou pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

8.10.2. As informações sobre controle diário de presença do empregado serão disponibilizadas ao mesmo, quando solicitadas ao seu gestor.

8.10.3. Os empregados que vierem a ser admitidos no prazo da vigência deste Acordo Coletivo, terão adesão automática às regras aqui estabelecidas.

8.10.4. INAPLICABILIDADE DA PORTARIA 1.510/2009

Tendo em vista o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** e a Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, fica acordado que a **EMPRESA** está liberada da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no artigo 31 da Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, não caracterizando tal comportamento, descumprimento da mesma e isentando-a das penalidades previstas na referida Portaria.

8.10.5. FISCALIZAÇÃO

A **EMPRESA** compromete-se em disponibilizar aos órgãos fiscais competentes, quando solicitada, os registros fiéis das marcações realizadas pelo empregado, em forma eletrônica e/ou impressa, através de sua central de dados.

8.10.6. PENALIDADE

Fica acordada multa equivalente a 1% do Piso Salarial da categoria vigente na época do evento, por infração, no caso de descumprimento de quaisquer cláusulas contidas neste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

DISPOSIÇÕES GERAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA NONA - DISPOSIÇÕES GERAIS

EFETIVO DA FERRAMENTARIA

9.1. EFETIVO DA FERRAMENTARIA

9.1.1. Estabelecem as partes a extensão do atual processo de contratação de Aprendizizes, na condição de 6 (seis) Aprendizizes por semestre, até o final de Dezembro de 2025, chegando ao efetivo médio de 380 (trezentos e oitenta) empregados na área de Ferramentaria podendo este patamar oscilar entre 356 (trezentos e cinquenta e seis) nos momentos de crise e consequente baixa de demanda de trabalho até 400 (quatrocentos) empregados nos momentos de carga máxima de trabalho.

APRENDIZES

9.2. APRENDIZES

Fica assegurada a efetivação dos Aprendizizes do Senai como empregados VW, após o término do contrato de Aprendizagem. Essa condição abrangerá os Aprendizizes que tiverem rendimento igual ou superior a 70% quando do término do período de aprendizagem, durante a vigência deste Instrumento.

FLEXIBILIDADES

9.3. PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO

Considerando a possibilidade de adesão ao **PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO** fica estabelecido entre as partes a possibilidade de alteração do percentual de redução temporária da jornada de trabalho e salário de seus empregados de 20% (vinte por cento) para 30% (trinta por cento), a qualquer momento a critério da **EMPRESA**. No caso extinção do Programa de Proteção ao Emprego, tendo em vista a vigência temporária da Lei n. 13.189/2015, poderá a **EMPRESA** reduzir a jornada de trabalho e salários de seus empregados conforme necessidade da **EMPRESA**, limitada a redução do salário a 15% (quinze por cento).

9.4. SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO (LAY OFF)

Fica estabelecida a possibilidade da aplicação do Programa de Lay-off aos empregados horistas e mensalistas, conforme acordo com o **SINDICATO**.

A aplicação da medida de suspensão temporária do trabalho para novas turmas atenderá as seguintes condições:

9.4.1. A ajuda compensatória mensal prevista no art. 476 A, parágrafo 3º, da CLT e concedida ao

empregado pela **EMPRESA** complementar o pagamento feito pelo Governo, referente à bolsa qualificação, até o limite de 82,5% (oitenta e dois virgula cinco por cento) do salário líquido percebido pelo empregado anteriormente a aplicação da medida (Salário Líquido = Salário Bruto - INSS - IRRF).

9.4.2. Não haverá pagamento de valor correspondente ao FGTS.

9.4.3. Adicionalmente haverá o repasse da **EMPRESA** aos empregados com suspensão temporária do contrato de trabalho do montante equivalente ao pagamento do INSS, cujo valor será efetuado considerando como base de cálculo o valor mínimo (20 % sobre o salário mínimo nacional). Referido montante terá a natureza indenizatória.

9.4.4. O pagamento do 13º salário e do PPR será calculado proporcionalmente, considerando a proporcionalidade de 70% (setenta por cento) para cada 1/12 avos do valor por mês, ao longo dos 5 (cinco) primeiros meses no período em que estiver em Lay-off.

9.4.5. O valor pago a título de reestruturação não será impactado pela proporcionalidade aplicada aos participantes do Lay-off.

9.4.6. Durante o período de suspensão contratual para participação no Programa de Lay-off, fica igualmente suspensa a contagem do período aquisitivo de férias do empregado. Fica assegurado ao **EMPREGADO** um período de 2 (duas) semanas sem programação de treinamentos durante o período de Lay-off.

9.4.7. Pactuam as partes que exauridas as possibilidades de novas turmas de revezamento de Lay-off, será possível a extensão das turmas para participação em cursos de qualificação profissional, conforme necessidade da **EMPRESA**, por mais de 5 (cinco) meses, até o limite de 10 (dez) meses de aplicação, sem necessidade de nova aquiescência formal, e mediante simples notificação da **EMPRESA** ao **EMPREGADO** e entendimento com o **SINDICATO**. Na hipótese de prorrogação, a **EMPRESA** manterá o pagamento da ajuda compensatória, garantindo 82,5% (oitenta e dois virgula cinco por cento) do salário líquido e, a partir do 6º mês (até o 10º mês), não haverá impacto (redução proporcional) em PPR e 13º salário.

9.4.8. Permanecem inalteradas as demais condições estabelecidas para o Programa de Qualificação Profissional previstas nos Acordos Coletivos de Trabalho que tratam do tema.

OTIMIZAÇÃO DE CUSTOS E EFICIÊNCIA

9.5. DELTA NOTURNO

A **EMPRESA** pagou aos **EMPREGADOS** que recebiam valor denominado Diferença Remuneração Jornada Noturna (Delta), indenização pela supressão do referido pagamento, em parcela única, na folha de pagamento do mês de outubro de 2016, nos termos do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** registrado sob o n.º MR023484/2016.

O cálculo da indenização observou a média mensal de horas pagas como Delta nos últimos 5 (cinco) anos, multiplicado por 6 (1,2 Delta por ano) e pelo salário hora do **EMPREGADO** em outubro/2016.

9.6. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

As partes se comprometem a criar um grupo de trabalho para discussão acerca das avaliações de desempenho dos **EMPREGADOS**.

9.7. JORNADA DE TRABALHO DE 40 HORAS SEMANAIS SEM SOBREPÓSICÃO (OVERLAPPING)

9.7.1. Os **EMPREGADOS** abrangidos por este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** que trabalham no regime 5x2 (cinco dias de trabalho e dois dias de folga), e conforme **TERMO ADITIVO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** registrado sob o número **MR020633/2018** desde o dia 5 de março de 2018 têm seu horário de trabalho da forma que segue:

TURNO	ENTRADA (início da jornada)	SAÍDA (fim da jornada)	JORNADA
Primeiro	06h00min	14h50min	Segunda a Sexta-feira
Segundo	14h50min	23h41min	Segunda a Sexta-feira
Terceiro	21h51min	06h00min	Segunda a Sexta-feira
	21h51min	06h00min	Domingo a quinta-feira

9.7.2. As partes ajustam entre si um intervalo de 50 (cinquenta) minutos para refeição e descanso para os **EMPREGADOS** do 1º (primeiro) turno de trabalho abrangidos por este **ACORDO**, a ser usufruído integralmente dentro do período compreendido entre 10h30min e 13h00min.

9.7.3. Para os **EMPREGADOS** do 2º (segundo) turno de trabalho abrangidos por este **ACORDO**, as partes ajustam entre si um intervalo de 60 (sessenta) minutos para refeição e descanso, sendo que 10 (dez) minutos de intervalo deverá ser usufruído das 18h10min às 18h20min, antes ou após a pausa prevista no **item 9.7.5** deste **ACORDO**, e os 50 (cinquenta) minutos restantes deverão ser usufruídos integralmente das 21h51min às 22h41min.

9.7.4. As partes ajustam entre si um intervalo de 60 (sessenta) minutos para refeição e descanso para os **EMPREGADOS** do 3º (terceiro) turno de trabalho abrangidos por este **ACORDO**, que deverá ser usufruído integralmente das 22h41min às 23h41min.

9.7.5. Fica também estabelecido que a partir de 05 de março de 2018, a **EMPRESA**, concederá uma pausa diária única de 10 (dez) minutos para todos **EMPREGADOS** de cada um dos turnos de trabalho abrangidos por este **ACORDO** que passam a seguir este modelo de jornada, além do intervalo intrajornada previstos nos itens anteriores, em horários previamente estabelecidos em cada uma das áreas de produção.

9.7.6. Eventuais pausas adicionais especiais não previstas nas cláusulas anteriores, e estabelecidas em atendimento às especificidades de cada uma das áreas de produção, deverão observar a programação de produção e balanceamento da área respectiva.

9.7.7. Os empregados que vierem a ser admitidos ou transferidos para a Unidade Anchieta terão adesão automática às regras aqui estabelecidas.

9.7.8. O **EMPREGADO** que tiver seu turno e/ou escala de trabalho alterado deverá cumprir novo horário de trabalho conforme turnos e respectivos intervalos para refeição e descanso estabelecidos para cada turno, nos termos deste **ACORDO**

9.7.9 Permanecem inalteradas as jornadas de trabalho dos empregados que laboram em turno administrativo, conforme regulamentação prevista no item **8.8** deste instrumento, bem como os que laboram em qualquer outra jornada específica de trabalho em regime diferente do 5x2.

9.8. PAUSA DE TRABALHO DOS PINTORES

Fica ajustado para os pintores de produção lotados na Ala 13, que até então trabalhavam no regime de 1 (uma) horas de trabalho seguidas de 1 (uma) hora de pausa, modelo de revezamento de atividades consistente no regime de 2 (duas) horas de trabalho seguidas de 1 (uma) hora de pausa.

9.9. READEQUAÇÃO DE SERVIÇOS

Transporte

9.9.1. As partes se comprometem a criar um grupo de trabalho e assumem o compromisso de encontrar soluções para atingimento do orçamento anual do serviço de transporte.

AÇÕES CIRCULANTES E LANÇAMENTOS DE NOVOS PRODUTOS

9.10. AÇÕES CIRCULANTES E LANÇAMENTOS DE NOVOS PRODUTOS

Ficam renovadas as condições estabelecidas no **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** e **TERMO ADITIVO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** MR [048708/2015](#) e MR064336/2015, referentes a ações especiais de circulante e lançamentos de novos produtos, a seguir transcritas:

FLEXIBILIDADES

9.10.1. Fica acordada a possibilidade de contratação de empresa terceirizada para realizar retrabalhos em veículos que estiverem no pátio e forem considerados como Circulante (“Umlauf”), para atividades tais como:

- Reparos em riscos e amassados;
- Repintura e polimento de veículos e/ou parte deles;
- Reparo em funilaria;
- Movimentação de veículos nas áreas externas após ZP8.

9.10.1.1. A **EMPRESA** apresentará ao Sindicato e Representação Interna de **EMPREGADOS** a situação de circulante e o cronograma de ações para a redução do mesmo, através de terceiros, bem como, o status de horas extras dos **EMPREGADOS** das áreas de reparo (ZP6, ZP7, ZP8 e seus Buy-offs, além da Oficina, Repintura, 80° e Pátio).

9.10.1.2. O número de veículos no circulante precisa ser superior a 1.700 (um mil e setecentos) na Unidade Anchieta (estes valores estão baseados na produção de 1.700 (um mil e setecentos) veículos por dia), bem como nos atuais modelos produzidos. A alteração destes parâmetros remeterá à revisão dos números de circulante);

9.10.1.3. Ainda, é pré-condição para a utilização da empresa de terceiros, ter convidado para a realização de horas extras nas duas semanas anteriores ao evento, todos os **EMPREGADOS** das áreas de ZP6, ZP7, ZP8 e seus Buy-offs, além da Oficina, Repintura, 80° e Pátio, respeitadas as características das atividades a serem realizadas, garantindo a manutenção desta condição durante a permanência da referida empresa;

9.10.1.4. A atividade dos profissionais de empresas terceirizadas deverá ser executada em ambiente separado dos **EMPREGADOS** da companhia;

9.10.1.5. A **EMPRESA** permanecerá prestando serviço conforme cronograma do item 1, até que o circulante atinja patamar abaixo dos limites acima indicados.

9.10.2. A **EMPRESA** poderá utilizar em períodos de lançamento de novos produtos ou Face Lift / GP, quando observadas às etapas de lançamento (VFF, PVS etc), empresa terceirizada para complemento de atividades como as abaixo indicadas, para atender as demandas decorrentes dos referidos períodos:

- Medição de peças em sala de medidas e Meisterbock; e
- Avaliação e inspeção de peças em fornecedores.

9.10.2.1. A **EMPRESA** apresentará ao **SINDICATO** e Representação Interna de **EMPREGADOS** o cronograma de lançamento dos produtos e as demandas oriundas deste período.

9.10.2.2. O prazo de utilização do serviço de terceiros pode ser iniciado em qualquer das fases de lançamento (VFF, PVS, OS, SOP) sendo válido pelo período de 06 (seis) meses, prorrogável por mais 03 (três).

9.10.2.3. É pré-condição para a utilização da empresa de terceiros, ter convidado para a realização de horas extras os **EMPREGADOS** das áreas envolvidas, respeitadas as características das atividades a serem realizadas, nas duas semanas anteriores ao evento, garantindo a manutenção desta condição durante a permanência da referida empresa.

9.10.2.4. A empresa de terceiros deverá ter supervisão técnica e acompanhamento do departamento responsável da Volkswagen.

ONDAS PMP

9.11. ONDAS PMP

9.11.1. Implementação das Ondas PMP (Organização e Eficiência da Produção)

Com o objetivo de tornar a Unidade Anchieta mais competitiva, frente ao atual cenário da indústria automobilística, fica estabelecido o compromisso entre as partes de se atingir as metas de produtividade da **EMPRESA** definidas para cada ano, seguindo os conceitos estabelecidos no Workshop sobre onda PMP realizados entre **EMPRESA** e **ENTIDADES DE REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS**, conforme abaixo:

(Anexo V – Conceitos Ondas PMP)

9.12. INVESTIMENTOS

9.12.1. Nova Plataforma

Com a aprovação deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** ficam asseguradas as seguintes condições de produtos para a Planta Anchieta durante a vigência do presente instrumento, de acordo com as demandas de mercado e produção:

- Continuação da exclusividade de produção dos modelos VW 271 (MQB A0 Sedan) e VW 270/3 (MQB A0 CUV);
- Continuação da exclusividade de produção do modelo Saveiro (VW 237) e se for confirmado, o seu sucessor.

Fica assegurada a possibilidade de compartilhamento de um modelo da Planta Anchieta, sem a necessidade de sua produção estar utilizando a sua capacidade máxima. O volume de produção compartilhado da Planta Anchieta não será menor que o volume de produção da Planta de Taubaté. Durante o compartilhamento, fica garantida a produção em dois turnos na Anchieta. Em havendo aumento do volume de produção, este acarretará o retorno do terceiro turno na Planta Anchieta.

DISPOSIÇÕES GERAIS

9.13. OUTRAS DISPOSIÇÕES

9.13.1. Pactuam as partes que, a contar de 01/01/2021, as contribuições como patrocinadora da VWPP, nos termos do regimento, será interrompido pelo período de dois anos a contar de 1º de janeiro de 2021.

9.13.2. Os empregados que tiverem o contrato de trabalho encerrado com o recebimento de incentivo financeiro, ao receberem os pagamentos decorrentes do mesmo, darão plena, geral e irrevogável quitação do contrato de trabalho até então mantido com a **EMPRESA**, incluindo a renúncia expressa e desde logo de

qualquer estabilidade prevista em acordos coletivos, Leis e demais normas regulamentadoras do trabalho, não podendo além disso, em razão da transação de direitos ora ocorrida, pleitear no juízo cível e/ou trabalhista qualquer questão.

9.13.3. Considerando o período de extensão e vigência deste acordo até Fevereiro de 2026, caso ocorram oscilações econômicas, de mercado ou outros fatores externos que levem a uma relevante redução nos volumes de vendas da Volkswagen, acarretando em prejuízos significativos para a Cia e no Brasil e, especificamente, uma redução drástica nos volumes de produção na Unidade Anchieta, de tal forma que não seja possível para a Empresa suportar as condições aqui estabelecidas pelo risco da continuidade e sustentabilidade de sua operação, as partes comprometem-se a rediscutir as condições estabelecidas neste instrumento.

9.13.3.1. Como referência para a situação acima descrita, fica estabelecido que o volume de produção da Unidade Anchieta será o indicador e o limite mínimo estabelecido é o volume de **120 mil** unidades por ano.

Para a efetividade do acima estabelecido é necessário que tenham sido aplicadas cumulativamente as seguintes medidas de flexibilidade nos últimos doze meses que antecedem o início do processo de rediscussão deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**:

- Banco de Horas conforme estabelecido neste instrumento
- Férias Coletivas
- Lay-off e PSE/Redução de Jornada
- Programa de Demissão Voluntária conforme estabelecido neste instrumento

9.13.4. APLICAÇÃO DO ACORDO COLETIVO

Gestores de Unidade, Especialistas, Executivos e Expatriados estão excluídos dos efeitos de todas as cláusulas econômicas e sociais deste instrumento, pois estão submetidos a regras/políticas próprias da Empresa.

9.13.5. As divergências porventura surgidas na aplicação deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** serão dirimidas mediante entendimentos entre a **EMPRESA** e o **SINDICATO**. Em não havendo concordância, serão levadas à apreciação da Justiça do Trabalho, consoante dispõe o artigo 625 da Consolidação das Leis do Trabalho

E, por estarem assim ajustadas e acertadas, assinam as partes o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, em 02 (duas) vias de igual teor e forma, comprometendo-se a promover o protocolo do mesmo de forma eletrônica (Sistema Eletrônico de Informações-SEI) para fins de registro e arquivo junto ao Órgão Regional do Ministério da Economia (CLT, artigo 614) e na Entidade Sindical predominante da categoria dos trabalhadores

GERMANO VILHENA DE ANDRADE NETO
GERENTE
VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA

VANDERSON ANTONIO SGOBBI
GERENTE
VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA

MARCELLUS PUIG
VICE - PRESIDENTE
VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA

ANDERSON PAULO DE ARAUJO
PROCURADOR
VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA

LUCAS APARECIDO BRUN
PROCURADOR
VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA

WAGNER FIRMINO DE SANTANA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC

JOSE ROBERTO NOGUEIRA DA SILVA
PROCURADOR
SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC

ANEXOS

ANEXO I - TABELA BASE PDV

Tabela Base	
Tempo de Serviço (Anos)	PDV (número de Salários Nominais)
Até 10	5
11 - 13	6,5
14 - 16	8
17 - 19	9,5
20 - 22	11
23 - 25	12,5
26 - 29	14,5
30 ou mais	15

ANEXO II - INCENTIVO FINANCEIRO PARA PORTADORES DE DOENÇA OCUPACIONAL

Tabela Base	
Tempo de Serviço (Anos)	PDV (número de Salários Nominais)
Até 10	5
11 - 13	6,5
14 - 16	8
17 - 19	9,5
20 - 22	11
23 - 25	12,5
26 - 29	14,5
30 ou mais	15

ANEXO III - TABELA BASE PDV

Tabela Base	
Tempo de Serviço (Anos)	PDV (número de Salários Nominais)
Até 10	5
11 - 13	6,5
14 - 16	8
17 - 19	9,5
20 - 22	11
23 - 25	12,5
26 - 29	14,5
30 ou mais	15

ANEXO IV - TABELA BASE PDV

Tabela Base	
Tempo de Serviço (Anos)	PDV (número de Salários Nominais)
Até 10	5
11 - 13	6,5
14 - 16	8
17 - 19	9,5
20 - 22	11
23 - 25	12,5
26 - 29	14,5
30 ou mais	15

ANEXO V - CONCEITOS ONDAS PMP

Workshops PMP										
Preparação					Realização			Resultado		
Semana 1					Semana 2			Semanas 3		
1	2	3	4	5	Período pode variar de 1 a 2 Semanas conforme complexidade do Workshop			1	2	3
Dias úteis								Dias úteis		
<ul style="list-style-type: none"> Comunicação a RT e Líder pela Eng. Industrial Comunicação de RT ao Sindicato e RIE RIE informa os empregados dos 3 turnos e tira dúvidas Líder informa os empregados dos 3 turnos sobre Workshop Convocação da equipe do Workshop pela E.I.^{1a} O Líder ouvirá operadores sobre pontos de melhorias. 					<ul style="list-style-type: none"> Abertura do Workshop Workshop e apresentação RT alinha com o Sindicato/RIE o início dos testes RT informa industrial para início dos testes Líder informa os 3 turnos sobre os testes e duração prevista^{1b} Realização dos testes conforme planejado 			<ul style="list-style-type: none"> Apresentação dos resultados dos testes para RIE com suporte das áreas envolvidas Ajuste de possíveis dúvidas, pendências técnicas e entendimento sobre a implementação do PMP Comunicação aos empregados dos 3 turnos pelo líder sobre a conclusão e resultado dos testes Apresentação do plano de ação (ações mandatórias e desejáveis)^{1c} Implementação do PMP 		
<p>^{1a}: Líder comunica para RT os empregados mais afetados para abordagem. RT comunica início do workshop ao Sindicato/RIE</p>					<p>^{1b}: Quando houver diversificação de mix, balanceamento ou outra característica específica do turno, os testes devem ser realizados em todos turnos para padronização das atividades. Também deve ser assegurado o devido fluxo de informação entre RIEs dos turnos.</p>			<p>^{1c}: RT deve informar E.I sobre a liberação para iniciar a implementação do PMP</p>		

ANEXO VI - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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