

SCANIA

ACORDO COLETIVO

Vigência de 1 de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature at the top and several smaller ones below it.

ÍNDICE

1. VIGÊNCIA E DATA-BASE	7
2. ABRANGÊNCIA	7
3. PISO SALARIAL	7
4. DATA-BASE 2024	8
5. PAGAMENTO DE SALÁRIOS	8
6. APRENDIZES	8
7. DESCONTO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	9
8. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO	9
9. ATRASO DE PAGAMENTO	10
10. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO	10
11. SALÁRIO ADMISSÃO	11
12. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	11
13. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO	11
14. EXCLUSÃO DE EXECUTIVOS	11
15. PROMOÇÕES	12
16. COMPENSAÇÕES – PROIBIÇÃO	12
17. HORAS EXTRAS	12
18. ADICIONAL NOTURNO	13
19. PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA	13

20.	DIÁRIAS	14
21.	DO VALE ALIMENTAÇÃO	14
22.	COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO	14
23.	COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA	15
24.	INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ	15
25.	INDENIZAÇÃO POR MORTE	16
26.	AUXÍLIO-CRECHE	16
27.	ABONO POR APOSENTADORIA	17
28.	CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	17
29.	HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES DE EXECUTIVOS	18
30.	AVISO PRÉVIO	18
31.	CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA	19
32.	CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS ..	19
33.	ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	19
34.	CARTA DE REFERÊNCIA	20
35.	PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS	20
36.	MÃO-DE-OBRA PRESIDÁRIA	20
37.	PROIBIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA INFANTIL	20
38.	DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA	21
39.	PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E DE QUALIFICAÇÃO	21



40.	ASSÉDIO SEXUAL E/OU MORAL	21
41.	DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES	21
42.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.....	21
43.	GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE	22
44.	GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR ...	22
45.	GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO	23
46.	GARANTIA AO AFASTADO EM GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA	24
47.	PORTADORES DO VIRUS HIV	24
48.	GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - VIAS DE APOSENTADORIA.....	25
49.	GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO.....	25
50.	DIREITOS DA EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	26
51.	FERIADOS AOS SÁBADOS.....	26
52.	MINUTOS ANTES E DEPOIS DA JORNADA	26
53.	AUSÊNCIA JUSTIFICADA.....	27
54.	DIREITOS DO EMPREGADO ESTUDANTE	27
55.	REDUÇÃO DO INTERVALO PARA REFEIÇÕES	28
56.	INTERRUPÇÕES DO TRABALHO.....	28
57.	HORAS IN ITINERE.....	28
58.	FÉRIAS	28

59.	LICENÇA MATERNIDADE PARA A EMPREGADA ADOTANTE	30
60.	LICENÇA MATERNIDADE - PRORROGAÇÃO.....	30
61.	LICENÇA EM CASO DE ABORTO.....	31
62.	LICENÇA PARA CASAMENTO	31
63.	AMAMENTAÇÃO	31
64.	LICENÇA PATERNIDADE.....	32
65.	MEIO-AMBIENTE	32
66.	PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO.....	32
67.	FORNECIMENTO DE UNIFORME E ROUPAS DE TRABALHO.....	33
68.	CIPA.....	33
69.	ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	34
70.	PREVENÇÃO DO CÂNCER	35
71.	SERVIÇO DE APOIO AO DEPENDENTE QUÍMICO	35
72.	COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL	35
73.	CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS	36
74.	TAXA NEGOCIAL.....	36
75.	GARANTIAS SINDICAIS	37
76.	RELAÇÃO DE EMPREGADOS	38
77.	RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES	38

78.	QUADRO DE AVISOS	38
79.	CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS.....	38
80.	PENALIDADES	39
81.	PRORROGAÇÃO / REVISÃO	39
82.	TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS	39
83.	VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO / ACORDOS COLETIVOS	39
84.	VALIDADE DOS PROTOCOLOS DE ENTENDIMENTO	40
85.	SALVAGUARDA.....	40

ACORDO COLETIVO

Data-base 2024

Entre as partes, de um lado, SCANIA LATIN AMERICA LTDA, com sede à Avenida José Odorizzi, nº 151, em São Bernardo do Campo - SP, inscrita no CNPJ sob nº 59.104.901/0001-76, por seus representantes abaixo assinados, ora denominada simplesmente EMPRESA, e de outro lado, SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, inscrito no CNPJ sob nº 59.135.749/0001-99, com sede à Rua João Basso nº 231, Centro, na cidade de São Bernardo do Campo - SP, e o SISTEMA ÚNICO DE REPRESENTAÇÃO - SUR, doravante, em conjunto, denominados SINDICATO, resolvem estabelecer o presente PROTOCOLO DE ENTENDIMENTOS, nos termos abaixo:

1. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2024 a 31 de agosto de 2025 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

2. ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá a categoria METALÚRGICOS, com abrangência territorial em São Bernardo do Campo/SP.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

3. PISO SALARIAL

A partir de 01 de setembro de 2024, o piso salarial da categoria será de R\$2.282,38 (dois mil, duzentos e oitenta e dois reais e trinta e oito centavos);

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

Reajustes/Correções Salariais

4. DATA-BASE 2024

Em 2024, a data-base para reajuste salarial será em setembro, conforme acordado entre as partes. O reajuste salarial será de 3,71%, correspondente ao INPC do período de 1º de setembro de 2023 até 31 de agosto de 2024, além do aumento real de 1,5%. Este aumento será aplicado aos salários dos empregados ativos em 1º de setembro de 2024, sem limitador ou teto salarial abrangendo todos os empregados da produção e da administração.

A data-base para os demais anos mantém-se no mês de setembro.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

5. 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. APRENDIZES

A) No caso de Aprendizagem Prática na Empresa, será assegurado aos Aprendizes, neste período um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do Piso Salarial.

Nos últimos 6 (seis) meses de treinamento prático na Empresa, os Aprendizes receberão 100% (cem por cento) do Piso Salarial citado;

B) A Empresa não poderá impedir o completo cumprimento do Contrato de Aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático, a não ser por motivos disciplinares, escolares, ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do respectivo Sindicato Profissional;

C) Se contratado por prazo indeterminado, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em outra função, percebendo o menor salário desta. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão, preferencialmente, dirigidas para os aprendizes.

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

D) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI, bem como em outras escolas técnicas, sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI e as diretorias de outras escolas técnicas, a reivindicação apresentada pela Categoria Profissional, a fim de que seja proporcionadas, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas para as mulheres.

Remuneração DSR

7. 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

8. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

A) A Empresa oferecerá aos seus Empregados serviços de alimentação e transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, e somente poderá reajustar os preços cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

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

C) Os serviços de transportes fornecidos pela Empresa deverão obedecer a condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer à legislação vigente.

Pretendendo a Empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e transporte, poderá reajustar os preços até então praticados,

independentemente de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o respectivo Sindicato Profissional.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

9. ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 30 DE CADA MÊS, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, nesse caso ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta Cláusula acarretará multa diária revertida ao Empregado, conforme abaixo:

A) 1% (um por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa;

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

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

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

10. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

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

A) O adiantamento será de 50% (cinquenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o Empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;

B) O adiantamento deverá ser efetuado no dia 15(quinze) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

C) O adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente no próprio mês na hipótese de reajuste salarial coletivo, desde que a referida correção seja conhecida com no mínimo 10 (dez) dias úteis de antecedência do dia do pagamento;

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

E) Os empregados que possuírem diversas despesas particulares com valores elevados(p.e: plano médico, pensão alimentícia, empréstimo consignado, entre outros), poderão ter o adiantamento salarial reduzido na proporção necessária para que se evite o saldo líquido zero no pagamento final do mês, devendo o empregado ser comunicado com antecedência.

11. 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".

12. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A) A partir do 10º (décimo) dia de substituição de caráter eventual, o Empregado substituto passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 30 (trinta) dias;

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

C) Não se aplica a garantia do item B acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto no item A supra.

13. 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.

14. EXCLUSÃO DE EXECUTIVOS

Em relação aos Empregados que exercem funções em nível de diretoria, gerência, supervisão e assemelhados a Empresa aplicará a Política Salarial e a de Participação nos Resultados próprias, isentando-se do cumprimento das Cláusulas "REAJUSTE SALARIAL", "PISO SALARIAL" e "ABONO SALARIAL".

15. PROMOÇÕES

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

Será garantido ao Empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial ao redor de 10% (dez por cento) não podendo ser inferior a 7% (sete por cento). Para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

16. COMPENSAÇÕES – PROIBIÇÃO

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

17. HORAS EXTRAS

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

A) As horas extras realizadas até o limite de 29 (vinte e nove) horas por mês e/ou 275 (duzentos e setenta e cinco) horas por ano, por Empregado, serão pagas na forma abaixo:

- i. Segunda-feira a Sábado – com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal;
- ii. Domingos, Feriados e dias pontes já compensados – com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, até o limite de 8 (oito) horas diárias e as horas excedentes com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento);

As horas extras trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação habitual, serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento);

B) As horas extras, por Empregado, prestadas acima dos limites previstos no item A, serão remuneradas da seguinte forma:

- i. Segunda-feira a Sábado – com adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre a hora normal;
- ii. Domingos, Feriados e dias pontes já compensados – com adicional de 130% (cento e trinta por cento) sobre a hora normal, até o limite de 8 horas diárias;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Adicional Noturno

18. ADICIONAL NOTURNO

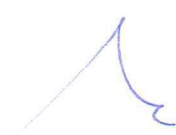
A remuneração do trabalho noturno, de que trata o artigo 73 da CLT, será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento).

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na Empresa.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

19. PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA

A Participação dos Resultados de 2025 será objeto de um acordo coletivo específico firmado entre as partes.



Ajuda de Custo

20. 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 Alimentação

21. DO VALE ALIMENTAÇÃO

A Empresa fornecerá aos seus empregados o benefício do Vale Alimentação em conformidade com o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, observados os seguintes critérios:

A) Valor-2024

O benefício, no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais), a partir de setembro de 2024, será entregue mensalmente, mediante crédito em cartão, todo dia 30 de cada mês. Caso a data recaia em dia não útil, a entrega será antecipada para o primeiro dia útil imediatamente anterior.

B) Condições

São elegíveis ao benefício do Vale Alimentação todos os empregados com contrato de trabalho ativo, incluindo aqueles afastados em decorrência de (i) licença maternidade; (ii) auxílio doença ou (iii) acidente de trabalho, e os Aprendizes do SENAI.

C) Extinção

O benefício será extinto no momento em que ocorrer o término do vínculo empregatício ou, tratando-se de aprendizes do SENAI, quando ocorrer o seu desligamento do Programa de treinamento junto à Cia.

D) Opção

Em setembro de cada ano, fica garantido ao Empregado a possibilidade de escolher o recebimento do benefício na forma de Vale Alimentação ou Refeição, devendo fazer a opção por escrito perante a EMPRESA. Esta opção será feita 1 vez por ano.

Auxílio Doença/Invalidez

22. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

A) Aos Empregados afastados durante o período de vigência desse acordo, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de competência.

B) A complementação será devida, inclusive, para os Empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias durante a vigência desse acordo, individualmente considerados e, também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção do benefício previdenciário.

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

23. COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA

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

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

B) Quando o Empregado não tiver direito ao Auxílio-Doença por não ter ainda completado o período de carência exigido pelo INSS, a Empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento;

C) Para efeito da complementação, em qualquer das hipóteses acima, será respeitado o limite de 7 (sete) vezes o Piso Salarial vigente na época do evento;

D) Não sendo conhecido o valor do Auxílio-Doença, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

E) O pagamento previsto nessa Cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais Empregados.

24. INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ

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

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

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

Auxílio Morte/Funeral

25. INDENIZAÇÃO POR MORTE

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

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

A Empresa fica excluída desta Cláusula se mantiver seguro de vida gratuito aos seus Empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores estipulados. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta Cláusula, a Empresa cobrirá a diferença.

Auxílio Creche

26. AUXÍLIO-CRECHE

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

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

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

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

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

D) As Empregadas que já estiverem recebendo auxílio-creche quando da assinatura deste Acordo, também se beneficiarão deste novo período.

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

F) A Empresa fica excluída do cumprimento desta Cláusula, se tiver condições mais favoráveis considerando o valor total do benefício a ser recebido pela Empregada.

G) Esta cláusula será estendida para pais solteiros, viúvos e divorciados que possuem a guarda dos filhos.

Outros Auxílios

27. ABONO POR APOSENTADORIA

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

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

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

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

28. 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.

Aviso Prévio

29. 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.

30. AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

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

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

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

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

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

31. CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

A) Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal a Empresa não poderá se valer senão de Empregados por ela contratados sob regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei n.º 6.019/74 e nos casos de empreitada cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita. Nos casos excepcionais para complemento da produção, mediante negociação com o Sindicato Profissional.

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

32. CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS

A) Fica convencionado que a Empresa somente poderá contratar prestadores de serviços, que possuam Empregados em suas instalações, se estas se comprometerem contratualmente a cumprir, integralmente, a legislação trabalhista, previdenciária, bem como normas de segurança e medicina do trabalho em relação aos seus Empregados.

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

Portadores de necessidades especiais

33. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, a Empresa se compromete em considerar este fator quando da concepção e implantação de projetos para construção ou ampliação de edificações, de maneira que sejam



ou se tornem acessíveis a estas pessoas, inclusive no tocante aos meios de comunicação e sinalização visual e auditiva.

Outros grupos específicos

34. 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.

35. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS

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

- A) para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;
- B) para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- C) para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

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

36. MÃO-DE-OBRA PRESIDIÁRIA

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

37. PROIBIÇÃO DE 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.

38. 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

39. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E DE QUALIFICAÇÃO

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

Assédio Moral

40. 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.

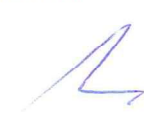
Igualdade de Oportunidades

41. 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.

42. 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

43. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

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

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

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

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

Estabilidade Serviço Militar

44. GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

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

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

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

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

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

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

45. GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

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

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

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

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

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;
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;
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;
4. As garantias previstas nesta Cláusula não se aplicam quando o Empregado comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação as novas funções;
5. As garantias desta Cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho e doença profissional cuja ocorrência coincidir com vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas no primeiro parágrafo.

E) Aos empregados admitidos a partir de 01 de janeiro de 2021, que vierem a se tornar portadores de doença profissional ou ocupacional, declarada por laudo pericial do INSS, desde que a mesma tenha sido comprovadamente adquirida na SCANIA, e que atendam cumulativamente as condições previstas na cláusula "GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO" terão o seu contrato de trabalho garantido pelo período máximo de 48 (quarenta e oito) meses, contados a partir do retorno ao trabalho decorrente de alta médica.

i. Neste período está incluso o período da garantia legal de 12 (doze) meses, previsto no artigo 118 da Lei 8.213/91, e mais 36 (trinta e seis) meses de garantia suplementar do presente acordo coletivo;

ii. Os colaboradores que por ventura sejam incapacitados para exercerem suas atividades decorrente de acidente de trabalho, estão excluídos do item E, mantendo-se as garantias e condições dos itens A, B, C e D desta cláusula.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

46. GARANTIA AO AFASTADO EM GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA

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

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

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

47. 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

48. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - VIAS DE APOSENTADORIA

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

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

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

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

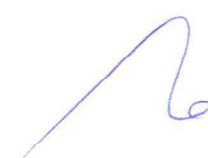
Caso o Empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 60 (sessenta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples ou de aposentadoria especial.

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

Estabilidade Aborto

49. GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

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



Outras normas de pessoal

50. 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

51. FERIADOS AOS SÁBADOS

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

- A) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos a compensação;
- B) Pagar o excedente como horas extras, nos termos deste Acordo Coletivo;
- C) Incluir o excesso de horas no sistema de compensação anual.

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

Controle da Jornada

52. MINUTOS ANTES E DEPOIS DA JORNADA

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

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

Faltas

53. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

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

B) até 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra;

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

D) 01 (um) dia no caso de internação hospitalar de filho(a), quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro(a) de efetuar-la.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

54. DIREITOS DO EMPREGADO ESTUDANTE

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

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

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

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

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

Outras disposições sobre jornada

55. REDUÇÃO DO INTERVALO PARA REFEIÇÕES

Com fundamento na Portaria nº 1095 de 2010 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.

56. INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

57. 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

58. FÉRIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

G) Possibilidade de fracionar as férias individuais em três períodos, inclusive para os empregados maiores de 50 anos, desde que acordado entre o empregado e liderança imediata, mediante formulário próprio.

Licença Maternidade

59. 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.

60. LICENÇA MATERNIDADE - PRORROGAÇÃO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Licença Aborto

61. 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

62. 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.

63. AMAMENTAÇÃO

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

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

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

64. LICENÇA PATERNIDADE

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

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

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

65. MEIO-AMBIENTE

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

Equipamentos de Segurança

66. PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

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

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

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

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

Uniforme

67. 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

68. CIPA

A) Mediante Acordo Coletivo 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.

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

O edital deverá explicitar:

- a) o local de inscrição, que será feita contra-recibo;
- b) as datas de início e fim das inscrições, cujo prazo será de 15 (quinze) dias;
- c) datas de escrutínio e apuração de votos, observando-se que as eleições deverão ser realizadas 30 (trinta) dias antes do término do mandato em curso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aceitação de Atestados Médicos

69. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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



Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

Campanhas Educativas sobre Saúde

70. PREVENÇÃO DO CÂNCER

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

71. 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

72. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL

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

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

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

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

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

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

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

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

73. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A) Atraso no Recolhimento

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

B) Recibos

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

74. TAXA NEGOCIAL

Em conformidade com "caput" do artigo 462 da CLT, a empresa descontará dos salários já reajustados de todos os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo contribuições para o Sindicato Patronal aprovadas em

assembleias deliberativas dos trabalhadores, na forma, prazos e condições estabelecidas por estes, mediante notificação à empresa.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

75. GARANTIAS SINDICAIS

A) Dirigente Sindical

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a Empresa, 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, questões jurídicas ou econômicas.

B) Sindicalização

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

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

C) Participação em cursos e/ou encontros sindicais

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

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

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



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

76. 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.

77. RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

A Empresa fornecerá ao Sindicato Profissional, até 31 de agosto de 2024, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue em 2024, nos anos base 2023/2024, 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.

78. QUADRO DE AVISOS

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

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

79. CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação deste Acordo Coletivo, porém desde já fica estabelecido

que as partes não medirão esforços no sentido de superá-los através das composição negociada.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

80. PENALIDADES

Fica acordado pelas partes, uma multa equivalente a 1% (um por cento) do menor salário adotado pela empresa, por Empregado envolvido, vigente à época, em caso de descumprimento deste Acordo Coletivo, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

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

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

81. PRORROGAÇÃO / REVISÃO

A parte que pugnar pela prorrogação, revisão, renúncia ou resilição deste Acordo Coletivo, no todo ou em parte, deverá notificar a outra com antecedência de 60(sessenta) dias e, ao seu término, efetuar a quitação do saldo nos termos ora avençados, preservadas as disposições contidas no Artigo 615 e seus parágrafos da CLT.

Outras Disposições

82. 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.

83. VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO / ACORDOS COLETIVOS

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

84. VALIDADE DOS PROTOCOLOS DE ENTENDIMENTO

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

85. SALVAGUARDA

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

São Bernardo do Campo, 1 de setembro de 2024.



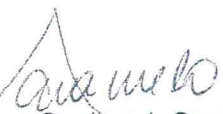
Fabio Araujo Barreto
CPF/MF 183.772.568-35

Scania Latin America Ltda.



Álvaro José Fonseca
CPF/MF Nº 131.346.488-06

Sistema Único de Representação



Carlos J. Caramelo Duarte
CPF/MF Nº 149.242.098-90



Francisco Souza dos Santos
CPF/MF Nº 097.278.238-90

Comitê de Negociação

Suzana C. M. Martin
Fabio Araujo Barreto
Michel Babler
Álvaro J. Fonseca
Barbara C.L. Santana

Francisco Souza dos Santos
Maurício Altino Fontes
Celso Ricardo de Moura
Emerson Monteiro
Carlos J. Caramelo Duarte