

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP012652/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 31/10/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065302/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 47998.007628/2013-47
DATA DO PROTOCOLO: 29/10/2013

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

MERCEDES-BENZ DO BRASIL LTDA., CNPJ n. 59.104.273/0014-43, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MARCOS ALVES DE SOUZA e por seu Gerente, Sr(a). AMILTON MAURIZ DA ROCHA;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS, DE MATERIAL ELETRICO E ELETRONICO E DE FIBRA OPTICA DE CAMPINAS, AMERICANA, INDAIA, CNPJ n. 46.106.514/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAIR DOS SANTOS e por seu Tesoureiro, Sr(a). ELIEZER MARIANO DA CUNHA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2015 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores metalúrgicos**, com abrangência territorial em **Campinas/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2013 a 31/08/2014

A partir de 01 de setembro de 2013, o piso salarial será de **R\$ 1.879,00 (um mil, oitocentos e setenta e nove reais)**.

Estão excluídos desta Cláusula os aprendizes de que trata a Lei nº 10.097 de 19/12/2000 e conforme cláusula específica "Aprendizes".

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL / ABONO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2013 a 31/08/2014

Os salários vigentes em **31 de agosto de 2013**, serão reajustados, a partir de **01 de setembro de 2013**, em **8,20 (oito vírgula vinte por cento)** sendo 6,07% (seis vírgula zero sete por cento) correspondente ao INPC acumulado de 01 de setembro de 2012 a 31 de agosto de 2013 acrescido de 2,01% (dois vírgula zero um por cento) correspondente ao aumento real.

Esse reajuste será concedido para salários até o teto de **R\$ 8.000,00 (oito mil reais)**.

Para os salários superiores ao teto de **R\$ 8.000,00 (oito mil reais)**, será incorporada a parcela fixa de **R\$ 656,00 (seiscentos e cinquenta e seis reais)**.

A Empresa efetuará o pagamento de **ABONO SALARIAL no valor de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais)** para todos os empregados horistas e mensalistas **ativos em 08/10/2013** e aos empregados afastados, desde que tenham trabalhado pelo menos 120 (cento e vinte) dias durante o ano de 2013, exceto os Aprendizizes.

O referido pagamento será efetuado em parcela única, no dia **11 de outubro de 2013**.

Os Empregados com contrato de aprendizagem (Aprendizizes) receberão no mesmo dia, também em parcela única, um abono salarial de **R\$ 1.665,00 (um mil, seiscentos e sessenta e cinco reais)**.

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES - PROIBIÇÃO

Não poderão ser compensados com o reajuste salarial previsto na cláusula Reajuste deste Acordo, os aumentos concedidos a título de aumentos reais não compensáveis, mérito, promoção, transferência, término de aprendizagem e implemento de idade.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

A Empresa deverá proporcionar aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho.

Por ocasião do pagamento do final do mês, serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas, e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da Empresa e o valor de recolhimento do FGTS.

CLÁUSULA SÉTIMA - ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 5 (cinco) do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, nesse caso ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

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

- a) 1% (um por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa;
- b) 2% (dois por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

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

As multas previstas nas letras a e b, não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

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

- a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;
- b) O adiantamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;
- c) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento;
- d) O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

CLÁUSULA NONA - ERRO NO PAGAMENTO / ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, 13º salário e férias, a Empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 3 (três) dias úteis.

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

CLÁUSULA DÉCIMA - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

A Empresa, que oferece aos seus empregados serviços de alimentação e transporte coletivo, 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.

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

Os serviços de transportes fornecidos pela Empresa deverão obedecer às 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, independente de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o respectivo Sindicato.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - EXCLUSÃO DE EXECUTIVOS

Em relação aos empregados que exercem funções em nível de diretoria, gerência, supervisão e assemelhados, a Empresa aplicará Política Salarial e a de Participação nos Resultados própria, isentando-se da observância das regras previstas nas Cláusulas Piso Salarial e Reajuste Salarial / Abono Salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

- a)** A partir do 10º (décimo) dia de substituição de caráter eventual, o empregado substituto passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 30 (trinta) dias;
- b)** Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese a Cláusula Promoções;
- c)** Não se aplica a garantia da letra "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 na letra "a" supra.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO ADMISSÃO

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

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

Ficam excluídos também do cumprimento dessa Cláusula os casos de remanejamento interno, para os quais se aplicará a Cláusula Promoções.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIAS SALARIAIS - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do último dia trabalhado. A Empresa comunicará ao empregado, por escrito, no decurso dos primeiros 10 (dez) dias do aviso prévio, a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio, e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não ocorrer antes desse fato.

Eventuais diferenças, ou pagamentos suplementares, devidos por rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos até 10 (dez) dias úteis após o fato, ou legislação superveniente que os determinou.

A multa por descumprimento desta cláusula, fica limitada ao salário nominal do empregado, vigente na época da rescisão, corrigido pela variação da TR, até a data do seu efetivo pagamento, salvo por problemas da entidade homologadora ou pelo não comparecimento do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RECUSA DA ALTA MÉDICA PELA EMPRESA

Na hipótese de recusa, pela Empresa, da alta médica dada pelo INSS ao empregado, a mesma arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o Pedido de Reconsideração e a confirmação da alta pelo INSS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13 SALÁRIO

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

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

A complementação será devida, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias durante os anos de 2013 e 2014, individualmente considerados e, também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção do benefício previdenciário.

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.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado;
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação à hora normal até o limite de 8 (oito) horas diárias aos domingos, feriados e dias já compensados, além do pagamento de DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento);

Excetuam-se da remuneração estipulada nesta alínea "b", as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob o regime de compensação habitual, que serão remuneradas na forma da letra "a";

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

- d) Fica vedada a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias;

Excetuam-se desse item, as situações previstas em Lei e os acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com a assistência do Sindicato representativo da categoria profissional nos casos determinados por lei;

- e) A Empresa, que possui restaurante e habitualmente fornece refeições aos empregados, quando programar jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas fornecerá lanche ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsará a diferença ocorridas entre o preço pago na Empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado;

- f) Serão garantidas situações mais favoráveis decorrentes de outros Acordos Coletivos.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, de que trata o artigo 73 da CLT, será acrescida do adicional de 30% (trinta por cento).

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ

No caso de invalidez atestada pelo INSS, a Empresa pagará uma indenização equivalente a 1 (um) salário nominal do empregado. Esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

Esta indenização será paga em dobro no caso de invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica.

A Empresa, mantendo plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, por ela inteiramente custeado, esta isenta do cumprimento desta cláusula.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO AUXILIO-DOENÇA

Ao empregado em gozo de Auxílio-Doença Previdenciário ou Acidentário 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 Salário Nominal, respeitado sempre para efeito da complementação o limite máximo de 7 (sete) vezes o Piso Salarial, vigente na época do evento.

O empregado aposentado receberá a título de complementação, a diferença entre o benefício de aposentadoria pago pelo INSS e o salário nominal do mesmo, limitado a 7 (sete) vezes o piso salarial vigente na época do evento.

Quando o empregado não tiver direito ao Auxílio-Doença por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a Empresa pagará seu Salário Nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitando também o limite de 7 (sete) vezes o Piso Salarial, vigente na época do evento.

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

O pagamento previsto nessa cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 ou 4 (quatro) salários nominais em caso de morte 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 85.858/81 e na OS nº INSS/SB-053.40.

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

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

A Empresa 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 **48 (quarenta e oito) meses de idade**, sendo:

A. Até o limite de R\$ 560,40 (quinhentos e sessenta reais e quarenta centavos) (ATUALIZADO A PARTIR DE 01/08/2013) em caso da empregada valer-se, comprovadamente, de creche credenciada de sua livre escolha, ou;

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.

O valor de R\$ 560,40 (quinhentos e sessenta reais e quarenta centavos) mencionado no item "A" será corrigido anualmente pelo índice acumulado do INPC no período de 01 de agosto a 31 de julho.

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.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DIÁRIAS

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

Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO POR APOSENTADORIA

Aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à Empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, 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).

Se o empregado permanecer trabalhando na Empresa após a aposentadoria, será garantido esse abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo.

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.

A Empresa fica excluída do pagamento das obrigações desta cláusula se:

a) manter 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;

b) Quando a rescisão do Contrato de Trabalho ocorrer por iniciativa do empregador, com o pagamento de todas as verbas rescisórias;

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

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA

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.

a) Em havendo notificação da contratante por parte do Sindicato em relação ao descumprimento comprovado da legislação e normas mencionadas nesta cláusula, esta avaliará a situação e em havendo constatação da irregularidade, concederá prazo de 90 (noventa) 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;

Parágrafo único - A Empresa não deverá utilizar-se da contratação de cooperativas na execução de suas atividades produtivas, administração e de manutenção, exceto nas atividades relacionadas com serviços médicos e ambulatoriais, ou para prestar serviços em eventos especiais não vinculados às atividades da Empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O Contrato de Experiência, previsto no artigo 445, Parágrafo único da CLT, será estipulado observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação. O contrato de experiência não ultrapassará ao prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na Empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES

Quando exigidas por lei, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados sindicalizados deverão ser realizadas no Sindicato, gratuitamente para ambas as partes.

Havendo a recusa por parte do respectivo Sindicato, a homologação poderá ser feita na Gerência Regional do Trabalho - GRT, mesmo nas demissões ocorridas por falta grave.

Esta garantia só será aplicada quando existir na localidade do estabelecimento, sede ou sub-sede do Sindicato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA AVISO DE DISPENSA - FALTA GRAVE

O empregado dispensado sob alegação de justa causa, na forma do disposto no Artigo 482 da CLT, deverá ser comunicado do fato por escrito esclarecendo-se os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, devendo o mesmo dar protocolo desta notificação.

Em caso de recusa por parte do empregado em fornecer o protocolo, este deverá ser assinado por 2 (duas) testemunhas.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa pela Empresa, o aviso prévio obedecerá os seguintes critérios:

- a) Será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;
- b) Se efetivamente trabalhado, 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 empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso.

Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar faltar ao serviço por 7 (sete) dias corridos durante o período;

- c) Caso o empregado seja impedido pela Empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio trabalhado, ficará ele desobrigado de comparecer a Empresa, fazendo, no entanto, jus a remuneração integral;
- d) Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado, 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 ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra b desta cláusula;
- e) 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 nas letras a, b e c supra;
- f) No caso do aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições do item e supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;
- g) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;
- h) 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.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APRENDIZES

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

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

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

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

D. As entidades de classe envidarão esforços no sentido de que sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres.

E. São considerados aprendizes, para os efeitos desta cláusula, os empregados inscritos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem ou Escolas Técnicas de Educação reconhecidas pelo MEC, com idade até 19 anos completos.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MÃO DE OBRA INFANTIL

A Empresa envidará esforços junto aos seus fornecedores diretos para que cumpram a lei no que diz respeito a proibição do trabalho infantil.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Assédio Sexual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ASSÉDIO SEXUAL E/OU MORAL

A Empresa, dentro de princípios de tratamentos éticos e adequados aos seus empregados rejeita quaisquer condutas que possam levar à caracterização de assédios sexual e/ou moral.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A Empresa esta comprometida com o fornecimento de oportunidade igual de emprego a candidatos qualificados, independentemente de idade, raça, cor, sexo ou nacionalidade.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 do DSR, e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por este motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

Estes empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do respectivo Sindicato.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO OU PORTADOR DOENÇA PROFISSIONAL

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:

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

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

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

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 representativo da categoria profissional, ou quando tiverem adquirido direito a aposentadoria.

Estão excluídos da garantia supra os empregados vítimas em acidentes de trajeto a que deram causa. Excepcionam-se desta hipótese, os acidentes de trajeto ocorridos com transporte fornecido pela Empresa.

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.

As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação às novas funções.

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 contem um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma 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 mesma Empresa.

Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial.

O contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado e empregador, por pedido de demissão, por falta grave cometida pelo empregado ou pagamento dos respectivos salários correspondentes, sempre com a assistência do respectivo Sindicato.

Estabilidade Aborto

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO A 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.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CARTA DE REFERÊNCIA

A Empresa não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a Empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS

A Empresa deverá preencher a documentação exigida pela Previdência Social 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.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

A. até 3 (três) dias consecutivos no caso de falecimento de ascendente, descendente, inclusive adotivo, cônjuge ou companheiro(a);

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) ou filho menor de idade, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS AO 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-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados porém às duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador.

B) MANUTENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, 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 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 de empregados necessários por turno.

D) ESTÁGIO

A Empresa assegurara aos seus empregados estudantes, a realização de estágio, na própria Empresa, desde que compatível com formação profissional do empregado e as atividades da Empresa, ficando dispensadas do cumprimento de todas as exigências previstas na Lei 11.788 de 25/09/08.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até **12 (doze)** 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 do INSS.

O Contrato de Trabalho somente poderá ser rescindido em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre a empregada e empregador com assistência do Sindicato.

No caso de rescisão de Contrato de Trabalho por iniciativa do empregador, o aviso legal, ou previsto neste Acordo, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

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

Ao empregado afastado do serviço, percebendo Auxílio-Doença (B31), será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou neste Acordo.

Dentro do prazo limitado nesta garantia, o contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado e empregador, por pedido de demissão, por falta grave cometida pelo empregado ou pagamento dos salários correspondentes, sempre com a assistência do respectivo Sindicato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PORTADORES DO VÍRUS HIV

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

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

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SÁBADO / FERIADO

Quando o feriado coincidir com o Sábado, a Empresa poderá, alternativamente:

- a)** Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos a compensação;
- b)** Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos deste Acordo;
- c)** Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes;

A Empresa comunicará aos empregados, com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada.

Descanso Semanal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 60 (sessenta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a Empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS

- a)** A Empresa comunicará aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;
- b)** O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;
- c)** Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;
- d)** 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.

Parágrafo único - 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.

e) 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;

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

g) É vedado à Empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

h) A Empresa, se cancelar a concessão de férias já comunicadas conforme o Artigo 135 da CLT, ressarcirá as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

i) 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 Remunerada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA MATERNIDADE PARA A EMPREGADA ADOTANTE

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

Licença Adoção

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA O EMPREGADO ADOTANTE

A Empresa concederá licença remunerada de 7 (sete) dias corridos aos empregados que se tornarem pais adotantes de crianças de até 12 (doze) anos incompletos, a partir da data da decisão judicial confirmatória da adoção ou da concessão da guarda judicial.

Licença Aborto

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto comprovado por atestado médico, a empregada terá direito à repouso remunerado de até 30 dias, sem prejuízo do direito de férias, sendo facultativo à empregada o retorno ao trabalho após o período previsto no artigo 395 da CLT e mediante comunicação prévia à Empresa. Fica-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes do afastamento.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PARA CASAMENTO OU UNIÃO ESTÁVEL

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.

A presente licença se estende aos empregados que tenham formalizado união estável, mediante declaração pública realizada em cartório, independente de gênero.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade será de 7 (sete) dias corridos, contados desde a data do nascimento do filho, neles incluído, o dia previsto no inciso III, do art. 473 da CLT.

Esta licença se estende ao pai adotante, contado desde a data da adoção de criança até 12 anos de idade incompletos.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

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

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

a) Para a mão-de-obra feminina, a Empresa manterá nas enfermarias, caixas de primeiros socorros com absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

b) A Empresa proporcionará gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

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

CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CIPA

A) As eleições para a CIPA serão obrigatoriamente convocadas pelo empregador no prazo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso, enviando-se cópia do edital convocatório ao respectivo Sindicato representativo da categoria profissional, nos primeiros 10 (dez) dias após a sua publicação;

O edital deverá explicitar:

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

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

III - 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.

B) 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, que será composta pelo Presidente, 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;

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

D) No prazo máximo de 10 (dez) dias após a realização das eleições, o Sindicato representativo da categoria profissional será comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os suplentes, bem como os representantes indicados pelo empregador;

E) O não cumprimento do disposto em quaisquer das alíneas 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 representativo da categoria profissional.

F) Será obrigatório o curso de treinamento para os membros das CIPAS, que deverá ser concluído nos primeiros 30 (trinta) dias, a contar da posse dos mesmos. A Empresa informará ao respectivo Sindicato representativo da categoria 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;

G) 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;

H) A Empresa encaminhará ao respectivo Sindicato representante da categoria profissional da base territorial, cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 10º (décimo) dia após a sua assinatura;

I) A Empresa informará ao respectivo Sindicato representativo da categoria 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.

Exames Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PREVENÇÃO DO CÂNCER

A Empresa proporcionará 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.

A Empresa e o Sindicato se comprometem a realizar campanha de conscientização destinada às empregadas que trabalham na Empresa. A campanha terá como objeto a prevenção de câncer de mama e do colo do útero.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos dos respectivos Sindicatos representativos da categoria profissionais, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3.370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional e assinatura do seu facultativo.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 (decreto 3.048 de 06.05.1999);
- b) No caso de Acidente fatal de trajeto ou com mutilação, a comunicação ao Sindicato deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a Empresa tomou conhecimento do fato;
- c) No caso de doença ocupacional ou relacionada ao trabalho, os mesmos prazos valerão a partir da constatação diagnóstica e o estabelecimento do 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 nexos causal para caracterização ou não da doença profissional deverá ser estabelecido no prazo de 15 (quinze) dias.

Relações Sindicais

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIAS SINDICAIS

A) DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com Empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a Empresa designar.

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

B) SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a Empresa colocará à disposição do Sindicato, três 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

I - 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 representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;

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

- a) Se a Empresa tiver mais de 50 (cinquenta) e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (um) empregado por ano;
- b) Se a Empresa tiver mais de 500 (quinhentos) e até 1.000 (mil) empregados, limitado a 3 (três) empregados por ano;
- c) Se a Empresa tiver mais de 1.000 (mil) empregados, limitado a 5 (cinco) empregados por ano.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

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

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES / INFORMAÇÕES GLOBAIS

A. RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES - A Empresa, que possui mais de 200 (duzentos) empregados, fornecerá ao Sindicato, até 31 de agosto de 2014, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue em 2014, no ano base 2013, acrescida de dados relativos a pessoas com deficiência que forem empregados e dos que foram contratados no período, nos termos da Lei.

B. INFORMAÇÕES GLOBAIS - Quando solicitado pelo Sindicato, a Empresa fornecerá informações referente ao exercício anterior, sobre:

- I - Número de Empregados afastados mensalmente, por gênero;
- II - Jornada de trabalho semanal, reajuste salarial concedido e produção mensal.

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A) ATRASO NO RECOLHIMENTO

A Empresa, se deixar de recolher ao respectivo Sindicato beneficiado, dentro do prazo de **5 (cinco) dias úteis** após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 15% (quinze por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

B) RECIBOS

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

C) RELAÇÃO NOMINATIVA

A Empresa fornecerá ao Sindicato relação nominativa dos empregados que tiveram a sua contribuição descontada e o motivo de eventual não desconto.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, a Empresa, que possui mais de 50 (cinquenta) empregados, colocará à disposição do respectivo Sindicato, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da Empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - SALVAGUARDA

Na ocorrência de medidas econômicas durante a vigência deste Acordo, que impliquem em mudanças na atual política de liberdade de preços, deverão as partes retomar imediata negociação para o estabelecimento de novas condições.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis nos limites deste Acordo, em relação a quaisquer das cláusulas neste vigentes, admitida a possibilidade de novas negociações individuais entre a Empresa e o Sindicato.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES

Fica acordada multa equivalente a 1% (um 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, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

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

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO / REVISÃO

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

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - MEIO AMBIENTE

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA MATERNIDADE - PRORROGAÇÃO DO PERÍODO DE AUSÊNCIA AO TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Durante o período de gravidez a Empresa propiciará à empregada posto de trabalho adequado e a concessão de pausas necessárias para descanso.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - SISTEMA ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

A.FUNDAMENTAÇÃO

A Empresa implantou Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, com vigência a partir de 01 de setembro de 1991 para os Empregados Mensalistas e a partir de 01 de julho de 1993, para os Empregados Horistas.

Desde a sua implantação e até o presente momento, o referido Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, tem atendido integralmente a sua finalidade, registrando fielmente os horários de entrada e de saída dos Empregados.

O Sindicato nunca moveu contra a Empresa qualquer Processo perante a Justiça do Trabalho questionando a validade e/ou a veracidade das captações efetuadas durante estes 17 (dezesete) anos de utilização do Sistema, bem como jamais procurou o Ministério Público do Trabalho ou a Gerência Regional do Trabalho, para denunciar qualquer tipo de irregularidade ou ilegalidade no atual Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho.

A Empresa entrega mensalmente a todos os seus Empregados extrato com as captações efetuadas ao longo do mês, no mesmo documento do Demonstrativo de Pagamento do Salário.

Atua na Empresa um Diretor do Sindicato, cujo papel, dentre outros é fiscalizar o rigoroso cumprimento da legislação trabalhista e dos Acordos Coletivos firmados entre as partes. Em nenhuma ocasião este Diretor manifestou qualquer contrariedade sobre o tema.

B. SISTEMA ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO - MANUTENÇÃO DO SISTEMA ATUAL

Com base na fundamentação acima, bem como no disposto no Inciso XXVI do artigo 7º. da Constituição Federal que trata do reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho e ainda, no artigo 2º da Portaria do nº 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho, as partes decidem manter, a título de Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, sem qualquer modificação, o atual Sistema Eletrônico de Captação de Ponto, por todas as razões mencionadas anteriormente.

Este Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho alternativo não admite:

- I** - restrições à marcação do ponto;
- II** - marcação automática do ponto;
- III** - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- IV** - alteração ou eliminação dos dados registrados pelo Empregado.

Adicionalmente este sistema alternativo também:

- I** - está disponível no local de trabalho;
- II** - permite a identificação de Empregador e Empregado;
- III** - possibilita, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo Empregado.

C. INAPLICABILIDADE DA PORTARIA GM / MTE 1.510 de 21/08/09

Com adoção do sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho de que trata a Portaria nº 373 de 25/02/2011, fica acordado que a Empresa esta liberada da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto - REP, previsto no artigo 31 da Portaria GM/MTE nº 1.510 de 21/08/09, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria, isentando-a das penalidades previstas no artigo 28 da mesma.

MARCOS ALVES DE SOUZA
Diretor
MERCEDES-BENZ DO BRASIL LTDA.

AMILTON MAURIZ DA ROCHA
Gerente
MERCEDES-BENZ DO BRASIL LTDA.

JAIR DOS SANTOS

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS, DE MATERIAL ELETRICO
E ELETRONICO E DE FIBRA OPTICA DE CAMPINAS, AMERICANA, INDAIA

ELIEZER MARIANO DA CUNHA

Tesoureiro

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS, DE MATERIAL ELETRICO
E ELETRONICO E DE FIBRA OPTICA DE CAMPINAS, AMERICANA, INDAIA

**VÁLIDO SOMENTE
PARA CONSULTA**