

AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

REQUERIMENTO DE REGISTRO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR054137/2021

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**, localizado(a) à Rua Doutor Quirino - de 406/407 a 630/631, 560, edifício, Centro, Campinas/SP, CEP 13015-080, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). SIDALINO ORSI JUNIOR, CPF n. 079.674.098-41 por seu Diretor, Sr(a). JOSE DONIZETTI FERREIRA, CPF n. 188.198.198-30 por seu Diretor, Sr(a). VAGNER MARTINS DE SOUZA, CPF n. 262.680.638-21 por seu Vice-Presidente, Sr(a). JOSE CELESTINO DA SILVA, CPF n. 262.855.048-22, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 23/09/2021 no município de Sumaré/SP;

E

HONDA AUTOMOVEIS DO BRASIL LTDA , CNPJ n. 01.192.333/0001-22, localizado(a) à Estrada Municipal Valêncio Calegari, 777 - Moto Honda da Amazônia Ltda, 777, Parque Santo Antônio (Nova Veneza), Sumaré/SP, CEP 13181-903, representado(a), neste ato, por seu Diretor, Sr(a). RICARDO YUKISHIGUE KITAJIMA, CPF n. 063.377.508-88 por seu Gerente, Sr(a). RAFAEL MEIRELLES CARDINALI, CPF n. 170.864.818-66

E

HONDA AUTOMOVEIS DO BRASIL LTDA , CNPJ n. 01.192.333/0016-09, localizado(a) à Estrada Municipal Valêncio Calegari, 777 - Moto Honda da Amazônia Ltda, 777, Parque Santo Antônio (Nova Veneza), Sumaré/SP, CEP 13181-903, representado(a), neste ato, por seu Diretor, Sr(a). RICARDO YUKISHIGUE KITAJIMA, CPF n. 063.377.508-88 por seu Gerente, Sr(a). RAFAEL MEIRELLES CARDINALI, CPF n. 170.864.818-66

E

HONDA AUTOMOVEIS DO BRASIL LTDA , CNPJ n. 01.192.333/0013-66, localizado(a) à Estrada Municipal Valêncio Calegari, 777 - Moto Honda da Amazônia Ltda, 777, Parque Santo Antônio (Nova Veneza), Sumaré/SP, CEP 13181-903, representado(a), neste ato, por seu Diretor, Sr(a). RICARDO YUKISHIGUE KITAJIMA, CPF n. 063.377.508-88 por seu Gerente, Sr(a). RAFAEL MEIRELLES CARDINALI, CPF n. 170.864.818-66

E

MOTO HONDA DA AMAZONIA LTDA , CNPJ n. 04.337.168/0011-10, localizado(a) à Estrada Municipal Valêncio Calegari, 777 - Moto Honda da Amazônia Ltda, 777, Parque Santo Antônio (Nova Veneza), Sumaré/SP, CEP 13181-903, representado(a), neste ato, por seu Diretor, Sr(a). RICARDO YUKISHIGUE KITAJIMA, CPF n. 063.377.508-88 por seu Gerente, Sr(a). RAFAEL MEIRELLES CARDINALI, CPF n. 170.864.818-66

E

MOTO HONDA DA AMAZONIA LTDA , CNPJ n. 04.337.168/0021-91, localizado(a) à Estrada Municipal Valêncio Calegari, 777 - Moto Honda da Amazônia Ltda, 777, Parque Santo Antônio (Nova Veneza), Sumaré/SP, CEP 13181-903, representado(a), neste ato, por seu Diretor, Sr(a). RICARDO YUKISHIGUE KITAJIMA, CPF n. 063.377.508-88 por seu Gerente, Sr(a). RAFAEL MEIRELLES CARDINALI, CPF n. 170.864.818-66

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Subsecretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO transmitido ao Ministério da Economia, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR054137/2021, na data de 30/09/2021, às 11:17.

_____, 30 de setembro de 2021.

SOMENTE LEITURA

L

L

AL

AL

88

→

✓

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:

MR054137/2021

DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 30/09/2021 ÀS 11:17

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 e por seu e por seu ;

E

HONDA AUTOMOVEIS DO BRASIL LTDA , CNPJ n. 01.192.333/0001-22, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

HONDA AUTOMOVEIS DO BRASIL LTDA , CNPJ n. 01.192.333/0016-09, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

HONDA AUTOMOVEIS DO BRASIL LTDA , CNPJ n. 01.192.333/0013-66, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

MOTO HONDA DA AMAZONIA LTDA , CNPJ n. 04.337.168/0011-10, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

MOTO HONDA DA AMAZONIA LTDA , CNPJ n. 04.337.168/0021-91, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

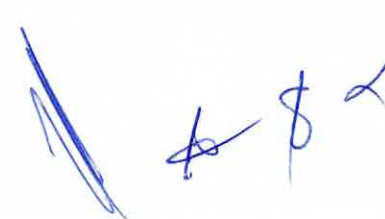
As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **DE TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE TRATORES, CAMINHÕES, AUTOMÓVEIS E VEÍCULOS SIMILARES, MOTOCICLETA, MOTONETAS E VEÍCULOS SEMELHANTES**, com abrangência territorial em **Sumaré/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial



CLÁUSULA TERCEIRA - DO PISO SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2021 a 31/08/2022

3.1. A partir de **01 de setembro de 2021**, o piso salarial da categoria será de R\$ 2.838,26 (dois mil, oitocentos e trinta e oito reais e vinte e seis centavos).

3.2. Estão excluídos desta cláusula os aprendizes de que trata o artigo 402 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo disciplinados pela cláusula específica "Aprendizes" constante a seguir deste instrumento.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2021 a 31/08/2022

4.1. Os salários de todos os empregados ativos em 31 de agosto de 2021, inclusive aos empregados que exercem funções em nível de Diretoria, Gerência, Supervisão e Assessoria, serão reajustados em 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento), correspondente ao INPC do período de 01 de setembro de 2020 a 31 de agosto de 2021, à título de reajuste e aumentos salariais.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

5.1. Nos dias de pagamento dos salários, as Empresas deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho.

5.2. 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.

5.3. Visando assegurar que o pagamento de salários continue sendo realizado antes do limite previsto na legislação (até o 5º dia útil do mês seguinte) a empresa considerará para fins de apuração de horas extras, de ausências e de abono de faltas, o período de 16 do mês anterior até o dia 15 do mês corrente, com pagamento no próprio mês corrente como já vem sendo praticado até a presente data. O período de fechamento poderá ser flexibilizado quando necessário, em virtude da quantidade de dias úteis no mês, desde que seja comunicado com antecedência aos colaboradores.

5.4. A empresa poderá disponibilizar o holerite de forma digital, bancária ou qualquer outro meio eletrônico para os empregados.



5.5. Sempre será assegurado ao empregado a opção de solicitar das Empresas o demonstrativo dos salários em documento impresso, quando necessário.

CLÁUSULA SEXTA - DO ATRASO DE PAGAMENTO

6.1. 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. 6.2. O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta cláusula acarretará multa diária revertida ao empregado, conforme abaixo:

6.2.1. 1% (um por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa;

6.2.2. 2% (dois por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita por meio de medida judicial.

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

6.4. As multas previstas nos itens 6.2.1 e 6.2.2. acima, não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

CLÁUSULA SÉTIMA - DO ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

7.1. As empresas concederão aos seus empregados, um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições:

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

7.3. 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;

7.4. 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;

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

CLÁUSULA OITAVA - DO ERRO NO PAGAMENTO/ ADIANTAMENTO

8.1. Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, 13º salário e férias,



as empresas se obrigam a efetuar a devida correção no prazo máximo de 3 (três) dias úteis.

CLÁUSULA NONA - DA COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - 2020/2021

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

9.2. A complementação será devida, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias durante os anos de 2020 e 2021 individualmente considerados e, também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção do benefício previdenciário.

9.3. Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o Salário Nominal do empregado, limitada ao teto de 7 (sete) vezes o Piso Salarial, vigente na época do evento.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Remuneração DSR

10.1. 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS COMPENSAÇÕES – PROIBIÇÃO

11.1. Não poderão ser compensados com o reajuste salarial previstos 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

12.1. A partir do 10º (décimo) dia de substituição de caráter eventual, o empregado substituído 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;



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

12.3. Não se aplica a garantia do item 12.2. 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 12.1. supra.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA

13.1. 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 à diferença entre o auxílio 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.

13.2. 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;

13.3. 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;

13.4. 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 nos pagamentos imediatamente posteriores;

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO SALÁRIO ADMISSÃO

14.1. 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, aquela que possui um único empregado no seu exercício.

14.2. Nas Empresas que possuem estrutura organizada de cargos e salários, quando ocorrer a admissão de um empregado, será garantido a ele o menor salário de cada função.

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO ADICIONAL NOTURNO

15.1. A remuneração do trabalho noturno, de que trata o artigo 73 da CLT, será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento).

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO ABONO POR APOSENTADORIA

16.1. Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma 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).

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

16.3. Para os empregados com menos de 5 (cinco) anos de serviço na mesma 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.

16.4. Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

16.4.1. A empresa que 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;

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

16.5. 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.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several initials below it.

17.1. 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.

17.2. 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 e atestada pelo INSS.

17.3. As empresas que mantêm plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA INDENIZAÇÃO POR MORTE

18.1. No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão, 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.

18.2. O pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80 e no Decreto nº 85.858/81 e na OS nº INPS/SB-053.40

18.3. Ficam excluídas desta cláusula, aquelas empresas que mantenham 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 DÉCIMA NONA - DO AUXÍLIO CRECHE

19.1. 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:

19.2. Valor fixo de 25% (vinte e cinco por cento) do piso salarial da categoria, vigente na época do evento, valer-se de assistência alternativa, como ajuda familiar.

19.3. 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


7

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

20.1. As empresas que oferecerem aos seus empregados serviços de alimentação e transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente poderão reajustar os preços cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não.

20.2. Para os níveis abaixo de Supervisão será descontado o valor de R\$ 1,00 (um real) por mês em folha de pagamento, podendo reajustar os preços cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, em percentual não superior ao limite máximo do aumento ou mediante negociação entre as partes.

20.3. Para os níveis de Supervisão e acima as Empresas poderão adotar política diferenciada de desconto respeitando o valor de R\$ 5,00 (cinco reais) por mês em folha de pagamento e a legislação vigente.

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

20.5. Os serviços de transportes fornecidos pelas empresas deverão obedecer a condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer a legislação vigente.

20.6. Pretendendo as empresas introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e transporte, poderão reajustar os preços até então praticados, independente de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS DIÁRIAS

21.1. 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.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

22.1. O Contrato de Experiência, previsto no artigo 443, parágrafo 2º, letra C e 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.

22.2. Não será celebrado 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 TERCEIRA - DAS GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

23.1. 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.

23.2. 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.

23.3. 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.

23.4. 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 VIGÉSIMA QUARTA - DA CARTA AVISO DE DISPENSA – FALTA GRAVE

24.1. 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.

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO AVISO PREVIO



25.1. Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa pela empresa, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

25.1.1. Será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;

25.1.2. 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.

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

25.3. 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* à remuneração integral;

25.4. 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 "25.1.2." desta cláusula;

25.5. 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 "25.1.1.", "25.1.2." e "25.3." supra;

25.6. No caso do aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições do item "25.5" supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;

25.7. O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;

25.8. O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que regulamentam o inciso XXI, art. 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

26.1. Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por este Acordo, as empresas não poderão 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.

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

26.3. 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 das empresas.

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DOS APRENDIZES

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

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

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

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

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

27.6. 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.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DOS DEFICIENTES E PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

28.1. Não poderão compor a cota prevista na lei 8.213/91, os trabalhadores reabilitados pelo INSS em decorrência de acidente do trabalho ou doença ocupacional.



Mão-de-Obra Jovem

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA MÃO-DE-OBRA INFANTIL

29.1. A empresa abrangida por este Acordo, envidará esforços junto aos seus fornecedores diretos para que cumpram a lei no que diz respeito a proibição do trabalho infantil.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA CARTA DE REFERÊNCIA

30.1. A empresa não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas por este Acordo.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS HOMOLOGAÇÕES

31.1. Quando exigidas por lei, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados sindicalizados deverão ser realizadas no respectivo sindicato representativo da categoria profissional, gratuitamente para ambas as partes;

31.2. Havendo a recusa por parte do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, a homologação poderá ser feita na Gerência Regional do Trabalho - GRT, mesmo nas demissões ocorridas por falta grave;

31.3. Esta garantia só será aplicada quando existir na localidade do estabelecimento, sede ou subsede do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

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



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

Adaptação de função

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DAS PROMOÇÕES

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

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

Assédio Sexual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO ASSÉDIO SEXUAL E/OU ASSÉDIO MORAL

34.1. As empresas abrangidas por este Acordo Coletivo, dentro de princípios de tratamentos éticos e adequados aos seus empregados, rejeitam quaisquer condutas que possam levar à caracterização de assédios sexual e/ou moral.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

35.1. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 12 (Doze) meses após o parto.

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

35.3. 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 representativo da categoria profissional.

35.4. 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.



Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

36.1. Serão garantidos 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.

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

36.3. 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.

36.4. 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 representativo da categoria profissional.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

37.1. 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:

37.1.1. que apresentem redução da capacidade laboral;

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

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

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

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

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

37.4. 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;

37.5. 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;

37.6. 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;

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

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

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO AFASTADO EM GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA B31

38.1. 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.

38.2. 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 representativo da categoria profissional.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - VIAS DE APOSENTADORIA

39.1. 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 contém 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.

39.2. Esta garantia fica ampliada para 18 (dezoito) meses, quando o empregado tiver mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa.

39.3. 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.

39.4. 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 representativo da categoria profissional.

Estabilidade Aborto

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

40.1. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da funcionária gestante que sofrer aborto espontâneo, desde que comprovado por atestado médico, da data da ocorrência até 06 (seis) meses após o aborto.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS

41.1. A empresa deverá preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

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

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

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

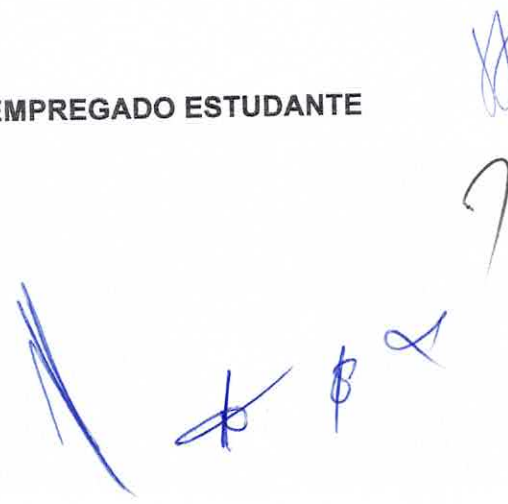
41.2. A empresa fornecerá por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social, para fins de instrução de processo de Aposentadoria Especial.

41.3. Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DAS GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

42.1. ABONO DE FALTA



42.1.1. 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 48 (quarenta e oito) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares limitados, porém, às duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador.

42.2. MANUTENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

42.2.1. 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.

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

42.3. GARANTIA DE HORÁRIO DE TRABALHO

42.3.1. 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.

42.4. ESTÁGIO

42.4.1. Será assegurado aos empregados estudantes, a realização de estágio, na própria empresa, desde que compatível com formação profissional do empregado e as atividades da empresa.







Outras estabilidades

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DOS PORTADORES DO VÍRUS HIV

43.1. 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.

43.2. 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



Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

44.1. A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

44.1.1. 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado;

44.1.2. 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);

44.2. Excetua-se da remuneração estipulada neste item 44.1.2., as horas extraordinárias trabalhadas nos

sábados já compensados sob o regime de compensação habitual, que serão remuneradas na forma do item 44.1.1..

44.3. Na prorrogação da jornada diária será também considerada como hora extraordinária o intervalo destinado a lanche ou refeição, que durante a mesma ocorrer:

44.4. Fica vedada a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias;

44.5. Excetua-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;

44.6. As empresas que possuem restaurante, que habitualmente fornece refeições aos empregados quando programar jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas, fornecerão lanche ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsará a diferença ocorridas entre o preço pago nas empresas e a aquisição fora, quando assim for determinado.

44.7. Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DO SÁBADO / FERIADO

45.1. Quando o feriado coincidir com o Sábado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho, poderá alternativamente:

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



45.1.2. Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos deste Acordo;

45.1.3. Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes;

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO CONTROLE DA JORNADA – ISENÇÃO DA IMPRESSÃO DO PONTO DIÁRIO- PORTARIA 37

46.1. 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 colaboradores.

46.2. A EMPRESA possui restaurante dentro de suas dependências e concede 1 (uma) hora para descanso e refeição, sendo devidamente pré-assinalado o horário destinado às refeições, consoante dispõe o art. 74, §2º da CLT e o art. 13 da Portaria nº 3.626/91 do Ministério do Trabalho e Emprego. A marcação automática

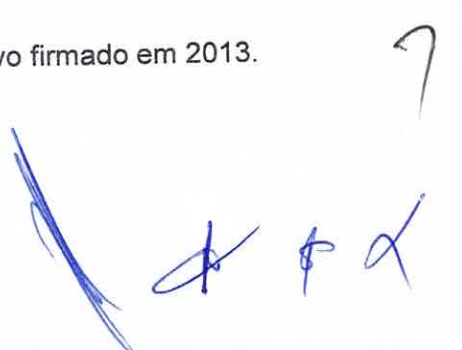
do horário de almoço, pelos mesmos motivos já explanados, nunca foi alvo de contestação por parte dos empregados, do Sindicato ou qualquer órgão de fiscalização trabalhista.

46.3. Com base na fundamentação da cláusula anterior, 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.

46.4. Este Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho alternativo não admite: I – restrições à marcação do ponto; II – marcação automática do ponto, exceto no horário de almoço; III – exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e 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; e III – possibilita, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

46.5. Inaplicabilidade da Portaria GM/MTE nº 1510 de 21/08/2009. 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 está 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 o descumprimento da mencionada Portaria, isentando-a das penalidades previstas no artigo 28 da mesma.

46.6. A presente clausula possui efeitos retroativos desde o acordo coletivo firmado em 2013.



Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

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

47.1.2. 01 (um) dia no caso de internação hospitalar da esposa, companheira ou filho (quando houver a impossibilidade da esposa ou companheira de efetuar-la), desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DAS INTERRUPTÕES DO TRABALHO

48.1. As interrupções do trabalho, por responsabilidade das empresas, casos fortuitos ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, salvo por acordo.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DAS FERIAS

49.1. A empresa comunicará aos empregados, com até 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;

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

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

49.4. 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;

49.5. 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.

49.6. 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.



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

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

49.9. É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

49.10. Se a empresa 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;

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

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA LICENÇA MATERNIDADE PARA A EMPREGADA

50.1. A empresa concederá licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias à empregada, a presente licença caberá ainda nos casos de adoção em que a empregada obtiver a guarda judicial, desde que a empregada informe ao Departamento Recursos Humanos da Empresa no prazo de 7 (sete) dias úteis da respectiva adoção.

50.2. Para fins de adoção de crianças menores de 12 anos de idade, a licença se iniciará a partir da data da decisão judicial confirmatória da adoção ou da concessão da guarda judicial, desde que, a empregada informe ao Departamento Recursos Humanos da Empresa no prazo de 7 (sete) dias úteis da respectiva adoção.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA LICENÇA PARA O EMPREGADO ADOTANTE

51.1. As empresas concederão licença remunerada de 7 (sete) dias corridos aos empregados que se tornarem pais adotantes de crianças e adolescentes de até 18 (dezoito) anos incompletos, a partir da data da decisão judicial confirmatória da adoção ou da concessão da guarda judicial.

51.2. A licença desta cláusula se estende a mãe adotante, salvo condição mais benéfica presente neste Acordo.



Licença Aborto

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA LICENÇA EM CASO DE ABORTO

52.1. Em caso de aborto, comprovado por atestado médico oficial, a empregada terá direito à repouso remunerado de até 30 (trinta) dias para os casos de gestação até o 4º mês e de até 60 (sessenta) dias a partir do 5º mês de gestação, 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.

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

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA LICENÇA PARA CASAMENTO

53.1. 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.

53.2. A presente licença se estende ao empregado que tenha formalizado união estável, mediante declaração pública realizada em cartório, independentemente de gênero.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA LICENÇA PATERNIDADE

54.1. 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 garantia abrange o pai adotante de crianças até 12 anos, mediante apresentação do documento de guarda definitiva.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA AMAMENTAÇÃO

55.1. Todas as funcionárias que estiverem amamentando, terão assegurado o tempo de 1 (uma) hora pela manhã e 01 (uma) hora à tarde, ou 2 (duas) horas acumulativas por dia, para amamentação, até 06 (seis) meses após o nascimento da criança.

55.2. Podendo a trabalhadora optar por licença remunerada de 16 (dezesesseis) dias corridos, após o término da licença maternidade, devendo comunicar sua opção à empresa 15 (quinze) dias antes do seu retorno.



Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

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

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

56.4. O sindicato representativo da categoria profissional oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho, saúde e segurança;

56.5. 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.

Uniforme

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DO FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

57.1. 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 OITAVA - DA CIPA

58.1. As eleições para as CIPAS 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;



58.2. O edital deverá explicitar:

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

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

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

58.3. Será constituída Comissão Eleitoral, no prazo de até 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, com as atribuições de coordenar, organizar e acompanhar todo o processo eleitoral, 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;

58.4. A inscrição para eleição será individual e aberta para todos os empregados da empresa, realizando-se por votação por lista única, contendo os nomes de todos os candidatos, que gozarão de garantia de emprego desde a inscrição até a eleição, facultada a eleição setORIZADA mediante Acordo Coletivo entre a empresa e respectivo sindicato profissional;

58.5. 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;

58.6. 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.

58.7. 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;

58.8. Os membros da CIPA representantes dos empregados deverão acompanhar e participar da investigação de todos os acidentes de trabalho ocorridos na empresa e ocorrências de doença profissional;

58.9. A empresa encaminhará aos respectivos sindicatos representantes da categoria profissionais da base territorial, cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 10º (décimo) dia após a sua assinatura;

58.10. 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - DA RECUSA DA ALTA MÉDICA PELA EMPRESA.



59.1. 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.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

60.1. 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.

60.2. Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PREVENÇÃO DO CÂNCER

61.1. A empresa incluirá nos exames periódicos (a cada 12 meses), constantes no PCMSO de seus funcionários, o acompanhamento dos exames ginecológicos de prevenção do câncer de útero e de mama para todas as trabalhadoras, bem como do câncer de próstata para os trabalhadores maiores de 40 anos

Relações Sindicais

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DAS GARANTIAS SINDICAIS

62.1. DIRIGENTE SINDICAL

62.1.1. 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.







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

62.2. SINDICALIZAÇÃO / CAMPANHAS E CONTRATAÇÕES DE SINDICALIZADOS

62.2.1. Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos sindicatos profissionais, três vezes por ano, local e meios para esse fim.

62.2.2. 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.

62.3. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS

62.3.1. Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções nas EMPRESAS, 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 com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, podendo apresentar a justificativa expressa posteriormente a ausência e respeitando o prazo de fechamento da Folha de Pagamento, que compreende o período do dia 16 de um mês até o dia 15 do mês seguinte;

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

62.3.3. Para as EMPRESAS com mais de 50 (cinquenta) e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (um) empregado por ano;

62.3.4. Para as EMPRESAS com mais de 500 (quinhentos) e até 1.000 (mil) empregados, limitado a 3 (três) empregados por ano;

62.3.5. Para as EMPRESAS com mais de 1.000 (mil) empregados, limitado a 5 (cinco) empregados por ano.

62.3.6. Exclusivamente para os dirigentes sindicais, será abonado o Descanso Semanal Remunerado (DSR), mesmo que excedidos os 08 (oito) dias por ano de ausência, desde que obedecidos os prazos conforme previsto na cláusula 62.3.1.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DAS CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

63.1. ATRASO NO RECOLHIMENTO

63.1.1. A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 05 (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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

63.2. RECIBOS

63.2.1. Ressalvadas as condições mais favoráveis existentes, as empresas deverão efetuar a entrega dos recibos de mensalidades, já descontadas dos associados do respectivo sindicato representativo da categoria 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.

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

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

64.1. Restou estabelecido ainda, que em conformidade com "caput" do artigo 513 "e" da CLT, e artigo 8º parágrafo 4º. da Constituição Federal, que a empresa descontará de todos os trabalhadores beneficiados pelo presente acordo, título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL, a importância equivalente a 3% (três por cento em duas parcelas de 1,5% (um e meio por cento) com os recolhimentos nas folhas de pagamento de novembro e dezembro de 2021, respeitado o teto de R\$ 113,00 (cento e treze reais) para cada uma das parcelas, do valor total pago, sendo que referido desconto foi votado e aprovado por todos os trabalhadores presentes na Assembleia. Esclarecendo ainda que o desconto de referida Contribuição é de inteira responsabilidade do sindicato profissional representante dos trabalhadores, que enviará correspondência para empresa orientando como deverá proceder o desconto.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

65.1. Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, colocarão à disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, 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 06 (seis) horas úteis posteriores ao recebimento, pelo prazo de afixação sugerido pelo sindicato

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS

66.1. Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação



deste Acordo.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DAS PENALIDADES

67.1. 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.

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

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DA SALVAGUARDA

68.1. 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.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DA PRORROGAÇÃO / REVISÃO

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA

70.1. Em relação aos empregados que exercem funções próprias e inerentes ao cargo de confiança em nível de diretoria, gerência, supervisão e assessoria, a empresa poderá aplicar política salarial e de Participação nos Resultados próprias.

70.2. O reajuste e aumento salariais dispostos na cláusula quarta deste Acordo Coletivo abrange os cargos de confiança acima, cuja vigência está limitada na citada cláusula quarta.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

70.3. Consideram-se na categoria prevista do inciso II, art. 62 da CLT, os gestores hierárquicos que ocupam cargos considerados de coordenação, assessoria, supervisão, gerência, gerência geral ou diretoria, pois agrupam profissionais que detêm confiança especial e diferenciadas por parte da empresa.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DO MEIO-AMBIENTE

71.1. A empresa signatária deste Acordo reitera a preocupação com as questões ambientais com vistas ao desenvolvimento equilibrado e sustentável de suas atividades.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DAS NECESSIDADES HIGIÊNICAS

72.1. Na empresa que utilizar mão de obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DA COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL

73.1. A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho ao INSS, através da emissão da CAT, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e em caso de morte ou acidente grave, de imediato, à autoridade competente e ao Sindicato Profissional (decreto 3.048 de 06.05.1999);

73.2. 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;

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

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DAS INFORMAÇÕES GLOBAIS



74.1. Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional, informações referentes ao exercício anterior, sobre:

74.1.1. Número de trabalhadores existentes, admitidos e demitidos no período;

74.1.2. Número de trabalhadores afastados mensalmente, por gênero;

74.1.3. Salários médios, jornada de trabalho mensal, reajuste salarial concedido e produção mensal.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

75.1. A empresa com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerá aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 31 de agosto de 2022, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue em 2021, nos anos base 2020/2021, acrescida de dados relativos a pessoas com deficiência que forem empregados e dos que foram contratados no período, nos termos da Lei.

75.2. As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético mediante entendimento prévio com o sindicato.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - ABONO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/09/2021 a 31/08/2022

76.1. No dia 28 de setembro de 2021, as Empresas efetuarão, em parcela única, o pagamento de abono salarial no valor de R\$ 1.900,00 (Um mil e novecentos reais), nos termos do art. 457, parágrafo 2º, CLT, para todos os Empregados ativos em 31 de agosto de 2021, abrangendo todos os empregados afastados, exceto os aprendizes, uma vez que:

76.1.1 Os aprendizes em fase de treinamento receberão abono salarial de R\$ 633,27 (Seiscentos e trinta e três reais e vinte e sete centavos) em parcela única, no dia no dia 28 de setembro de 2021.

76.1.2. Os aprendizes em fase de treinamento prático receberão abono salarial de R\$ 1.266,73 (Um mil, duzentos e setenta e seis reais e setenta e três centavos) em parcela única, no dia 28 de setembro de 2021.

76.1.3. Aos empregados dispensados sem justa causa antes do dia 22 de setembro de 2021, cujo período de aviso prévio indenizado extrapola o mês de setembro de 2021, também receberão abono em complemento de rescisão a ser depositado no dia 16 de novembro 2021.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS GERAIS E DISPOSIÇÕES FINAIS



77.1. Ficam asseguradas as condições mais favoráveis nos limites deste Acordo, em relação a quaisquer das cláusulas nesta vigente, admitida a possibilidade de novas negociações individuais entre os sindicatos signatários.

77.2. O SINDICATO se compromete a transmitir este instrumento Coletivo de Trabalho pelo Sistema Mediador no prazo de 08 (oito) dias conforme legislação vigente.

77.3. E, por estarem cientes e de comum acordo, as partes celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 03 (três) vias de igual forma e conteúdo, com o depósito, registro e arquivo via on line pelo Sindicato, na Superintendência Regional do Trabalho da cidade de Campinas, estado de São Paulo, e a devida transmissão junto ao Sistema Mediador - Ministério da Economia , para que surtam seus efeitos de direito.

SIN
MATEF

SIN
MATEF

SIN
MATEI

SIN
MATEI

SOMENTE LETURA

10

SOMENTE LETURA

11

SOMENTE LETURA

Anexo (PDF)

Anexo (PDF)

SOMENTE LEITURA