

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP007817/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/08/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023484/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46263.002272/2017-19
DATA DO PROTOCOLO: 24/07/2017

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

VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA, CNPJ n. 59.104.422/0057-04, neste ato representado(a) por seu Vice - Presidente, Sr(a). NILTON DE ALMEIDA JUNIOR e por seu Gerente, Sr(a). VANDERSON ANTONIO SGOBBI e por seu Gerente, Sr(a). DOUGLAS ARRIGHI PEREIRA e por seu Gerente, Sr(a). CARLOS CESAR GONCALVES DE OLIVEIRA ;

E

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, CNPJ n. 71.535.520/0001-47, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). WAGNER FIRMINO SANTANA e por seu Procurador, Sr(a). REINALDO MARQUES DA SILVA;

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 agosto de 2016 a 31 de julho de 2018 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

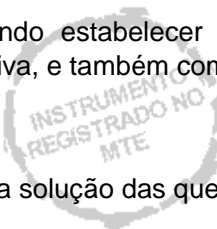
CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

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

Considerando:

- O cenário de retração da indústria automobilística no país e o aumento da concorrência ao longo dos últimos anos que impactaram drasticamente os resultados da Volkswagen do Brasil e da Unidade Anchieta;

- O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO MR 048708/2015 e TERMO ADITIVO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO MR064336/2015 sobre investimentos e condições de competitividade para a Unidade Anchieta, estabelecido em premissas de mercado e vendas que não se confirmaram;
- As condições para adequação de efetivo estabelecidas nos referidos instrumentos, que não foram suficientes para atender às metas de efetivo estabelecidas nos mesmos;
- Que desde 2013 a Empresa tem adotado diversas medidas de administração de efetivo excedente, em entendimento com o Sindicato, como férias coletivas, Banco de Horas, redução de Horas Extras, redução da contratação de prestação de serviços, suspensão temporária de contrato de trabalho (lay off), entre outras;
- A urgente necessidade de adequação de efetivo e otimização de custos para melhorar as condições de competitividade da Unidade Anchieta neste cenário;
- A constante busca pelas partes visando estabelecer condições para um futuro sustentável da Unidade Anchieta como unidade produtiva, e também como um centro de engenharia e tecnologia;
- A busca permanente das partes por uma solução das questões trabalhistas através do diálogo.



RESOLVEM,

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

PISO SALARIAL

3.1. PISO SALARIAL

3.1.1. Desde 1º de Março de 2016 (primeiro de março de dois mil e dezesseis) o piso salarial da categoria é - de R\$ 1.700,00 (um mil e setecentos reais).

3.1.2. A partir de 1º de Novembro de 2018 (primeiro de novembro de dois mil e dezoito) o piso salarial da categoria será de R\$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais).

3.1.3. A partir de 1º de Janeiro de 2020 (primeiro de janeiro de dois mil e vinte) o piso salarial da categoria será de R\$ 1.850,00 (um mil, oitocentos e cinquenta reais).

3.1.4. A partir de 1º de março de 2021 (primeiro de março de dois mil e vinte e um) o piso salarial da categoria será de R\$ 1.900,00 (um mil e novecentos reais).

O primeiro step do primeiro grau das tabelas salariais dos EMPREGADOS horistas da Unidade Anchieta sempre corresponderá ao valor do piso salarial descrito nesta cláusula.

REAJUSTES E CORREÇÕES SALARIAIS

3.2. REAJUSTES / CORREÇÕES SALARIAIS

3.2.1. Para o ano de 2017 (dois mil e dezessete) – Os salários não serão reajustados.

3.2.2. Para o ano de 2018 (dois mil e dezoito) – Os salários vigentes em 31 de outubro de 2018 (trinta e um de outubro de dois mil e dezoito) serão reajustados em 1º de novembro de 2018 (primeiro de novembro de dois mil e dezoito) pelo INPC do período de Setembro de 2017 a Outubro de 2018 (período de 14 meses).

Reajuste limitado ao teto salarial no montante de R\$ 10.606,26 (dez mil seiscentos e seis reais e vinte e seis centavos). Para salários entre R\$ 10.606,27 (dez mil seiscentos e seis reais e vinte e sete centavos) até 12.000,00 (doze mil reais), reajuste salarial em valor fixo equivalente a 100% do resultado da aplicação do índice de reajuste considerando o valor do teto (R\$10.606,26). Para salários entre R\$ 12.000,01 (doze mil reais e um centavo) até 13.000,00 (treze mil reais), reajuste salarial em valor fixo equivalente a 70% do resultado da aplicação do índice de reajuste considerando o valor do teto (R\$10.606,26). Para salários acima de 13.000,00 (treze mil reais), reajuste salarial em valor fixo equivalente a 50% do resultado da aplicação do índice de reajuste considerando o valor do teto (R\$10.606,26).

3.2.3. Os valores do teto salarial e dos respectivos limites de faixas salariais serão corrigidos em Novembro de 2018 e Janeiro de 2020, pelo mesmo índice aplicado na data base (INPC dos 14 meses anteriores) para que sejam utilizados no período seguinte de Data Base como limitadores. Permanecem inalterados os percentuais relativos a proporcionalidade do INPC aplicados sobre o valor fixo do teto de cada ano considerando cada faixa de salários (100%, 70% e 50% respectivamente).

3.2.4. Para o ano de 2020 (dois mil e vinte) – Os salários vigentes em 31 de dezembro de 2019 (trinta e um de dezembro de dois mil e dezenove) serão reajustados em 1º de janeiro de 2020 (primeiro de janeiro de dois mil e vinte) pelo INPC do período de Novembro de 2018 a Dezembro de 2019 (período de 14 meses anteriores).

As faixas de aplicação de reajuste considerando o teto mantém a lógica prevista na cláusula 3.2.2, considerando os ajustes estabelecidos na cláusula 3.2.3.

3.2.5. Para o ano de 2021 (dois mil e vinte e um) – Os salários vigentes em 28 de fevereiro de 2021 (vinte e oito de fevereiro de dois mil e vinte e um) serão reajustados em 1º de março de 2021 (primeiro de março de dois mil e vinte e um) pelo INPC do período de Janeiro de 2020 a Fevereiro de 2021 (período de 14 meses anteriores).

As faixas de aplicação de reajuste considerando o teto mantém a lógica prevista na cláusula 3.2.2, considerando os ajustes estabelecidos na cláusula 3.2.3.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA QUARTA - GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

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

4.1.1. Para o ano de 2017 (dois mil e dezessete), no dia 24 (vinte e quatro) de fevereiro de 2017.

4.1.2. Para o ano de 2018 (dois mil e dezoito), no dia 09 (nove) de fevereiro de 2018.

4.1.3. Para o ano de 2019 (dois mil e dezenove), no dia 01 (um) de março de 2019.

4.1.4. Para o ano de 2020 (dois mil e vinte), no dia 21 (vinte e um) de fevereiro de 2020.

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

PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)

4.2. PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)

A EMPRESA efetuará o pagamento do PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR), nos anos de 2016 (dois mil e dezesseis) a 2021 (dois mil e vinte e um), a todos os EMPREGADOS horistas e mensalistas da Unidade Anchieta, exceto aos Gestores de Unidade, Especialistas, Executivos e aos Expatriados, conforme condições abaixo:

4.2.1. Fica estabelecido o Valor Total de R\$ 11.800,00 (onze mil e oitocentos reais) a ser pago no ano de 2016 a título de PPR (Programa de Participação nos Resultados) aos empregados, decorrentes do volume de produção anual.

Para o ano de 2016 (dois mil e dezesseis) – O pagamento será feito em duas parcelas, sendo a 1ª (primeira) parcela paga em 13 (treze) de maio e a 2ª (segunda) parcela paga em 15 (quinze) de dezembro do mesmo ano.

Primeira parcela: Será composta pelo valor de 52% (cinquenta e dois por cento) do PPR de 2015 (dois mil e quinze) correspondente a R\$ 6.960,00 (seis mil novecentos e sessenta reais), relacionado a volume de produção anual. Excepcionalmente será pago nesta parcela mais um montante fixo de R\$1.646,19 (um mil, seiscentos e quarenta e seis reais e dezenove centavos) em razão da reestruturação da Unidade Anchieta, totalizando R\$ 8.606,19 (oito mil seiscentos e seis reais e dezenove centavos).

Segunda parcela: Será composta pelo valor de R\$ 4.840,00 (quatro mil oitocentos e quarenta reais) relacionados ao volume de produção anual. Excepcionalmente será pago nesta parcela mais um montante fixo de R\$3.000,00 (três mil reais) pago excepcionalmente em razão da reestruturação da Unidade Anchieta, totalizando o valor de R\$ 7.840,00 (sete mil oitocentos e quarenta reais).

4.2.2. Para os anos de 2017 (dois mil e dezessete) a 2021 (dois mil e vinte e um) o valor a ser pago a

título de PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR) corresponderá ao valor do ano anterior, excluídos quaisquer valores pagos excepcionalmente a título de reestruturação ou outros que porventura venham a ser pagos a quaisquer títulos, corrigido pela inflação (INPC) de janeiro a dezembro do ano anterior. A primeira parcela do PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR) em cada ano será paga no mês de Maio, em valor correspondente a 52% do valor final pago no ano anterior, excluindo-se os valores excepcionais pagos a título de reestruturação.

4.2.2.1. Para o ano de 2017 (dois mil e dezessete) – O pagamento será feito em duas parcelas, sendo a 1ª (primeira) parcela paga em 12 (doze) de maio e a 2ª (segunda) parcela paga em 15 (quinze) de dezembro do mesmo ano.

Primeira parcela: Será composta pelo valor de 52% (cinquenta e dois por cento) do valor final do PPR de 2016 (dois mil e dezesseis), ou seja, R\$ 6.136,00 (seis mil, cento e trinta e seis reais), relacionados ao volume de produção anual. Excepcionalmente será nesta parcela acrescido um montante fixo de R\$ 4.700,00 (quatro mil e setecentos reais) em razão da reestruturação da Unidade Anchieta, totalizando R\$ 10.836,00 (dez mil oitocentos e trinta e seis reais).

Segunda parcela: Será equivalente ao valor total do ano, excluindo-se quaisquer valores pagos a título de reestruturação e, deduzindo o valor pago na 1ª (primeira) parcela de R\$ 6.136,00 relacionados ao volume de produção anual. Em complemento a esta parcela, acrescenta-se excepcionalmente um valor fixo e único de R\$ 2.350,00 (dois mil trezentos e cinquenta reais) também relativos à reestruturação da Unidade Anchieta.

4.2.2.2. Para o ano de 2018 (dois mil e dezoito) – O pagamento será feito em duas parcelas, sendo a 1ª (primeira) parcela paga em 11 (onze) de maio e a 2ª (segunda) parcela paga em 14 (catorze) de dezembro do mesmo ano, aplicando-se a metodologia de cálculo prevista no item 4.2.2.

4.2.2.3. Para o ano de 2019 (dois mil e dezenove) – O pagamento será feito em duas parcelas, sendo a 1ª (primeira) parcela paga em 10 (dez) de maio e a 2ª (segunda) parcela paga em 13 (treze) de dezembro do mesmo ano, aplicando-se a metodologia de cálculo prevista no item 4.2.2.

4.2.2.4. Para o ano de 2020 (dois mil e vinte) – O pagamento será feito em duas parcelas, sendo a 1ª (primeira) parcela paga em 15 (quinze) de maio e a 2ª (segunda) parcela paga em 11 (onze) de dezembro do mesmo ano, aplicando-se a metodologia de cálculo prevista no item 4.2.2.

4.2.2.5. Para o ano de 2021 (dois mil e vinte e um) – O pagamento será feito em duas parcelas, sendo a 1ª (primeira) parcela paga em 14 (catorze) de maio e a 2ª (segunda) parcela paga em 10 (dez) de dezembro do mesmo ano, aplicando-se a metodologia de cálculo prevista no item 4.2.2.

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

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

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

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

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

4.2.8. Os EMPREGADOS afastados pela Previdência Social antes de 1º (primeiro) de janeiro de cada ano, e que não retornarem do afastamento até o vencimento de cada uma das parcelas, não farão jus ao pagamento deste PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR) do ano em referência.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA QUINTA - DESLIGAMENTOS E DEMISSÕES

ADEQUAÇÃO DO EFETIVO

ADEQUAÇÃO DE EFETIVO - PDV (PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA)

5.1. Fica acordado junto a EMPRESA a abertura de PDV (Programa de Demissão Voluntária) para todos os

EMPREGADOS da Unidade Anchieta, nos seguintes termos:

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

(Anexo I – Tabela Base PDV)

5.1.1.1. Os empregados horistas (diretos e indiretos) também receberão o pagamento de 20 salários adicionais à tabela base de PDV, caso optem pela adesão ao programa no período de inscrição de 04 (quatro) a 10 (dez) de agosto de 2016 (dois mil e dezesseis)

5.1.1.2. Para os empregados horistas (diretos e indiretos) que aderirem ao PDV no período de inscrição de 1º (primeiro) a 09 (nove) de setembro de 2016 (dois mil e dezesseis) receberão o pagamento de 15 salários adicionais à tabela base de PDV, caso optem pela adesão ao programa até a data de 09 (nove) de setembro de 2016 (dois mil e dezesseis).

5.1.1.3. Para os empregados horistas (diretos e indiretos) que aderirem ao PDV no período de inscrição de 19 (dezenove) a 30 (trinta) de setembro de 2016 (dois mil e dezesseis) receberão o pagamento de 10 salários adicionais à tabela base de PDV, caso optem pela adesão ao programa até a data de 30 (trinta) de setembro de 2016 (dois mil e dezesseis).

5.1.1.4. As datas de abertura e inscrição do PDV previstas nos itens previstas nos itens 5.1.1.1, 5.1.1.2 e 5.1.1.3 poderão sofrer alterações conforme necessidade da EMPRESA com prévia comunicação ao SINDICATO e aos EMPREGADOS, podendo inclusive alguma etapa do Programa de Demissão Voluntária ser reaberta.

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

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

5.1.1.7. Os Salários Adicionais não são cumulativos, ou seja, mesmo que o empregado satisfaça mais de uma condição para que seja elegível aos Salários Adicionais, os 20, 15 ou 10 salários serão aplicados uma única vez para este empregado.

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

5.1.1.9. Após os períodos de inscrições acima mencionados, o PDV volta às condições originalmente estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho MR048708/2015 (0,4 por ano de trabalho na EMPRESA, com o mínimo de R\$10.000 (dez mil reais)), salvo liberalidade por parte da EMPRESA em abrir novo PDV em condições diferenciadas.

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

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

5.1.2.1. Tal condição é válida para empregados que tenham Doença Ocupacional reconhecida pelo INSS e que estejam devidamente cadastrados junto ao Serviço Médico da EMPRESA até 10 (dez) de agosto de 2016 (dois mil e dezesseis).

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

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

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

5.1.2.5. Este PDV é válido somente no período de 04 (quatro) de agosto de 2016 (dois mil e dezesseis) a 12 (doze) de setembro de 2016 (dois mil e dezesseis). Após os períodos de inscrição acima mencionados, o PDV volta às condições estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho MR048708/2015 (0,4 por ano de trabalho na EMPRESA, com o mínimo de R\$10.000 (dez mil reais)), salvo liberalidade por parte da EMPRESA em abrir novo PDV em condições diferenciadas.

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

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

5.1.3. Programa de Aposentadoria Antecipada: Os empregados em condição de pré-aposentadoria, homens com pelo menos 33 anos e 6 meses de contribuição e mulheres com pelo menos 28 anos e 6 meses de contribuição, poderão ser desligados a critério da Empresa a qualquer tempo, a partir do momento que adquiram essa condição.

5.1.3.1. Para empregados que neste período já tiverem a condição de aposentadoria (35 anos de contribuição para homens e 30 anos para mulheres) em razão de seu PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário), receberão a título de indenização o número de salários correspondentes da tabela base do PDV, mais 60% (sessenta por cento) de 01 (um) salário nominal por mês que faltar para atingir os 35 anos de contribuição para homens, ou 30 anos de contribuição para mulheres, no momento do desligamento, limitado a 18 meses, desconsiderando o PPP para efeito do cálculo de indenização.

5.1.3.2. Para os empregados que aderirem ao PDV, que neste período ainda não tiverem a condição de aposentadoria mesmo considerando o PPP, receberão a título de indenização o número de salários correspondentes a tabela base do PDV, mais 60% (sessenta por cento) de 01 (um) salário nominal por mês que faltar para atingir os 35 anos de contribuição para homens, ou 30 anos de contribuição para mulheres, no momento do desligamento, limitado a 18 meses, desconsiderando o PPP para efeito do cálculo de indenização.

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

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

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

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

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

(Anexo III – Tabela Base PDV)

5.1.4.1. Os empregados mensalistas que não estejam pré-vetados pelas Áreas também receberão o pagamento de 20 salários adicionais à tabela base de PDV, caso optem pela adesão ao programa até o dia 10 (dez) de agosto de 2016 (dois mil e dezesseis).

5.1.4.1.1. Os empregados mensalistas que estejam pré-vetados pelas Áreas neste momento, caso venham a ser desligados por decisão da Companhia exclusivamente por motivo de aposentadoria durante o período de vigência deste acordo, farão jus ao recebimento de 20 salários adicionais à tabela base de PDV na ocasião do desligamento.

5.1.4.2. Para os empregados mensalistas que não estejam pré-vetados pelas Áreas e que aderirem ao PDV no período de inscrição de 1º (primeiro) a 09 (nove) de setembro de 2016 (dois mil e dezesseis) receberão o pagamento de 15 salários adicionais à tabela base de PDV, caso optem pela adesão ao programa até a data de 09 (nove) de setembro de 2016 (dois mil e dezesseis).

5.1.4.3. Para os empregados mensalistas que não estejam pré-vetados pelas Áreas e que aderirem ao PDV no período de inscrição de 19 (dezenove) a 30 (trinta) de setembro de 2016 (dois mil e dezesseis) receberão o pagamento de 10 salários adicionais à tabela base de PDV, caso optem pela adesão ao programa até a data de 30 (trinta) de setembro de 2016 (dois mil e dezesseis).

5.1.4.4. As datas de abertura e inscrição do PDV previstas nos itens previstas nos itens 5.1.4.1, 5.1.4.2 e 5.1.4.3 poderão sofrer alterações conforme necessidade da EMPRESA com prévia comunicação ao SINDICATO e aos EMPREGADOS, podendo inclusive alguma etapa do Programa de Demissão Voluntária ser reaberta.

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

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

5.1.4.7. Os Salários Adicionais não são cumulativos, ou seja, mesmo que o empregado satisfaça mais de uma condição para que seja elegível aos Salários Adicionais, os 20, 15 ou 10 salários serão aplicados uma única vez para este empregado.

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

5.1.4.9. Após os períodos de inscrições acima mencionados, o PDV volta às condições estabelecidas no

Acordo Coletivo de Trabalho MR048708/2015 (0,4 por ano de trabalho na EMPRESA, com o mínimo de R\$10.000 (dez mil reais)), salvo liberalidade por parte da EMPRESA em abrir novo PDV em condições diferenciadas.

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

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

(Anexo IV – Tabela Base PDV)

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

5.1.4.10.2. Os empregados que optarem pelo desligamento no 3º (terceiro) mês do “Programa de Recolocação” receberão incentivo financeiro correspondente a 5 (cinco) salários no total, sem incidência da tabela base do PDV descrita no item 5.1.4.10.1.

5.1.4.10.3. Os empregados que optarem pelo desligamento no 4º (quarto) mês do “Programa de Recolocação” receberão incentivo financeiro correspondente a 3 (três) salários no total, sem incidência da tabela base do PDV descrita no item 5.1.4.10.1.

5.1.4.10.4. Os empregados que optarem pelo desligamento no 5º (quinto) mês do “Programa de Recolocação” receberão incentivo financeiro correspondente a 1 (um) salário no total, sem incidência da tabela base do PDV descrita no item 5.1.4.10.1.

5.1.4.10.5. Ao término do “Programa de Recolocação”, os empregados terão seus contratos de trabalho encerrados, com o pagamento de incentivo financeiro correspondente a 1 (um) salário, sem incidência da tabela base do PDV descrita no item 5.1.4.10.1.

5.1.5. No ato do desligamento, o EMPREGADO participante de qualquer Programa de Adequação de Efetivo / Programa de Demissão Voluntária constante neste instrumento, poderá optar em receber, a título de participação em Plano Médico e através de pagamento único, o incentivo de R\$375,00 (trezentos e setenta e cinco reais) ou receber, a título gratuito, 03 (três) meses do Plano de Saúde no mesmo padrão oferecido ao EMPREGADO enquanto estava ativo. Esse valor do incentivo não possui qualquer referência ao custo do Empregado para o Plano, podendo ser revisto pela EMPRESA a qualquer tempo.

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

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

5.1.8. Ao término da vigência deste instrumento coletivo, cessarão todas as condições aqui estabelecidas

para os empregados inscritos em PDV e que não tenham sido demitidos até esta ocasião.

ADEQUAÇÃO DO EFETIVO

5.2. PROGRAMA DE ADEQUAÇÃO DE EFETIVO – FOCO PERFORMANCE

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

TERCEIRIZAÇÃO

5.3. TERCEIRIZAÇÃO DE ÁREAS AUXILIARES

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

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

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

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

5.4. POSTERGAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO DA LOGÍSTICA

Como forma de não agravar o atual cenário de excedente de pessoal da Unidade Anchieta, acordam as partes em postergar a 2ª fase da terceirização da Logística Operativa, prevista para Janeiro de 2015 no Acordo Coletivo de Trabalho estabelecido em 2012, até que as seguintes condições estejam atendidas cumulativamente:

5.4.1. A partir do início de produção da Nova Plataforma Global, e;

5.4.2. A partir do momento que a Unidade Anchieta esteja produzindo 3 modelos completos (Estamparia, Armação, Pintura e Montagem).

DESTERCEIRIZAÇÕES TEMPORÁRIAS

5.5. DESTERCEIRIZAÇÕES TEMPORÁRIAS - Insourcings

Para minimizar os impactos financeiros da Empresa, em decorrência do atual excedente de mão-de-obra,

ajustam as partes a possibilidade de realização de Insourcings, temporariamente, por parte da Empresa, de atividades atualmente terceirizadas. Essa ação tem o objetivo de permitir a alocação temporária de parte da mão-de-obra excedente. Estabelecem as partes que esses Insourcings podem envolver aproximadamente 500 empregados.

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

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

5.5.3. Fica também estabelecido entre as partes que os empregados alocados nessas atividades não servirão como paradigma para quaisquer demandas trabalhistas em função das atividades que exercerão, bem como das condições salariais em que se encontram enquadrados.

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

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

CLÁUSULA SEXTA - CLÁUSULAS SOCIAIS

As Cláusulas Sociais estabelecidas no ACORDO COLETIVO DE TRABALHO MR 048708/2015 e TERMO ADITIVO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO MR064336/2015 serão renovadas até Março de 2021 (dois mil e vinte e um) conforme descrito abaixo:

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

6.1. PAGAMENTO DE SALÁRIOS:

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

SALÁRIO ESTÁGIO / MENOR APRENDIZ

6.2. APRENDIZES:

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

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

6.2.3. Se contratado por prazo indeterminado, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na

função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em outra função, percebendo o menor salário desta. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão, preferencialmente, dirigidas para os aprendizes.

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

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

REMUNERAÇÃO DSR

6.3. DESCONTO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

DESCONTOS SALARIAIS

6.4. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

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

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

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

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

6.5. ATRASO DE PAGAMENTO

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

6.5.1. 1% (um por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa;

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

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

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

6.6. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

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

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

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

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

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

6.7. SALÁRIO ADMISSÃO

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

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

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

6.8. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

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

6.8.3. Não se aplica a garantia do item acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto no item 6.8.1. supra.

6.9. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

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

6.10. EXCLUSÃO DE EXECUTIVOS

Em relação aos EMPREGADOS que exercem funções em nível de diretoria, gerência, supervisão e assemelhados, inclusive gestores de unidade, a EMPRESA aplicará a Política Salarial e a de Participação nos Resultados próprias, isentando-se do cumprimento das Cláusulas "REAJUSTE SALARIAL", "PISO SALARIAL" e "ABONO SALARIAL", "PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)" e "PDV (PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA)".

6.11. PROMOÇÕES

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

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

6.12. COMPENSAÇÕES – PROIBIÇÃO

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

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

6.13. HORAS EXTRAS

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

6.13.1. As horas extras realizadas que não transitarem pelo sistema de BANCO DE HORAS até o limite de 29 (vinte e nove) horas por mês e/ou 275 (duzentos e setenta e cinco) horas por ano, por Empregado, serão pagas na forma abaixo:

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

6.13.1.2. Domingos, Feriados e dias pontes já compensados – com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, até o limite de 8 (oito) horas diárias e as horas excedentes com adicional de 110% (cento e dez por cento); As horas extras trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação habitual, serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento);

6.13.2. As horas extras, por EMPREGADO, prestadas acima dos limites previstos no acima, e que não forem administradas pelo sistema de BANCO DE HORAS, serão remuneradas da seguinte forma:

6.13.2.1. Segunda-feira a Sábado – com adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre a hora normal;

6.13.2.2. Domingos, Feriados e dias pontes já compensados – com adicional de 130% (cento e trinta por cento) sobre a hora normal, até o limite de 8 horas diárias;

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

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

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

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

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

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

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

ADICIONAL NOTURNO

6.14. ADICIONAL NOTURNO

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

AJUDA DE CUSTO

6.15. DIÁRIAS

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

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

6.16. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - 2017/2021

6.16.1 Aos EMPREGADOS afastados a partir de 21 de dezembro de 2016, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2017.

6.16.2. Aos EMPREGADOS afastados a partir de 21 de dezembro de 2017, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2018.

6.16.3. Aos EMPREGADOS afastados a partir de 21 de dezembro de 2018, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2019.

6.16.4. Aos EMPREGADOS afastados a partir de 21 de dezembro de 2019, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2020.

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

6.16.6. A complementação será devida, inclusive, para os EMPREGADOS cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias durante os anos de 2017 a 2019, individualmente considerados e, também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção do benefício previdenciário.

6.16.7. Esta complementação será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e 70% (setenta por cento) do salário nominal do EMPREGADO, limitada ao teto de 70% (setenta por cento) de 7

(sete) vezes o Piso Salarial vigente na época do evento.

6.17. COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA

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

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

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

6.17.4. Quando o EMPREGADO não tiver direito ao Auxílio-Doença por não ter ainda completado o período de carência exigido pelo INSS, a EMPRESA pagará 70% (setenta por cento) do seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento;

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

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

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

6.18. INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ

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

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

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

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

6.19. INDENIZAÇÃO POR MORTE

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

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

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

EMPRESA cobrirá a diferença.

AUXÍLIO CRECHE

6.20. AUXÍLIO CRECHE

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

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

6.20.2. Um valor fixo de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) para os casos em que a EMPREGADA se valer, comprovadamente, de creche credenciada de sua livre escolha ou na hipótese de optar por assistência alternativa, como ajuda familiar.

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

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

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

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

APOSENTADORIA

6.21. ABONO POR APOSENTADORIA

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

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

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

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

6.22. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

6.23. HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES DE EXECUTIVOS

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

6.24. AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

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

6.24.5. Ao EMPREGADO que no curso do aviso prévio, solicitar à EMPRESA, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e anotação da respectiva baixa na sua Carteira de Trabalho. Neste caso, a EMPRESA está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas no art. 488 da CLT, proporcionais aos períodos não trabalhados, ou eventual opção conforme item 6.24.3. desta Cláusula;

6.24.6. No caso do aviso prévio trabalhado, os EMPREGADOS abrangidos pelas disposições do item 6.24.1. supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;

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

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

6.25. CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

6.25.1. Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal a EMPRESA não poderá se valer senão de EMPREGADOS por ela contratados sob regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6.019/74 e nos casos de empreitada cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita. Nos casos excepcionais para complemento da produção, mediante negociação com o Sindicato Profissional. Modificações na legislação que regule este tema serão objeto de discussão entre as partes.

6.25.2. A EMPRESA não deverá utilizar-se da contratação de cooperativas na execução de suas atividades

produtivas e de administração, exceto nas atividades relacionadas com serviços médicos e ambulatoriais, ou eventos esporádicos não vinculados à atividade fim das EMPRESAS.

6.26. CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS

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

6.26.2. 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 120 (cento e vinte dias) para regularização por parte da contratada, sob pena de rescisão do respectivo contrato, salvo nos casos em que exista Cláusula específica de rescisão de contrato em prazo diferente do aqui mencionado.

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

6.27. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, a EMPRESA se compromete em considerar este fator quando da concepção e implantação de novos projetos para construção ou ampliação de edificações, de maneira que sejam ou se tornem acessíveis a estas pessoas, inclusive no tocante aos meios de comunicação e sinalização visual e auditiva.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

6.28. CARTA DE REFERÊNCIA

A EMPRESA não exigirá Carta de Referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. Quando solicitado por ex-EMPREGADO, a EMPRESA deverá fornecer Carta de Referência para fins de ingresso em outras EMPRESAS, informando os cursos concluídos pelo EMPREGADO, caso os mesmos constem de seus registros.

6.29. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS

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

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

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

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

6.29.2. Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

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

6.30. MÃO-DE-OBRA INFANTIL

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

6.31. MÃO-DE-OBRA PRESIDÁRIA

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

6.32. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

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

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

6.33. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E DE QUALIFICAÇÃO

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

ASSÉDIO SEXUAL

6.34. ASSÉDIO SEXUAL E/OU MORAL

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

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

6.35. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

A EMPRESA se compromete em continuar a despender todos os esforços para que, nas novas contratações, seja observada a igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 e 24 anos e as pessoas com idade superior a 40 anos de idade, independentemente do sexo, origem étnica ou religião.

6.36. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

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

ESTABILIDADE MÃE

6.37. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

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

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

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

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

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

6.38. GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

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

6.38.2. A garantia de emprego será extensiva ao EMPREGADO que estiver servindo o Tiro de Guerra. Havendo coincidência entre o horário de prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o EMPREGADO não sofrerá o desconto das horas coincidentes, nem qualquer outro desconto em razão das horas não trabalhadas por este motivo. A estes EMPREGADOS não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

6.38.3. Nos casos de plantão noturno no serviço militar, o EMPREGADO será dispensado do trabalho no dia seguinte e terá suas horas regularmente pagas pela EMPRESA. Estes EMPREGADOS não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o EMPREGADO e o Empregador com assistência do respectivo Sindicato Profissional.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

6.39. GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

6.39.1. 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:

6.39.1.1. que apresentem redução da capacidade laboral;

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

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

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

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

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

6.39.3.1. Os EMPREGADOS contemplados com as garantias previstas nesta Cláusula, não poderão servir

de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo Empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do Sindicato Profissional, ou quando tiverem adquirido direito a aposentadoria;

6.39.3.2. Estão excluídos da garantia supra os EMPREGADOS vitimados em acidentes de trajeto a que deram causa. Excepcionam-se desta hipótese, os acidentes de trajeto ocorridos com transporte fornecido pela EMPRESA;

6.39.3.3. Os EMPREGADOS garantidos por esta Cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela EMPRESA. Tais processos, quando necessários, serão preferencialmente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS;

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

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

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

6.40. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO AFASTADO EM GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA

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

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

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

6.41. PORTADORES DO VIRUS HIV

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

6.42. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - VIAS DE APOSENTADORIA

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

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

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

6.42.1. Confirmado o tempo para qualquer das mencionadas aposentadorias, essa garantia deixará de ter validade, independentemente de ter o EMPREGADO requerido a concessão do benefício ao INSS. Caso o EMPREGADO dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 60 (sessenta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples ou de aposentadoria especial.

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

ESTABILIDADE ABORTO

6.43. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

6.44. DIREITOS DA EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A EMPRESA, respeitadas as condições vigentes, poderá oferecer à sua EMPREGADA em situação de violência doméstica e familiar, serviço de apoio de assistência social.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

6.45. FERIADOS AOS SÁBADOS

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

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

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

6.45.3. Incluir o excesso de horas no sistema de compensação anual.

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

CONTROLE DA JORNADA

6.46. MINUTOS ANTES E DEPOIS DA JORNADA

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

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

FALTAS

6.47. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

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

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

6.47.3. 01 (um) dia no caso de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro(a), desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação;

6.47.4. 01 (um) dia no caso de internação hospitalar de filho(a), quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro(a) de efetuar-la.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

6.48. DIREITOS DO EMPREGADO ESTUDANTE

6.48.1. ABONO DE FALTA

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

6.48.2. MANUTENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do EMPREGADO, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a EMPRESA dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ou da matrícula. Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada.

6.48.3. GARANTIA DE HORÁRIO DE TRABALHO

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

6.48.4. ESTÁGIO

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

6.49. REDUÇÃO DO INTERVALO PARA REFEIÇÕES

Com fundamento na Portaria nº 1.095 de 20.05.10 do Ministério do Trabalho e Emprego e verificado que a EMPRESA atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, higienização e adequação dos banheiros e lavatórios em relação ao número de trabalhadores, e mediante decisão

soberana de Assembleia Geral dos EMPREGADOS envolvidos, a EMPRESA fica autorizada a firmar ACORDO COLETIVO DE TRABALHO com o respectivo Sindicato Profissional reduzindo o intervalo para refeição previsto no Artigo 71 da CLT, limitado ao mínimo de 30 (trinta) minutos, inclusive quando houver acordo para trabalho em horas suplementares em regime de compensação.

6.50. INTERRUPTÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, por responsabilidade da EMPRESA, casos fortuitos ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, salvo por ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

6.51. HORAS IN ITINERE

Em observância a Súmula 90 do TST e considerando que a EMPRESA não se encontra em local de difícil acesso e não servido por transporte público regular, fica ajustado que, quando a EMPRESA oferecer transporte para o trajeto residência trabalho e vice-versa, independentemente de participação financeira do EMPREGADO, não será considerada hora "in itinere" para nenhum efeito o tempo gasto neste trajeto.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

6.52. FÉRIAS

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

6.52.2. O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana ou, nos períodos de gozo de férias de 30 (trinta) dias, poderão ter início, a critério da EMPRESA, às quintas-feiras, sem prejuízo da quantidade de dias de gozo de férias dos EMPREGADOS.

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

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

6.52.5. A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas; Esta parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias. Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á as férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

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

6.52.7. O EMPREGADO poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em Lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista no Artigo 135 da CLT. No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o EMPREGADO poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo Empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT.

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

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

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

LICENÇA MATERNIDADE

6.53. LICENÇA MATERNIDADE PARA A EMPREGADA ADOTANTE

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

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

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

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

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

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

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

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

6.54.4. Este período adicional será opcional à EMPREGADA adotante, que deverá requerer à EMPRESA até o final do 1º (primeiro) mês da adoção ou da guarda judicial.

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

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

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

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

6.54.9. O disposto nesta Cláusula não se acumulará com eventual ampliação da Licença Maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal, portanto, a duração da Licença

Maternidade somada à prorrogação acordada será no máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

LICENÇA ABORTO

6.55. LICENÇA EM CASO DE ABORTO

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

6.56. LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do EMPREGADO, a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

6.57. AMAMENTAÇÃO

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

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

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

6.58. LICENÇA PATERNIDADE

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

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

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

6.59. MEIO-AMBIENTE

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

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

6.60. PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

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

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

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

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

UNIFORME

6.61. FORNECIMENTO DE UNIFORME E ROUPAS DE TRABALHO

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

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

6.62. CIPA

6.62.1. Mediante ACORDO COLETIVO DE TRABALHO firmado com o respectivo Sindicato Profissional devidamente aprovado em Assembleia na EMPRESA, com no mínimo 60% (sessenta por cento) dos votos dos EMPREGADOS, o mandato poderá ser ampliado para até 3 (três) anos, bem como poderá ser extinta a existência do cipeiro suplente.

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

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

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

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

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

6.62.4. A inscrição para eleição será individual e aberta para todos os EMPREGADOS da EMPRESA, realizando-se por votação por lista única, contendo os nomes de todos os candidatos, que gozarão de garantia de emprego desde a inscrição até a eleição, facultada a eleição setorializada mediante ACORDO COLETIVO DE TRABALHO entre a EMPRESA e respectivo Sindicato Profissional;

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

6.62.6. O não cumprimento do disposto em quaisquer dos itens anteriores por parte da EMPRESA tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições ser convocadas no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias

da ciência da anulação, com acompanhamento do respectivo Sindicato Profissional;

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

6.62.8. Os membros da CIPA representantes dos EMPREGADOS deverão acompanhar e participar da investigação de todos os acidentes de trabalho ocorridos na EMPRESA e ocorrências de doença profissional;

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

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

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

6.63. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

6.63.2. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do respectivo Sindicato Profissional e assinatura do profissional com CRM e/ou CRO.

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

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

6.64. PREVENÇÃO DO CÂNCER

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

6.65. SERVIÇO DE APOIO AO DEPENDENTE QUÍMICO

Fica garantido que a EMPRESA, mediante sua análise técnica, prestará aos seus EMPREGADOS, os serviços de apoio, no tocante ao tratamento de toda dependência química, tais como alcoolismo e uso de drogas, quando da primeira incidência, bem como oferecerá ao EMPREGADO serviços de apoio para tratamento de distúrbios mentais e neurológicos, mediante análise técnica da EMPRESA. O Empregado deverá subordinar-se às regras da EMPRESA sobre o tema.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

6.66. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL

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

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

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

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

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

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

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

RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

6.67. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

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

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

6.68. TAXA NEGOCIAL

Em conformidade com “caput” dos artigos 462 e 545 da CLT, a EMPRESA descontará da remuneração de todos os EMPREGADOS abrangidos por este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO contribuições para o Sindicato Profissional aprovadas em assembleias deliberativas dos trabalhadores, na forma, prazos e condições estabelecidas por estes, mediante notificação à EMPRESA.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

6.69. GARANTIAS SINDICAIS

6.69.1. DIRIGENTE SINDICAL: o dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com EMPRESA de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante por ela designado. O mesmo poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se à segurança e medicina do trabalho.

6.69.2. SINDICALIZAÇÃO: com o objetivo de incrementar a sindicalização dos EMPREGADOS, a

EMPRESA colocará à disposição do Sindicato Profissional, duas vezes por ano, local e meios para esse fim. Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da EMPRESA, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

6.69.3. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS: os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na EMPRESA, poderão ausentar-se do serviço até 8 (oito) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriado e descanso remunerado, desde que pré avisada a EMPRESA, por escrito, pelo respectivo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. Este benefício será estendido aos EMPREGADOS em geral, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:

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

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

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

6.70. RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Quando solicitado por escrito, a EMPRESA fornecerá ao Sindicato Profissional, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, informação sobre o número de EMPREGADOS existentes, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial. A informação abrangerá os EMPREGADOS horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

6.71. RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

A EMPRESA fornecerá ao Sindicato Profissional, até 31 de agosto de cada ano, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue nos respectivos anos, acrescida de dados relativos a pessoas com deficiência que forem EMPREGADOS e dos que foram contratados no período, nos termos da Lei. As informações poderão ser fornecidas através de suporte magnético mediante entendimento prévio com o Sindicato Profissional.

6.72. QUADRO DE AVISOS

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

6.73. PENALIDADES

6.73.1. Fica acordada, multa equivalente a 0,5% (meio por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, por infração e por EMPREGADO envolvido, em caso de descumprimento de quaisquer das Cláusulas contidas neste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

6.74. TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Reconhecendo a importância da indústria automobilística para o conjunto da economia brasileira, as partes concordam que é essencial o seu funcionamento durante os sete dias da semana. Desse modo decidem convencionar a possibilidade de trabalho aos domingos e feriados na EMPRESA.

6.75. VALIDADE DOS PROTOCOLOS DE ENTENDIMENTO

Face à diversidade de assuntos existentes na EMPRESA e a necessidade de rapidez nas negociações de temas internos, e ainda, a solução de questões de ordem operacional dos ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO, fica convencionado que os entendimentos havidos entre a EMPRESA e os representantes dos trabalhadores reconhecidos pelas partes signatárias deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, através de PROTOCOLO DE ENTENDIMENTO ou qualquer outro título, terão plena validade jurídica para as partes envolvidas, ressalvando que as questões que atingem os interesses do coletivo de trabalhadores, serão sempre submetidas à decisão de pertinentes Assembleias.

6.76. SALVAGUARDA

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

CLÁUSULA SÉTIMA - PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS

PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS

7.1. ADEQUAÇÃO DOS GRAUS SALARIAIS (ORGANIZAÇÃO E EFICIÊNCIA DA PRODUÇÃO)

Devido à necessidade de implementação de medidas para reestruturação do quadro de empregados da Empresa, principalmente quanto à solução do excedente de empregados com Grau salarial "B" existente na Unidade Anchieta e, ainda como forma de assegurar a continuidade de empregados na EMPRESA, as partes acordam pela migração de empregados do Grau salarial "BE" da tabela salarial atual para o Grau "AB", conforme segue (tabela de referência de valores 2016):

(Anexo V – Tabela Salarial Grau AB)

Poderão ser migrados os empregados com grau salarial BE, que estejam até o step 8 do grau salarial, ao valor equivalente de seu step na tabela salarial Grau AB, adequando a função dos mesmos, conforme indicação e necessidade da EMPRESA.

7.1.1. Caso haja necessidade de movimentação de EMPREGADOS para funções de Grau Salarial B, os empregados que foram movimentados para o Grau AB terão prioridade no preenchimento dessas posições considerando as mesmas funções que exerciam antes da movimentação.

7.1.2. Em caso de vagas futuras para funções de Grau Salarial B e desde que não haja dentre o Grau AB empregados que exerciam essas funções anteriormente a mudança para o Grau AB, os empregados do Grau AB terão prioridade de participação nos processos seletivos para promoção em vagas de Grau B, desde que atendam as características técnicas, físicas e administrativas requeridas pela função.

7.2. Os empregados abrangidos por esta cláusula não servirão como paradigma para os demais empregados da EMPRESA, tendo em vista se tratar de uma ação de implementação específica, focada na solução do excedente de empregados na Unidade.

7.3. TABELA SALARIAL

7.3.1. Fica congelada por 12 (doze) meses a progressão salarial para empregados horistas (diretos e indiretos) no step 7 e acima, após a migração para o próximo step que se dará a partir de julho de 2016 (dois mil e dezesseis).

7.3.2. Será criada nova tabela salarial para empregados horistas, tomando como base a tabela atualmente vigente, ficando a tabela vigente congelada durante o período desse ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (2016/2021) limitado ao patamar de 30% (trinta por cento). Após atingir a diferença de 30% (trinta por cento) entre os valores da nova tabela e da tabela atualmente vigente, a nova tabela salarial passará a sofrer correções de modo a se manter no patamar de 30% (trinta por cento) inferior à tabela atual.

7.3.2.1. Esta nova tabela salarial passa a ser aplicada aos empregados horistas que venham a ser contratados a partir da aprovação do ACORDO.

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

CLÁUSULA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

BANCO DE HORAS

8.1. Este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO assegura a manutenção do sistema de BANCO DE HORAS até Março de 2021 (dois mil e vinte e um) para a Unidade Anchieta. Considerando as alterações trazidas por esse ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estão transcritas abaixo na íntegra as regras do sistema de BANCO DE HORAS:

8.1.1. Regras gerais:

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

8.1.2. Períodos de Exercício:

1º (primeiro) exercício: de 1º de junho de 2016 (primeiro de junho de dois mil e dezesseis) a 31 de maio de

2017 (trinta e um de maio de dois mil e dezessete).

2º (segundo) exercício: de 1º de junho de 2017 (primeiro de junho de dois mil e dezessete) a 31 de maio de 2018 (trinta e um de maio de dois mil e dezoito).

3º (terceiro) exercício: de 1º de junho de 2018 (primeiro de junho de dois mil e dezoito) a 31 de maio de 2019 (trinta e um de maio de dois mil e dezenove).

4º (quarto) exercício: de 1º de junho de 2019 (primeiro de junho de dois mil e dezenove) a 31 de maio de 2020 (trinta e um de maio de dois mil e vinte).

5º (quinto) exercício: de 1º de junho de 2020 (primeiro de junho de dois mil e vinte) a 31 de maio de 2021 (trinta e um de maio de dois mil e vinte e um).

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

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

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

8.2. Folgas Individuais e Coletivas:

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

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

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

8.2.3. Folgas coletivas:

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Convocação para Trabalho Extraordinário:

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

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

8.3.3. Fica estabelecido que a EMPRESA poderá convocar coletivamente os empregados para pagamento de saldo negativo de BANCO DE HORAS em até 12 (doze) oportunidades no ano, até 2 (dois) eventos por mês em datas previstas para o trabalho nos calendários de 270 dias. Caso haja recusa para trabalhar em primeira convocação, a EMPRESA descontará do salário dos EMPREGADOS as horas correspondentes à convocação supracitada.

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

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

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

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

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

8.4. Limites anuais:

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

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

8.4.3. O EMPREGADO poderá folgar até 16 (dezesesseis) horas ou o equivalente a 2 (dois) dias como saldo individual, mesmo quando estiver com saldo devedor do BANCO DE HORAS, mesmo que o limite negativo de 160 (cento e sessenta) horas tenha sido atingido, em acordo com o gestor imediato.

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

8.5. Fechamento do Exercício:

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

8.5.1. Dos saldos positivos:

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

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

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

8.5.2. Dos saldos negativos:

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

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

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

8.6. Considerações complementares:

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

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

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

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

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

8.7. DIAS ADICIONAIS

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

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

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

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

8.7.4. A contabilização das horas como extraordinárias previstas neste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO não será considerada para fins de limites previstos na Cláusula 6.13 e itens seguintes.

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

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

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

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA NONA - DISPOSIÇÕES GERAIS

EFETIVO DA FERRAMENTARIA

9.1. EFETIVO DA FERRAMENTARIA

Resolvem SINDICATO e EMPRESA estabelecer um processo de renovação e adequação do Efetivo da Ferramentaria nas seguintes condições:

9.1.1. Possibilidade de desligamento imediato, a critério da Empresa, dos empregados inscritos em PDV no Acordo de Investimentos 2012-2016.

9.1.2. Empregados não inscritos em PDV que tenham se aposentado ou que se tornado elegíveis a aposentadoria até 31 de Dezembro de 2014, poderão ser desligados, a critério da Empresa, a qualquer tempo a partir de Fevereiro de 2015.

9.1.3. Extensão do atual processo de contratação de Aprendizizes, na condição de 6 (seis) Aprendizizes por semestre, até o final de 2019, chegando ao efetivo de 475 (quatrocentos e setenta e cinco) empregados na área de Ferramentaria em 2018 (dois mil e dezoito) e mantendo esse patamar até o final deste acordo.

9.1.4. Para atendimento da condição acima, fica assegurada a possibilidade de desligamento, a critério da Empresa, de empregados inscritos em PDV, ou aposentados, ou elegíveis a aposentadoria da área de Ferramentaria, a qualquer tempo durante a vigência deste instrumento.

9.1.5. Possibilidade de desligamentos adicionais aos números acima apresentados de empregados inscritos em PDV, ou aposentados ou elegíveis a aposentadoria, a critério da Empresa a qualquer tempo, desde que para esses desligamentos haja reposições com candidatos internos, de modo a manter o efetivo determinado no gráfico para cada ano:

(Anexo VI – Relação de Efetivos)

9.1.6. Para os dois parágrafos acima, fica estabelecido que primeiro devem ser desligados os empregados inscritos a qualquer momento e os elegíveis até Dezembro de 2014. Esgotadas estas opções, podem então ser desligados os empregados que vierem a se tornar aposentados ou elegíveis de 2015 em diante e, por último, os empregados do Programa de Antecipação de Aposentadoria. Os empregados de Try-Out, pela especificidade das atividades, não servirão de restrição para desligamento dos empregados das demais áreas da Ferramentaria, no entanto, entre os empregados da área de Try-Out, deverá ser respeitada a mesma sequência acima mencionada.

9.1.7. Ficam renovadas as demais condições estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho 2012-2016 da Ferramentaria que não estejam relacionadas ao redimensionamento do efetivo desta área regulados, a partir deste momento, por este instrumento.

APRENDIZES

9.2. APRENDIZES

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

FLEXIBILIDADES

9.3. PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO

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

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

Fica estabelecida a possibilidade da aplicação do Programa de Lay-off aos empregados horistas e mensalistas, conforme necessidade e decisão da EMPRESA.

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

9.4.1. A ajuda compensatória mensal prevista no art. 476 A, parágrafo 3º, da CLT e concedida ao empregado corresponderá a diferença entre 70% (setenta por cento) do seu salário nominal e o valor da Bolsa de Qualificação Profissional custeada pelo Governo Federal.

9.4.2. Não haverá pagamento de valor correspondente ao FGTS.

9.4.3. O pagamento do INSS será efetuado considerando como base o valor mínimo.

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

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

9.4.6. Pactuam as partes a possibilidade de extensão de turmas para participação em cursos de qualificação profissional, conforme necessidade da EMPRESA por mais de 5 (cinco) meses sem a complementação do Governo.

OTIMIZAÇÃO DE CUSTOS E EFICIÊNCIA

9.5. DELTA NOTURNO

A EMPRESA pagará aos EMPREGADOS que recebem valor denominado Diferença Remuneração Jornada

Noturna (Delta), indenização pela supressão do referido pagamento, em parcela única, na folha de pagamento do mês de outubro de 2016.

O calculo da indenização observará a média mensal de horas pagas como Delta nos últimos 5 (cinco) anos, multiplicado por 6 (1,2 Delta por ano) e pelo salário hora atual do EMPREGADO.

9.6. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

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

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

As partes se comprometem a criar um grupo de trabalho para discussão acerca da introdução de jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais sem sobreposição de turnos (overlapping) quando a EMPRESA estiver operando em 3 turnos de trabalho, com o mesmo referencial de custos da jornada 23 (vinte e três) horas. Tal grupo de trabalho se compromete também a realizar o debate sobre a introdução das pausas coletivas com foco na otimização das mesmas, cuja solução deve ser estabelecida até a necessidade de reestabelecimento do 3º turno de trabalho da Unidade Anchieta.

9.8. PAUSA DE TRABALHO DOS PINTORES

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

9.9. READEQUAÇÃO DE SERVIÇOS

Alimentação

9.9.1. Fica acordado o fechamento do Restaurante localizado na Ala 2.

9.9.2. As partes se comprometem a buscar medidas de otimização das questões relativas ao serviço de alimentação.

Transporte

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

AÇÕES CIRCULANTES E LANÇAMENTOS DE NOVOS PRODUTOS

9.10. AÇÕES CIRCULANTES E LANÇAMENTOS DE NOVOS PRODUTOS

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

FLEXIBILIDADES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ONDAS PMP

9.11. ONDAS PMP

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

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

(Anexo VII – Conceitos Ondas PMP)

9.12. INVESTIMENTOS

9.12.1. Nova Plataforma

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

- Alocação e exclusividade de produção dos modelos VW 270 (MQB A0 Hatch) e VW 271 (MQB A0 Sedan);
- Exclusividade de produção do atual modelo Saveiro (VW 237).

9.12.2. Ferramentaria

A Volkswagen do Brasil reafirma a realização dos investimentos na área de Ferramentaria, conforme estabelecido no Acordo Trabalhista de Junho de 2012. Portanto, a implementação da 2ª e última fase dos investimentos previstos no referido Acordo ocorrerá ao longo do ano de 2017.

9.12.3. Estamparia

As partes comprometem-se a manter um fórum de discussão sobre a modernização da Estamparia Anchieta, com o objetivo de mantê-lo como um centro competitivo de estampagem de peças.

DISPOSIÇÕES GERAIS

9.13. OUTRAS DISPOSIÇÕES

9.13.1. Os empregados que tiverem o contrato de trabalho encerrado com o recebimento de incentivo financeiro, ao receberem os pagamentos decorrentes do mesmo, darão plena, geral e irrevogável quitação do contrato de trabalho até então mantido com a EMPRESA, incluindo a renúncia expressa e desde logo de qualquer estabilidade prevista em acordos coletivos, Leis e demais normas regulamentadoras do trabalho, não podendo além disso, em razão da transação de direitos ora ocorrida, pleitear no juízo cível e/ou trabalhista qualquer questão.

9.13.2. Considerando o período de extensão e vigência deste acordo até Março de 2021, caso ocorram oscilações econômicas, de mercado ou outros fatores externos que levem a uma relevante redução nos volumes de vendas da Volkswagen, acarretando em prejuízos significativos para a Cia e no Brasil e, especificamente, uma redução drástica nos volumes de produção da Unidade Anchieta, de tal forma que não seja possível para a Empresa suportar as condições aqui estabelecidas pelo risco da continuidade e sustentabilidade de sua operação, as partes comprometem-se a rediscutir as condições estabelecidas neste instrumento.

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

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

- Banco de Horas conforme estabelecido neste instrumento
- Férias Coletivas
- Lay-off e PPE
- Programa de Demissão Voluntária conforme estabelecido neste instrumento

9.13.3. O presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO é resultado das negociações entre Empresa e Sindicato e em razão do anterior Acordo Coletivo de Trabalho firmado em Março de 2012 e Termo Aditivo firmado em Janeiro de 2015, com foco na melhoria de competitividade da Unidade Anchieta.

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

E por estarem justas e acertadas, assinam as partes o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO em 04 (quatro) vias de igual teor comprometendo-se a promover o depósito de uma das vias do mesmo para fins de registro e arquivo do Órgão Regional do Ministério do Trabalho (CLT, artigo 614) e na Entidade Sindical predominante da categoria dos trabalhadores.

NILTON DE ALMEIDA JUNIOR
VICE - PRESIDENTE
VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA

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

DOUGLAS ARRIGHI PEREIRA
GERENTE
VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA

CARLOS CESAR GONCALVES DE OLIVEIRA
GERENTE
VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA

WAGNER FIRMINO SANTANA
SECRETÁRIO GERAL

SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC

REINALDO MARQUES DA SILVA
PROCURADOR
SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC

ANEXOS
ANEXO I - TABELA BASE PDV

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

ANEXO II - INCENTIVO FINANCEIRO PARA PORTADORES DE DOENÇA OCUPACIONAL

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

ANEXO III - TABELA BASE PDV

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

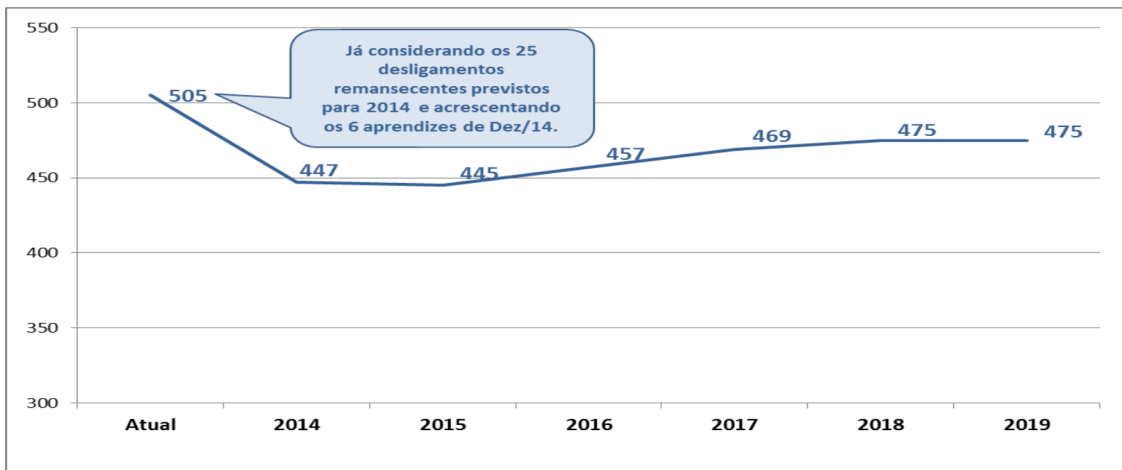
ANEXO IV - TABELA BASE PDV

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

ANEXO V - TABELA SALARIAL GRAU AB

GRAU	STEP										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		6 meses	6 meses	6 meses	6 meses	8 meses	8 meses	9 meses	9 meses	10 meses	10 meses
AB	11,77 2.047,16	3,65% 12,20 2.121,95	3,21% 13,82 2.483,71	4,21% 16,06 2.793,32	3,84% 17,64 3.068,13	11,5% 19,43 3.379,46	11,8% 21,41 3.723,84	6,77% 22,86 3.976,04	7,04% 24,47 4.256,07	6,87% 26,15 4.548,27	7,50% 28,11 4.889,17

ANEXO VI - RELAÇÃO DE EFETIVOS



ANEXO VII - CONCEITOS ONDAS PMP

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

ANEXO VIII - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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