

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP004844/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/05/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008779/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46263.001596/2013-06
DATA DO PROTOCOLO: 30/04/2013

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo n°: 46263004309201573e **Registro n°:**

Processo n°: e Registro n°:

Processo n°: e Registro n°:

SINDICATO DOS METALURGICOS 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 e por seu Presidente, Sr(a). SERGIO APARECIDO NOBRE;

SIN T I O MET MEC MAT EL ELET S A A P TTE TBE DISTRITOS, CNPJ n. 72.307.267/0001-37, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). DULCINEI CORREA DE CASTRO e por seu Diretor, Sr(a). JAIR APARECIDO ROSA e por seu Presidente, Sr(a). ISAAC JARBAS MASCARENHAS DO CARMO e por seu Secretário Geral, Sr(a). CLAUDIO BATISTA DA SILVA JUNIOR e por seu Diretor, Sr(a). ALDREY ALLAN CANDIDO;

E



VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA, CNPJ n. 59.104.422/0024-46, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). MARIO CELSO MARCONDES e por seu Diretor, Sr(a). NILTON DE ALMEIDA JUNIOR e por seu Gerente, Sr(a). DOUGLAS ARRIGHI PEREIRA;

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

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 1º de março de 2012 a 28 de fevereiro de 2014 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS E OFICINAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE TAUBATÉ, TREMEMBÉ, CARAGUATATUBA, UBATUBA, SÃO LUIZ DO PARAITINGA, REDENÇÃO DA SERRA, LAGOINHA, NATIVIDADE DA SERRA, SANTO ANTÔNIO DO PINHAL, SÃO BENTO DO SAPUCAÍ E CAMPOS DO JORDÃO**, em especial os trabalhadores da **VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEÍCULOS AUTOMOTORES LTDA**, com abrangência territorial em **TAUBATÉ-SP** e dos **TRABALHADORES METALÚRGICOS DO ABC**, com abrangência territorial em **São Bernardo do Campo/SP** e **Taubaté/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL**

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

CONSIDERANDO,

A disposição das partes em sempre buscarem o caminho do diálogo e entendimento como forma de solução das questões trabalhistas;

O objetivo de estabelecer condições de competitividade para as Unidades Anchieta e Taubaté frente aos desafios do mercado automobilístico brasileiro para os próximos anos, através de moderação no crescimento dos custos de pessoal, condições de responder às variações de demanda de volumes de produção, e medidas de flexibilidade e produtividade;

A necessidade de alocação de novos modelos, volumes e investimentos, com foco no futuro sustentável das referidas unidades;

RESOLVEM,

Celebrar o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO sobre ITENS ECONÔMICOS, FLEXIBILIDADES, INVESTIMENTOS E ALOCAÇÃO DE MODELOS DE 2012 A 2016, consolidado pelo presente instrumento:

- 3.1. A partir de Setembro de 2012 (dois mil e doze) o piso salarial da categoria será de R\$ 1.560,00 (um mil, quinhentos e sessenta reais), conforme **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013 n°. MR056866/2011** (Unidade Anchieta) e **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013 n°. MR058284/2011** (Unidade Taubaté).
- 3.2. A partir de Janeiro de 2014 (dois mil e quatorze) o piso salarial da categoria será de R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais).
- 3.3. A partir de Março de 2015 (dois mil e quinze) o piso salarial da categoria será de R\$ 1.650,00 (um mil, seiscentos e cinquenta reais).
- 3.4. A partir de Março de 2016 (dois mil e dezesseis) o piso salarial da categoria será de R\$ 1.700,00 (um mil e setecentos reais).
- 3.5. O *step* do primeiro grau das tabelas salariais dos **EMPREGADOS** horistas das unidades Anchieta e Taubaté sempre corresponderá ao valor do piso salarial descrito nesta cláusula.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

- 4.1. Para o ano de 2012 (dois mil e doze) – Os salários vigentes em 31 de agosto de 2012 (trinta e um de agosto de dois mil e doze) serão reajustados conforme **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013 MR056866/2011** (Unidade Anchieta) e **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013 MR058284/2011** (Unidade Taubaté).

- 4.2.** Para o ano de 2014 (dois mil e quatorze) – Os salários vigentes em 31 de dezembro de 2013 (trinta e um de dezembro de dois mil e treze) serão reajustados, a partir de Janeiro de 2014 (dois mil e quatorze), pela composição abaixo:
- 4.2.1.** Reposição da inflação (INPC) acumulada no período de Setembro de 2012 (dois mil e doze) a Dezembro de 2013 (dois mil e treze) -16 (dezesesseis) meses;
 - 4.2.2.** Aumento real de 2,0% (dois por cento);
 - 4.2.3.** Reajustes limitados ao teto salarial aplicado em Setembro de 2012 (dois mil e doze) reajustado pelo INPC indicado no item 4.2.2. Para salários acima deste limite, valor fixo equivalente à aplicação do índice da Data-Base (reposição da inflação mais aumento real) sobre este teto, assegurando no mínimo à reposição da inflação (INPC) para todos.
- 4.3.** Para o ano de 2015 (dois mil e quinze) – Os salários vigentes em 28 de fevereiro de 2015 (vinte e oito de fevereiro de dois mil e quinze) serão reajustados, a partir de Março de 2015 (dois mil e quinze), pela composição abaixo:
- 4.3.1.** Reposição da inflação (INPC) acumulada no período de Janeiro de 2014 (dois mil e quatorze) a Fevereiro de 2015 (dois mil e quinze) – 14 (quatorze) meses;
 - 4.3.2.** Aumento real de 2,0% (dois por cento);
 - 4.3.3.** Reajustes limitados ao teto salarial aplicado em Janeiro de 2014 (dois mil e quatorze) reajustado pelo INPC indicado no item 4.3.1. Para salários acima deste limite, valor fixo equivalente à aplicação do índice da Data-Base (reposição da inflação mais aumento real) sobre este teto, assegurando no mínimo à reposição da inflação (INPC) para todos.
- 4.4.** Para o ano de 2016 (dois mil e dezesseis) – Os salários vigentes em 29 de fevereiro de 2016 (vinte e nove de fevereiro de dois mil e dezesseis) serão reajustados, a partir de Março de 2016 (dois mil e dezesseis), pela composição abaixo:
- 4.4.1.** Reposição da inflação (INPC) acumulada no período de Março de 2015 (dois mil e quinze) a Fevereiro de 2016 (dois mil e dezesseis) -12 (doze) meses;
 - 4.4.2.** Aumento real de 2,0% (dois por cento);
 - 4.4.3.** Reajustes limitados ao teto salarial aplicado em Março de 2015 (dois mil e quinze) reajustado pelo INPC indicado no item 4.4.1. Para salários acima deste limite, valor fixo equivalente à aplicação do índice da Data-Base

(reposição da inflação mais aumento real) sobre este teto, assegurando no mínimo à reposição da inflação (INPC) para todos.

- 4.5.** Para o ano de 2017 (dois mil e dezessete) – Nova negociação será realizada pelas partes até Fevereiro de 2017 (dois mil e dezessete), definindo os índices de reajustes salariais a partir de Março de 2017 (dois mil e dezessete);

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

CLÁUSULA QUINTA - ABONO SALARIAL

- 5.1.** Para o ano de 2012 (dois mil e doze) – A **EMPRESA** efetuará o pagamento de abono salarial conforme estabelecido em **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** 2011/2013 MR056866/2011 (Unidade Anchieta) e **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** 2011/2013 MR058284/2011 (Unidade Taubaté).
- 5.2.** Para o ano de 2013 (dois mil e treze) – A **EMPRESA** efetuará o pagamento de abono salarial no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) para todos os **EMPREGADOS** horistas e mensalistas ativos em 31 de agosto de 2013 (trinta e um de agosto de dois mil e treze) e para os **EMPREGADOS** afastados, desde que tenham trabalhado pelo menos 120 (cento e vinte) dias durante o ano de 2013 (dois mil e treze), exceto para aprendizes.
- 5.2.1.** Referido pagamento será efetuado em parcela única, na data de 06 de setembro de 2013 (seis de setembro de dois mil e treze).
- 5.2.2.** Os aprendizes em fase de aprendizagem teórica receberão abono salarial de R\$ 668,00 (seiscentos e sessenta e oito reais), em parcela única, na data de 06 de setembro de 2013 (seis de setembro de dois mil e treze).

5.3. Não haverá pagamento de abono a partir de 2014 (dois mil e quatorze), inclusive, até o final da vigência deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, conforme Cláusula 1.

CLÁUSULA SEXTA - CLÁUSULAS SOCIAIS

As Cláusulas Sociais estabelecidas no **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** 2011/2013 nº. MR056866/2011 (Unidade Anchieta) e **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** 2011/2013 nº. MR058284/2011 (Unidade Taubaté) serão integralmente renovadas até 28 de fevereiro de 2017 (vinte e oito de fevereiro de dois mil e dezessete) 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 compoñham 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 no dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

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, 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".

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 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 150% (cento e cinquenta por cento); As horas extras trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação habitual, serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento);

6.13.2. As horas extras, por **EMPREGADO**, prestadas acima dos limites previstos no acima, 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, de que trata o artigo 73 da CLT, será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento). Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na **EMPRESA**.

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 - 2013/2016

- 6.16.1** Aos **EMPREGADOS** afastados a partir de 21 de dezembro de 2012, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2013.
- 6.16.2.** Aos **EMPREGADOS** afastados a partir de 21 de dezembro de 2013, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2014.
- 6.16.3.** Aos **EMPREGADOS** afastados a partir de 21 de dezembro de 2014, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2015.
- 6.16.4.** Aos **EMPREGADOS** afastados a partir de 21 de dezembro de 2015, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2016.
- 6.16.5.** 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.

6.16.6. 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 2013 a 2016, 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 o salário nominal do **EMPREGADO**, limitada ao teto de 7 (sete) vezes o Piso Salarial vigente na época do evento.

6.17. COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA

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

6.17.1. O **EMPREGADO** aposentado receberá a título de complementação, a diferença entre o benefício de aposentadoria pago pelo INSS e o salário nominal do mesmo;

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

6.17.3. 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;

6.17.4. 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;

6.17.5. 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

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

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

- 6.20.1.** Até o limite de 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria, vigente na época do evento, em caso da **EMPREGADA** valer-se, comprovadamente, de creche credenciada de sua livre escolha.
- 6.20.2.** Valor fixo de 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, vigente na época do evento, na hipótese da **EMPREGADA** valer-se de assistência alternativa, como ajuda familiar.
- 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 período.
- 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 de 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 7.24.3. desta Cláusula;
- 6.24.6.** No caso do aviso prévio trabalhado, os **EMPREGADOS** abrangidos pelas disposições do item 7.24.1. 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 n.º 6.019/74 e nos casos de empreitada cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita. Nos casos excepcionais para complemento da produção, mediante negociação com o Sindicato Profissional.
- 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 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 42 de 28.03.07 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 Assembléia 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;
- 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 e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver. Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á as férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.
- 6.52.6.** 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.
- 6.52.7.** É vedada a **EMPRESA** interromper o gozo das férias concedidas aos seus **EMPREGADOS**.
- 6.52.8.** 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.
- 6.52.9.** 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 Assembléia 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 setORIZADA 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-existent e respeitadas as respectivas condições vigentes, a realização de exame de prevenção de câncer do colo uterino e de mama, ressalvado o direito da **EMPREGADA** não se utilizar deste recurso.

6.65. 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 nexo 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” do artigo 462 da CLT, a **EMPRESA** descontará dos salários já reajustados 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 **ACORDO COLETIVO 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 Assembléias.

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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA SÉTIMA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)

A **EMPRESA** efetuará o pagamento do **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)**, nos anos de 2012 (dois mil e doze) a 2016 (dois mil e dezesseis), a todos os **EMPREGADOS** horistas e mensalistas das Unidades Anchieta e Taubaté, exceto aos Gestores de Unidade, Especialistas, Executivos e aos Expatriados, conforme condições abaixo:

- 7.1.** A Primeira parcela do **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** sempre será paga no montante correspondente a 52% (cinquenta e dois por cento) do valor total do ano anterior.
- 7.1.1.** Para o ano de 2012 (dois mil e doze) – Será pago em duas parcelas, sendo a 1ª (primeira) parcela paga em 11 de maio de 2012 (onze de maio de dois mil e doze) e a 2ª (segunda) parcela paga em 14 de dezembro de 2012 (quatorze de dezembro de dois mil e doze), no valor a ser calculado tendo em vista os indicadores e metas computados na Cláusula 7.2. e considerando como valor base o total de R\$ 12.500,00 (doze mil e quinhentos reais).
- 7.1.2.** Para o ano de 2013 (dois mil e treze) – Será pago o valor de 2012 (dois mil e doze) corrigido pelo INPC do ano de 2012 mais 2% (dois por cento). Este valor será apurado com base nos indicadores e metas computados nas Cláusulas 7.2. e 7.3. e será pago em duas parcelas. A 1ª (primeira) parcela será paga na data de 10 de maio de 2013 (dez de maio de dois mil e treze) e a 2ª (segunda) parcela será paga em 13 de dezembro de 2013 (treze de dezembro de dois mil e treze), considerando o valor total apurado do ano, deduzindo o adiantamento já pago como primeira parcela, sem correção monetária.
- 7.1.3.** Para o ano de 2014 (dois mil e quatorze) – Será pago o valor de 2013 (dois mil e treze) corrigido pelo INPC do ano de 2013 mais 2% (dois por cento). Este valor será apurado com base nos indicadores e metas computados nas Cláusulas 7.2. e 7.3. e será pago em duas parcelas. A 1ª (primeira) parcela será paga na data de 16 de maio de 2014 (dezesesseis de maio de dois mil e quatorze) e a 2ª (segunda) parcela será paga em 12 de dezembro de 2014 (doze de dezembro de dois mil e quatorze), considerando o valor total apurado do ano, deduzindo o adiantamento já pago como primeira parcela, sem correção monetária.
- 7.1.4.** Para o ano de 2015 (dois mil e quinze) – Será pago o valor de 2014 (dois mil e quatorze) corrigido pelo INPC do ano de 2014 mais 2% (dois por cento). Este valor será apurado com base nos indicadores e metas computados nas Cláusulas 7.2. e 7.3. e será pago em duas parcelas. A 1ª (primeira) parcela será paga na data de 15 de maio de 2015 (quinze de maio de dois mil e quinze) e a 2ª (segunda) parcela será paga em 11 de dezembro de 2015 (onze de dezembro de dois mil e quinze), considerando o valor total apurado do ano, deduzindo o adiantamento já pago como primeira parcela, sem correção monetária.
- 7.1.5.** Para o ano de 2016 (dois mil e dezesseis) – Será pago o valor de 2015 (dois mil e quinze) corrigido pelo INPC do ano de 2015 mais 2% (dois por cento). Este valor será apurado com base nos indicadores e metas computados nas Cláusulas 7.2. e 7.3. e será pago em duas parcelas. A 1ª (primeira) parcela será paga na data de 13 de maio de 2016 (treze de maio de dois mil e dezesseis) e a 2ª (segunda) parcela será paga em 16 de dezembro de 2016 (dezesesseis de dezembro de dois mil e dezesseis), considerando o valor total apurado do ano, deduzindo o adiantamento já pago como primeira parcela, sem correção monetária.

7.2 Ficam estabelecidos os indicadores, metas e respectivos pesos abaixo, apurados no período de Janeiro a Dezembro de cada ano, que serão a base de cálculo dos valores a serem pagos no ano de 2012 (dois mil

e doze):

7.2.1 Anchieta: Anexo I (INDICADORES DA PLANTA ANCHIETA)

7.2.2 Taubaté: Anexo II (INDICADORES DA PLANTA TAUBATÉ)

7.3. Para os anos de 2013 (dois mil e treze), 2014 (dois mil e quatorze), 2015 (dois mil e quinze) e 2016 (dois mil e dezesseis), o conceito de indicadores e pesos será o mesmo descrito nesta Cláusula Sétima, porém as metas para cada ano serão aditadas ao presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** até o pagamento da primeira parcela de cada ano.

7.4 O seguinte conceito será utilizado para efeito de cálculo dos valores a serem pagos, considerando os indicadores, metas e os respectivos pesos anuais indicados nos itens 8.2. e 8.3.:

7.4.1 Valor mínimo: quando o resultado do indicador for igual ou inferior ao indicado no campo “mínimo” da tabela, será pago o valor mínimo.

7.4.2 Valor máximo: quando o resultado do indicador for igual ou superior ao indicado no campo “máximo” da tabela, será pago o valor máximo.

7.4.3 Valor base: quando o resultado do indicador estiver entre o “mínimo” e o “máximo”, será pago o valor base.

7.4.4 Para efeito de cálculo de valores, não há proporcionalidade ou interpolação em decorrência da variação dos indicadores. Será pago o valor fixo equivalente à faixa do resultado do indicador.

7.4.5 Para efeito de valores totais de Participação nos Resultados, o valor base de cada ano será conforme indicado no item 8.1. O valor mínimo será equivalente à 85% (oitenta e cinco por cento) do valor base de cada ano, e o valor máximo será 110% (cento e dez por cento) do valor base de cada ano.

7.5. 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, no mês de Fevereiro do ano seguinte.

7.6. 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.

7.7. 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.

- 7.8. Os **EMPREGADOS** afastados a Previdência Social, a qualquer tempo a partir de 1º (primeiro) de janeiro de cada ano, tenham ou não retornado do afastamento no ano, farão jus ao pagamento integral do **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** do ano em referência.
- 7.9. 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.
- 7.10. 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 após trabalharem efetivamente por um período mínimo de 60 (sessenta) dias.
- 7.10.1. 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 folha de pagamento regular do mês subsequente, respeitados os prazos administrativos e contábeis para o cálculo desta.
- 7.11. Os **EMPREGADOS** Aprendizes cursando termos escolares puramente acadêmicos farão jus ao pagamento pela metade deste Programa de Participação nos Resultados de cada ano.
- 7.12. 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.
- 7.13. 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**.
- 7.14. 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.
- 7.15. 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.
- 7.16. Excetuam-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**.

- 7.17. Em caso de mais de 275 (duzentos e setenta e cinco) dias de trabalho ou de menos de 225 (duzentos e vinte e cinco) dias de trabalho por ano, com turnos equivalentes a 08 (oito) horas por dia, as negociações sobre **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS (PPR)** serão reabertas e os valores indicados na Cláusula 7.1 redefinidos pelas partes.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA OITAVA - ALTERAÇÕES NO PLANO MÉDICO VOLKSWAGEN

- 8.1. Este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** estabelece novo patamar de contribuição mensal para os Planos "C" e "D" dos **EMPREGADOS** das unidades Anchieta e Taubaté nas despesas decorrentes do Plano Médico Volkswagen, conforme descrito abaixo, válido a partir do mês de Abril de 2012 (dois mil e doze).
- 8.1.1. Alteração do desconto mensal na Folha de Pagamento para 3% (três por cento) do salário nominal de todos os **EMPREGADOS** usuários dos Planos "C" e "D", a título de contribuição no pagamento do Plano Médico.
- 8.2. Fica impossibilitada a partir de 1º de maio de 2012 (primeiro de maio de dois mil e doze) a inclusão de Pai e/ou Mãe como dependentes no Plano Médico. Aqueles que forem usuários do referido plano serão mantidos, respeitadas as condições e regulamentações existentes.
- 8.3. Ficam mantidas sem alterações as demais regras vigentes no Plano Médico.
- 8.4. As partes comprometem-se a definir um calendário de reuniões periódicas para discussão das questões relativas ao Plano Médico.

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

CLÁUSULA NONA - ADEQUAÇÃO DE EFETIVO - PDV (PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO)

- 9.1. Fica facultada a **EMPRESA** a abertura de PDV (Programa de Demissão Voluntária) para todos os **EMPREGADOS** das unidades Anchieta e Taubaté, conforme cotas por área, função e tempo de empresa, a serem definidas e informadas pela **EMPRESA**, na data das inscrições, nas seguintes condições:
- 9.1.1. Para o ano de 2012 (dois mil e doze): Incentivo de 0,7 (zero vírgula sete) salários nominais por ano trabalhado na **EMPRESA**, com valor mínimo de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). Para **EMPREGADOS** com até 10 (dez) anos de empresa, será pago valor complementar de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).
- 9.1.2. Para os anos de 2013 (dois mil e treze) a 2016 (dois mil e dezesseis): Incentivo de 0,4 (zero vírgula quatro) salários nominais por ano trabalhado na **EMPRESA**, com valor mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Não será pago valor complementar.
- 9.1.3. O PDV 2012 (dois mil e doze) será aberto em duas fases:

1ª (primeira) Fase do PDV de 2012 (dois mil e doze) – Abertura de inscrição para **EMPREGADOS** não aposentados, em todas as áreas da **EMPRESA**, conforme

limitação das cotas por área, função e tempo de empresa a serem definidas pela **EMPRESA**. Haverá possibilidade de desligamento imediato, calendarização - com índice de 0,7 (zero vírgula sete) - ou veto da área. No caso de **EMPREGADO** vetado, havendo uma nova adesão e liberação da área, fica estabelecido que este sairá com o índice de PDV vigente no momento da saída.

2ª (segunda) Fase do PDV 2012 (dois mil e doze) – Abertura para **EMPREGADOS** aposentados ou com 35 (trinta e cinco) anos de contribuição ao INSS, de todas as áreas da **EMPRESA**. Haverá possibilidade de desligamento imediato, calendarização - com incentivo de 0,7 (zero vírgula sete) salários nominais por ano trabalhado na **EMPRESA** - ou veto da área. No caso de **EMPREGADO** aposentado vetado, se este for indicado na vigência deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, sairá com o incentivo de 0,7 (zero vírgula sete) salários nominais por ano trabalhado na **EMPRESA**.

- 9.5.** O **EMPREGADO** aposentado será convidado no momento da inscrição do PDV quanto à data de interesse do seu desligamento, entretanto a definição do momento do desligamento caberá à **EMPRESA**, de acordo com as inscrições recebidas, necessidade de redução, perfil técnico e habilidades físicas para desempenho das atividades.
- 9.6.** Fica facultada à **EMPRESA** a indicação de **EMPREGADOS** aposentados ou elegíveis à aposentadoria – 35 (trinta e cinco) anos de contribuição previdenciária – para completar o número restante, conforme números definidos na **MINUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, assinada pelas partes em 16 de março de 2012 (dezesesseis de março de dois mil e doze).
- 9.7.** Estabelecem as partes que a **EMPRESA** efetuará pesquisa de contagem de tempo de serviço dos **EMPREGADOS** para efeito de cumprimento do presente instrumento.
- 9.8.** No ato do desligamento, o **EMPREGADO** 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 VW – padrão C (Enfermaria).
- 9.9.** Ficam excluídos dessa cláusula 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - TERCEIRIZAÇÕES

Ficam acordadas as terceirizações abaixo mencionadas:

- 10.1.** Terceirização de subconjuntos de armação do Gol G4 / Kombi na Unidade Anchieta, envolvendo 128 (cento e vinte e oito) postos de trabalho, com alocação dos **EMPREGADOS** envolvidos preferencialmente em outras operações da própria área, dependendo da disponibilidade de vagas oficiais da **EMPRESA**.
- 10.1.1.** É assegurada a informação prévia às Entidades de Representação de **EMPREGADOS** sobre previsão de visita de fornecedores para avaliação das operações, e sobre o planejamento das terceirizações aprovadas técnica e financeiramente.

10.2. Segurança Patrimonial:

10.2.1. Anchieta: Pátios externos, embarque de veículos (Ala 38) e estacionamento de **EMPREGADOS**, envolvendo **15** (quinze) postos de trabalho.

10.2.2. Taubaté: Recepção 01 (um) e 02 (dois), entrega de senhas, embarque de veículos, estacionamento dos **EMPREGADOS**, e pátio da antiga Cooperativa, envolvendo **10** (dez) postos de trabalho.

10.3. Logística: 88 (oitenta e oito) postos de trabalho a partir de 2013 (dois mil e treze), envolvidos nas atividades de remessa, gate, depósito, vasilhame e box da remessa. Terceirização integral das atividades da Logística partir de janeiro de 2015 (dois mil e quinze), com exceção das áreas de Disp. de Materiais BAO, Staff e Qualidade, Controle de Materiais, Program. Controle de Produção (PCP), Planejamento Logístico e TAED, envolvendo 642 (seiscentos e quarenta e dois) postos de trabalho a serem terceirizados.

10.4. Bombeiros: as partes se comprometem a buscar alternativas para um novo formato de contratação de Bombeiros.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FLEXIBILIDADES

11.1. 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.

11.1.1. 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).

11.1.2. O número de veículos no circulante precisa ser superior a 1.700 (um mil e setecentos) na unidade Anchieta e 1.200 (um mil e duzentos) em Taubaté (estes valores estão baseados na produção de 1.700 (um mil e setecentos) veículos por dia na unidade Anchieta e 1.085 (um mil e oitenta e cinco) veículos por dia em Taubaté, bem como nos atuais modelos produzidos. A alteração destes parâmetros remeterá à revisão dos números de circulante);

11.1.3. 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;

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

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

11.2. 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.

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

11.2.2. 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).

11.2.3. 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.

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DIAS ADICIONAIS

12.1. Fica facultada à **EMPRESA** a possibilidade de convocar os **DIAS ADICIONAIS** de produção durante os anos de 2012 (dois mil e doze) a 2016 (dois mil e dezesseis), para atingir o número de 270 dias de trabalho por turno por ano (dias regulares mais dias adicionais), excluindo-se para efeito deste cálculo as férias, com referência nos calendários abaixo:

- ANCHIETA

Anexo III - Dias Adicionais para o ano de 2012.

Anexo IV - Dias Adicionais para o ano de 2013.

Anexo V - Dias Adicionais para o ano de 2014.

Anexo VI - Dias Adicionais para o ano de 2015.

Anexo VII - Dias Adicionais para o ano de 2016.

- TAUBATÉ

Anexo VIII - Dias Adicionais para o ano de 2012.

Anexo IX - Dias Adicionais para o ano de 2013.

Anexo X - Dias Adicionais para o ano de 2014.

Anexo XI - Dias Adicionais para o ano de 2015.

Anexo XII - Dias Adicionais para o ano de 2016.

- 12.2.** Ficam estabelecidos 270 (duzentos e setenta) dias de trabalho e compensações com equivalência de 08 (oito) horas por turno de trabalho, com referência nos calendários acima – 2012 (dois mil e doze) a 2016 (dois mil e dezesseis).
- 12.3.** A jornada de trabalho nos **DIAS ADICIONAIS** estabelecidos nos calendários acima será de 08 (oito) horas para a Planta Anchieta. Para a Planta Taubaté a jornada de trabalho será de 06 (seis) horas em caso de sábados e de 08 (oito) horas em caso de feriados durante a semana.
- 12.4.** 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.
- 12.5.** Para os **EMPREGADOS** lotados no **PTO (POWERTRAIN OPERATIONS)** Planta Anchieta, a **EMPRESA** fica desobrigada da convocação para o trabalho nos **DIAS ADICIONAIS** de produção, desde que haja 03 (três) dias ou mais de circulante dos produtos produzidos pelo PTO.
- 12.6.** A **EMPRESA** poderá cancelar a programação das horas-extras, no mínimo, 72 (setenta e duas) horas de antecedência à sua realização.
- 12.7.** A contabilização das horas como extraordinárias previstas neste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** não será considerada para fins de limites previstos na **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAS** e seus respectivos parágrafos, do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013 MR056866/2011** (Unidade Anchieta) e **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013 MR058284/2011** (Unidade Taubaté).
- 12.8.** O pagamento dos **DIAS ADICIONAIS** previstos no **item 12.1** será efetuado no último dia útil da semana seguinte à sua realização, com os adicionais de 75% (setenta e cinco por cento) para as horas realizadas aos sábados e 130% (cento e trinta por cento) para as horas realizadas aos domingos e feriados.
- 12.9.** Para os **EMPREGADOS** do Regime 6x1 (seis por um) – Estamparia – 1º (primeiro) turno, o dia adicional de produção será considerado aos domingos, os quais receberão adicionais de 150% (cento e cinquenta por cento).

- 12.10.** Fica estabelecido que, a partir de janeiro de 2013 (dois mil e treze), 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**.
- 12.11.** Fica assegurado o pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º (décimo terceiro) salário na 6ª (sexta) feira que anteceder o carnaval, conforme datas abaixo:
- 12.11.1.** Para o ano de 2012 (dois mil e doze), no dia 17 de fevereiro de 2012 (dezesete de fevereiro de dois mil e doze);
- 12.11.2.** Para o ano de 2013 (dois mil e treze), no dia 08 de fevereiro de 2013 (oito de fevereiro de dois mil e treze);
- 12.11.3.** Para o ano de 2014 (dois mil e quatorze), no dia 28 de fevereiro de 2014 (vinte e oito de fevereiro de dois mil e quatorze);
- 12.11.4.** Para o ano de 2015 (dois mil e quinze), no dia 13 de fevereiro de 2015 (treze de fevereiro de dois mil e quinze);
- 12.11.5.** Para o ano de 2016 (dois mil e dezesseis), no dia 05 de fevereiro de 2016 (cinco de fevereiro de dois mil e dezesseis).
- 12.12.** A convocação para o pagamento de saldo negativo de **BANCO DE HORAS** poderá ocorrer em 03 (três) eventos por ano a partir do ano de 2013 (dois mil e treze), conforme datas indicadas na cláusula 12.1:
- 12.12.1.** No caso de cancelamento do dia adicional que antecede o dia de pagamento de saldo negativo de Banco de Horas em um mesmo mês, o dia inicialmente planejado como **BANCO DE HORAS**, se confirmada a convocação, passará a ser um dia adicional de trabalho.
- 12.12.2.** Caso a **EMPRESA** considere não haver **EMPREGADOS** com saldo negativo na quantidade suficiente para realizar as atividades previstas, poderá convocar como um dia adicional de produção o dia previsto para pagamento de Banco de Horas negativo, respeitadas todas as regras relacionadas à **DIAS ADICIONAIS**.
- 12.13.** A compensação de feriados pontes para mensalistas das áreas administrativas da Unidade Anchieta ocorrerá através de minutos diários com definição posterior de calendário específico.
- 12.14.** Excetuam-se desta Cláusula os **EMPREGADOS** que exerçam função em nível de Diretoria, Gerência, Supervisores, Especialistas e Gestores de Unidade.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

- 13.1.** Este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** assegura a manutenção do sistema de **BANCO DE HORAS** até Maio de 2017 (dois mil e dezessete) para Unidades Taubaté e Anchieta. Considerando as alterações trazidas por esse **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estão

transcritas abaixo na íntegra as regras do sistema de **BANCO DE HORAS** para cada uma das plantas:

Unidade Taubaté:

13.2. Regras gerais:

13.2.1 A partir de 1º de junho de 2012 (primeiro de junho de dois mil e doze), está mantido o **SISTEMA DE BANCO DE HORAS** para todos os **EMPREGADOS** da Unidade Taubaté abrangidos por este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, cujas regras estão transcritas abaixo.

13.2.2 Períodos de Exercício:

13.2.2.1 1º (primeiro) exercício: de 1º de junho de 2012 (primeiro de junho de dois mil e doze) a 31 de maio de 2013 (trinta e um de maio de dois mil e treze).

13.2.2.2 2º (segundo) exercício: de 1º de junho de 2013 (primeiro de junho de dois mil e treze) a 31 de maio de 2014 (trinta e um de maio de dois mil e quatorze).

13.2.2.3 3º (terceiro) exercício: de 1º de junho de 2014 (primeiro de junho de dois mil e quatorze) a 31 de maio de 2015 (trinta e um de maio de dois mil e quinze).

13.2.2.4 4º (quarto) exercício: de 1º de junho de 2015 (primeiro de junho de dois mil e quinze) a 31 de maio de 2016 (trinta e um de maio de dois mil e dezesseis).

13.2.2.5 5º (quinto) 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).

13.2.3. As horas trabalhadas acima de 40 (quarenta) horas até 42 (quarenta e duas) horas semanais, coletivas ou individuais, serão creditadas no sistema de **BANCO DE HORAS**.

13.2.4. O adicional das 02 (duas) primeiras horas serão convertidos em saldo de horas positivas no sistema de **BANCO DE HORAS**.

13.2.5. Ficam excluídos os dias que não fazem parte da jornada habitual de trabalho (sábados, domingos e feriados) da incidência do **BANCO DE HORAS** nas 02 (duas) primeiras horas realizadas na semana.

13.2.6. Fica acordado a possibilidade de o **EMPREGADO** optar pela incidência de **BANCO DE HORAS** nas 02 (duas) primeiras horas extras realizadas, mesmo nos dias que não fazem parte da jornada habitual de trabalho. Para isso, a **EMPRESA** divulgará em seus meios de comunicação os prazos para que seja feita a opção acima descrita, através de formulário específico.

13.2.7. As horas trabalhadas acima de 42 (quarenta e duas) horas semanais serão cumulativas até o limite de 40 (quarenta) horas mensais sem a incidência do sistema de **BANCO DE HORAS**, sendo pagos a hora base mais o respectivo adicional de horas extras.

13.2.8. As horas trabalhadas acima do limite estabelecido no item 13.2.7. serão creditadas no sistema de **BANCO DE HORAS** e o respectivo adicional será pago no mês da ocorrência, respeitando o fechamento contábil mensal da **EMPRESA**.

13.3. Folgas Individuais e Coletivas:

Os saldos positivos de horas do sistema de Banco de Horas poderão ser gozados pelo **EMPREGADO** da seguinte forma:

13.3.1. Folgas individuais seguidas ao período de férias individuais ou coletivas, de comum acordo entre as partes.

13.3.2. Folgas individuais, de jornada integral ou parcial desde que negociadas de comum acordo entre o **EMPREGADO** e seu superior imediato.

13.3.3 Folgas coletivas:

13.3.3.1 Para parte ou totalidade da uma área, setor, turno ou departamento, conforme necessidade e condição da **EMPRESA**, mesmo que os **EMPREGADOS** estejam com saldo de horas zerado ou negativo, conforme regras e condições abaixo:

13.3.3.1.1 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 totalidade dos **EMPREGADOS** de um setor, departamento, área ou toda a Fábrica, conforme necessidade e condição da **EMPRESA**. Os dias de folga deverão ser comunicados aos **EMPREGADOS** até o último dia da semana antecedente à folga. Em caso de cancelamento da folga, a comunicação deverá ser feita aos **EMPREGADOS** com 01 (um) dia de antecedência à sua realização.

13.3.3.1.2 Concessão de folgas coletivas na modalidade “day-off”, limitada a 02 (duas) ocorrências por mês, até o limite de 160 (cento e sessenta) horas, para parte ou totalidade dos **EMPREGADOS** de um setor, departamento, área ou de toda a Fábrica, conforme necessidade e condição da **EMPRESA**, devendo a folga ser comunicada aos **EMPREGADOS** até a metade do turno que anteceder a mesma.

13.3.4 As exceções ao estabelecido no item acima deverão ser previamente negociadas entre as partes.

13.3.5 Quando da concessão de folgas, havendo saldo positivo no **BANCO DE HORAS** do **EMPREGADO**, será descontada a hora do saldo credor.

13.3.6 Para os **EMPREGADOS** cujo saldo de Banco de Horas estiver devedor, não haverá pagamento das horas base, até que o saldo devedor seja zerado, entretanto será efetuado o pagamento do respectivo adicional de horas extras.

13.4 Convocação para Trabalho Extraordinário:

13.4.1. Fica facultado a **EMPRESA** a convocação coletiva para pagamento do saldo negativo de Banco de Horas, podendo ser administrado da seguinte forma:

13.4.2. A **EMPRESA** convocará os **EMPREGADOS**, até 03 (três) dias por ano, conforme dias contidos nos calendários apresentados neste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – Cláusula Décima Terceiro – DIAS ADICIONAIS**, coletivamente para o trabalho aos sábados, com jornada de 06 (seis) horas, com a finalidade de pagamento do saldo negativo do sistema de **BANCO DE HORAS**. A convocação deste trabalho deverá ser feita até a sexta-feira da semana que anteceder o trabalho e, em caso de cancelamento, a comunicação aos **EMPREGADOS** deverá ocorrer até a quarta-feira antecedente ao dia programado para o trabalho. Caso haja recusa para trabalhar no dia convocado, a **EMPRESA** descontará do salário dos **EMPREGADOS** as horas correspondentes à convocação supracitada.

13.4.3. Os **EMPREGADOS** que por ventura estejam com saldo de **BANCO DE HORAS** zerado ou positivo, trabalharão normalmente na convocação acima descrita, entretanto as horas trabalhadas serão administradas dentro das regras deste sistema de **BANCO DE HORAS**.

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

13.5. Limites anuais:

13.5.1. Fica estabelecido neste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** o limite anual de 100 (cem) horas de saldo positivo para fins do sistema de **BANCO DE HORAS** dentro de cada período de exercício. Acima deste limite, as horas extras realizadas serão pagas integralmente, ou seja, horas base mais seus respectivos adicionais.

13.5.2. Fica estabelecido neste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** o limite de 160 (cento e sessenta) horas negativas de saldo de **BANCO DE HORAS** dentro de cada período de exercício, com possibilidade de transferência de débito para o exercício seguinte de 120 (cento e vinte) horas negativas de saldo de **BANCO DE HORAS**. No fechamento do exercício, as horas negativas acima de 120 (cento e vinte) serão perdoadas.

13.6. Fechamento do Exercício:

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

- 13.6.1.1** O saldo positivo de horas será pago anualmente aos **EMPREGADOS** no mês de Junho de cada ano deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.
- 13.6.1.2** O saldo negativo de horas será transferido integralmente para o próximo exercício, respeitando-se o limite de 120 (cento e vinte) horas negativas. Acima desse limite, as horas negativas serão perdoadas.
- 13.6.1.3** Com antecedência mínima de 06 (seis) meses ao vencimento deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, as partes envolvidas não medirão esforços para a sua renegociação e, em não havendo acordo, os saldos negativos de horas do sistema de **BANCO DE HORAS** serão descontados na Folha de Pagamento dos **EMPREGADOS** envolvidos, considerando o limite máximo de 20 (vinte) horas por mês até a liquidação total do saldo devedor.

13.7. Considerações complementares:

- 13.7.1.** Durante a vigência deste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, as horas extras realizadas aos finais de semana, feriados que coincidam com o final de semana e feriados ponte, não terão a incidência do sistema de **BANCO DE HORAS**, e o pagamento das horas e dos adicionais correspondentes ocorrerá na sexta-feira seguinte ao seu efetivo trabalho.
- 13.7.1.1.** O pagamento do adicional de horas extras referido no parágrafo acima respeitará os limites de horas e adicionais previstos na Cláusula 18 do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO MR 056866/2011** em vigor.
- 13.7.2.** Na ocorrência do trabalho em regime de horas extras dentro do sistema de Banco de Horas, havendo folga coletiva ou individual, e a mesma ocorrer até a data de fechamento contábil da Folha de Pagamento, não ocorrerá o crédito no **BANCO DE HORAS** nem o pagamento das horas trabalhadas, bem como o seu respectivo adicional.
- 13.7.3.** O saldo negativo de horas remanescente do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO MR037533/2010**, 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 Décima Terceira.
- 13.7.4.** Na ocorrência de demissão do **EMPREGADO**, o saldo positivo do sistema de **BANCO DE HORAS** será pago, acrescido dos respectivos adicionais de horas extras. O saldo negativo será descontado integralmente somente para os casos de demissão por justa causa ou para os casos de **EMPREGADOS** que venham a solicitar sua demissão, por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, independente do salário do **EMPREGADO**.
- 13.7.5.** A **EMPRESA** informará mensalmente aos **EMPREGADOS** os respectivos saldos de horas lançados a crédito ou débito no **BANCO DE HORAS**

Unidade Anchieta:**13.8. Regras gerais:**

A partir de 1º de junho de 2012 (primeiro de junho de dois mil e doze), está 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.

13.8.1 Períodos de Exercício:

- 13.8.1.1 1º (primeiro) exercício: de 1º de junho de 2012 (primeiro de junho de dois mil e doze) a 31 de maio de 2013 (trinta e um de maio de dois mil e treze).
- 13.8.1.2 2º (segundo) exercício: de 1º de junho de 2013 (primeiro de junho de dois mil e treze) a 31 de maio de 2014 (trinta e um de maio de dois mil e quatorze).
- 13.8.1.3 3º (terceiro) exercício: de 1º de junho de 2014 (primeiro de junho de dois mil e quatorze) a 31 de maio de 2015 (trinta e um de maio de dois mil e quinze).
- 13.8.1.4 4º (quarto) exercício: de 1º de junho de 2015 (primeiro de junho de dois mil e quinze) a 31 de maio de 2016 (trinta e um de maio de dois mil e dezesseis).
- 13.8.1.5 5º (quinto) 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).

13.8.2. Pagamento de 70% (setenta por cento) de todas as horas extraordinárias realizadas e dos respectivos adicionais, e crédito no **BANCO DE HORAS** dos outros 30% (trinta por cento) das horas-extras realizadas com os adicionais correspondentes, sem pagamento das horas e dos respectivos adicionais, até o limite de crédito no **BANCO DE HORAS** de 30 (trinta) horas mensais ou 120 (cento e vinte) horas no período de 12 (doze) meses, quando o saldo do **BANCO DE HORAS** do **EMPREGADO** estiver positivo ou zerado. Acima destes limites, as horas e respectivos adicionais serão pagos integralmente, sem tramitar pelo **BANCO DE HORAS**.

13.8.2.1. Para efeito de trabalho extraordinário realizado aos finais de semana, o limite mensal de crédito no **BANCO DE HORAS** é de 05 (cinco) horas, compreendidas no limite de 30 (trinta) horas mensais referido nesta Cláusula Décima Terceira.

13.8.3. Possibilidade, a cada 06 (seis) meses contados a partir do início do exercício, do **EMPREGADO** optar pela inversão da proporção:

13.8.3.1. Pagamento de 30% (trinta por cento) de todas as horas extraordinárias realizadas e dos respectivos adicionais, e crédito no **BANCO DE HORAS** dos outros 70% (setenta por cento) das horas-extras realizadas, sem pagamento das horas e dos respectivos adicionais, até o limite de 30 (trinta) horas mensais, ou 120 (cento e vinte) horas no período de 12

(doze) meses, quando o saldo de **BANCO DE HORAS** do **EMPREGADO** estiver positivo ou zerado.

13.8.3.2. Para efeito de trabalho extraordinário realizado aos finais de semana, o limite mensal de crédito no **BANCO DE HORAS** é de 05 (cinco) horas, compreendidas no limite de 30 (trinta) horas mensais referido nesta Cláusula Décima Terceira.

13.8.4. Quando o saldo do **BANCO DE HORAS** do **EMPREGADO** estiver negativo, as horas extraordinárias realizadas serão todas creditadas no **BANCO DE HORAS** para abatimento do saldo devedor, sendo efetuado o pagamento dos adicionais correspondentes.

13.9. Folgas Individuais e Coletivas:

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

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

13.9.2. Folgas compulsórias até o limite de 3 dias, seguidas ao período de férias individuais ou coletivas, conforme regras de fechamento do exercício do **BANCO DE HORAS** descritas na Cláusula 13.12.

13.9.3. Folgas coletivas:

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

13.9.3.2. 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**.

13.9.3.3. 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:

13.9.3.4. 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**.

10.9.3.4.1 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.

13.9.3.5. 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**.

13.9.4. 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.

13.9.5. 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**.

13.10. Convocação para Trabalho Extraordinário:

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

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

13.10.3. À partir de 2013 (dois mil e treze), A **EMPRESA** poderá convocar os **EMPREGADOS** até 03 (três) dias por ano, conforme calendários contidos neste **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** - Cláusula Nona – DIAS ADICIONAIS, coletivamente para o trabalho aos sábados com jornada de 08 (oito) horas, com a finalidade de pagamento do saldo negativo do sistema de **BANCO DE HORAS**.

13.10.3.1. 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.

13.10.4. As convocações mencionadas nos cinco parágrafos imediatamente anteriores a este, ficam restritas ao limite do saldo negativo de **BANCO DE HORAS** de cada **EMPREGADO**.

13.11. Limites anuais:

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

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

13.11.2.1. O **EMPREGADO** poderá folgar até 16 (dezesesseis) horas ou o equivalente a 2 (dois) dias, 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.

13.11.2.2. No fechamento do exercício do **BANCO DE HORAS**, serão transferidos para o exercício seguinte, até o limite de 120 (cento e vinte) horas. Horas excedentes a referida quantidade, serão perdoadas pela **EMPRESA**.

13.12. 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:

13.12.1. Dos saldos positivos:

13.12.1.1. Do total acumulado, até 24 (vinte e quatro) horas, 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.

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

13.12.1.3. 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.

13.12.1.4. Com 30 (trinta) dias de antecedência do fechamento do exercício anual, o **EMPREGADO** poderá optar pelo pagamento integral do saldo restante do **BANCO DE HORAS**, após a dedução das 24 (vinte e quatro) horas de folgas.

13.12.2. Dos saldos negativos:

13.12.2.1. São transferidos para o exercício seguinte, até o limite de 120 (cento e vinte) horas. Horas excedentes a referida quantidade, serão perdoadas pela **EMPRESA**, conforme descrito na Cláusula 10.11.2.2.

13.12.2.2. 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.

13.12.2.3. 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.

13.13. Considerações complementares:

13.13.1 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.

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

13.13.2. 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**.

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

13.13.4. O saldo negativo de horas remanescente do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** MR060319/2010, 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 Décima.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

14.1. Fica acordada a eliminação da jornada 6x3 (seis por três) em Taubaté, com o formato de indenização a ser discutido, com implementação de novo modelo de jornada 4x4 (quatro por quatro) e possíveis variações, para 1º (primeiro) turno e 2º (segundo) turno.

14.2. As partes se comprometem a continuar o debate sobre a introdução de jornada 6x2 (seis por dois) ou 4x4 (quatro por quatro) para as áreas de manutenção, assim como alternativa à

jornada 6x1 (seis por um) para área de Estamparia.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOENÇA OCUPACIONAL

15.1. As partes se comprometem a buscar alternativas e mecanismos efetivos para melhoria de alocação de **EMPREGADOS** portadores de Doença Ocupacional em postos de trabalho.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INVESTIMENTOS E ALOCAÇÃO DE MODELOS

16.1. Este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** assegura as seguintes condições para as unidades da Anchieta e Taubaté, pelo período de 2012 (dois mil e doze) a 2016 (dois mil e dezesseis):

16.1.1. Alocação e produção dos modelos conforme indicado abaixo:

Taubaté:

- 16.1.1.1.** Alocação e exclusividade na produção do “modelo A”;
- 16.1.1.2.** Exclusividade na produção do modelo Voyage;
- 16.1.1.3.** Alocação e exclusividade na produção do “modelo B”;
- 16.1.1.4.** Produção compartilhada do modelo Gol conforme regras estabelecidas na Cláusula 16.1.1.7;
- 16.1.1.5.** Alocação com produção complementar do “modelo C” (prioridade de alocação de volume para Anchieta), se necessário;
- 16.1.1.6.** Capacidade instalada de produção da unidade de Taubaté de 1300 (um mil e trezentos) carros por dia;

Anchieta:

- 16.1.1.7.** Prioridade de produção do modelo Gol até a capacidade de 1400 (um mil e quatrocentos) carros por dia somados Gol e Saveiro;
- 16.1.1.8.** Exclusividade na produção do modelo Saveiro cabine simples e cabine estendida;
- 16.1.1.9.** Alocação com prioridade de produção do “modelo C” até a capacidade de 1400 (um mil e quatrocentos) carros por dia somados este modelo e a Saveiro;

- 16.1.1.10.** Alocação e exclusividade de produção do "modelo D", com capacidade de 200 (duzentos) carros por dia, chegando a unidade Anchieta a uma capacidade diária instalada de 1.600 (um mil e seiscentos) carros por dia;
- 16.1.1.11.** Produção total dos volumes dos modelos acima descritos nas unidades Taubaté e Anchieta até 2016 (dois mil e dezesseis), conforme exclusividades e prioridades indicadas. A descrição dos referidos modelos identificados pelas letras "A" a "D" pode ser encontrado no protocolo de entendimento assinado pelas partes em 16 (dezesseis) de março de 2012 (dois mil e doze);
- 16.1.2.** A utilização das capacidades de produção acima mencionadas, respeitando as prioridades, dependerá da demanda de mercado;
- 16.1.3.** A unidade de Taubaté receberá o investimento em aumento de capacidade para 1.900 (um mil e novecentos) carros por dia até 2016 (dois mil e dezesseis), em caso de confirmação da demanda de mercado para os veículos acima descritos;
- 16.1.4.** No caso de não haver necessidade de investimento em aumento de capacidade até 2016 (dois mil e dezesseis) a respeito dos modelos acima, está assegurado que não haverá nenhum aumento de capacidade em outro lugar neste período, para os modelos acima mencionados;
- 16.1.5.** A alocação de volumes para os modelos acima mencionados após 2016 (dois mil e dezesseis) pode ser assegurada através de um novo **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** a ser negociado até 2016 (dois mil e dezesseis) que valerá a partir de 2017 (dois mil e dezessete);
- 16.1.6.** As partes se comprometem em buscar entendimento para um novo **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** a ser válido a partir de 2017 (dois mil e dezessete) que possa manter as condições do presente acordo.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES FINAIS

17.1. 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.

17.2. A vigência do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** é de 05 (cinco) anos, a partir da assinatura do mesmo.

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.

**WAGNER FIRMINO SANTANA
SECRETÁRIO GERAL
SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC**

**REINALDO MARQUES DA SILVA
PROCURADOR
SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC**

**SERGIO APARECIDO NOBRE
PRESIDENTE
SINDICATO DOS METALURGICOS DO ABC**

**MARIO CELSO MARCONDES
GERENTE
VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA**

**NILTON DE ALMEIDA JUNIOR
DIRETOR
VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA**

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

**DULCINEI CORREA DE CASTRO
DIRETOR
SIN T I O MET MEC MAT EL ELET S A A P TTE TBE DISTRITOS**

**JAIR APARECIDO ROSA
DIRETOR
SIN T I O MET MEC MAT EL ELET S A A P TTE TBE DISTRITOS**

**ISAAC JARBAS MASCARENHAS DO CARMO
PRESIDENTE
SIN T I O MET MEC MAT EL ELET S A A P TTE TBE DISTRITOS**

**CLAUDIO BATISTA DA SILVA JUNIOR
SECRETÁRIO GERAL
SIN T I O MET MEC MAT EL ELET S A A P TTE TBE DISTRITOS**

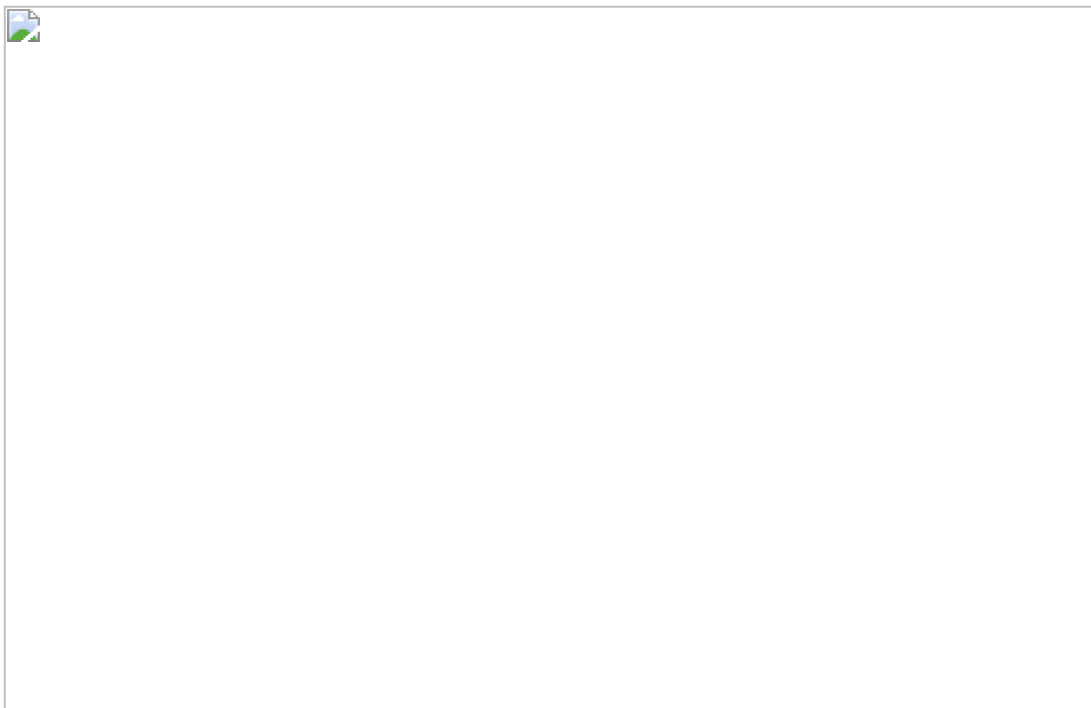
**ALDREY ALLAN CANDIDO
DIRETOR
SIN T I O MET MEC MAT EL ELET S A A P TTE TBE DISTRITOS**

NILTON DE ALMEIDA JUNIOR
DIRETOR
VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA

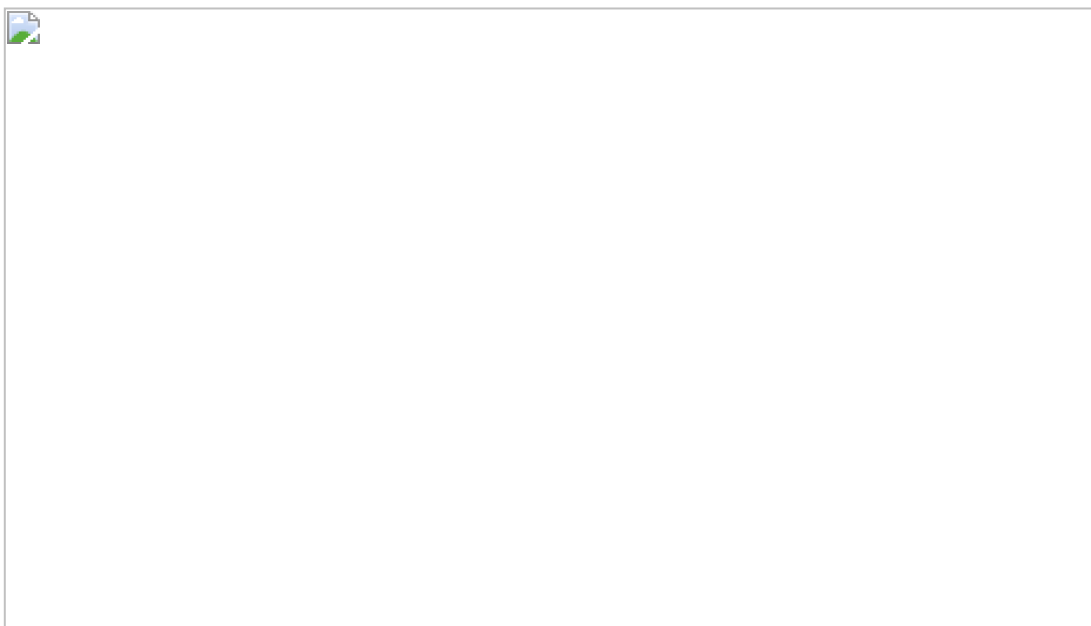
DOUGLAS ARRIGHI PEREIRA
GERENTE
VOLKSWAGEN DO BRASIL INDUSTRIA DE VEICULOS AUTOMOTORES LTDA

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

ANEXOS
ANEXO I - TABELA DE INDICADORES DA PLANTA ANCHIETA



ANEXO II - TABELA DE INDICADORES DA PLANTA TAUBATÉ



ANEXO III - DIAS ADICIONAIS PARA O ANO DE 2012 (ANCHIETA)



ANEXO IV - DIAS ADICIONAIS PARA O ANO DE 2013 (ANCHIETA)



ANEXO V - DIAS ADICIONAIS PARA O ANO DE 2014 (ANCHIETA)



ANEXO VI - DIAS ADICIONAIS PARA O ANO DE 2015 (ANCHIETA)



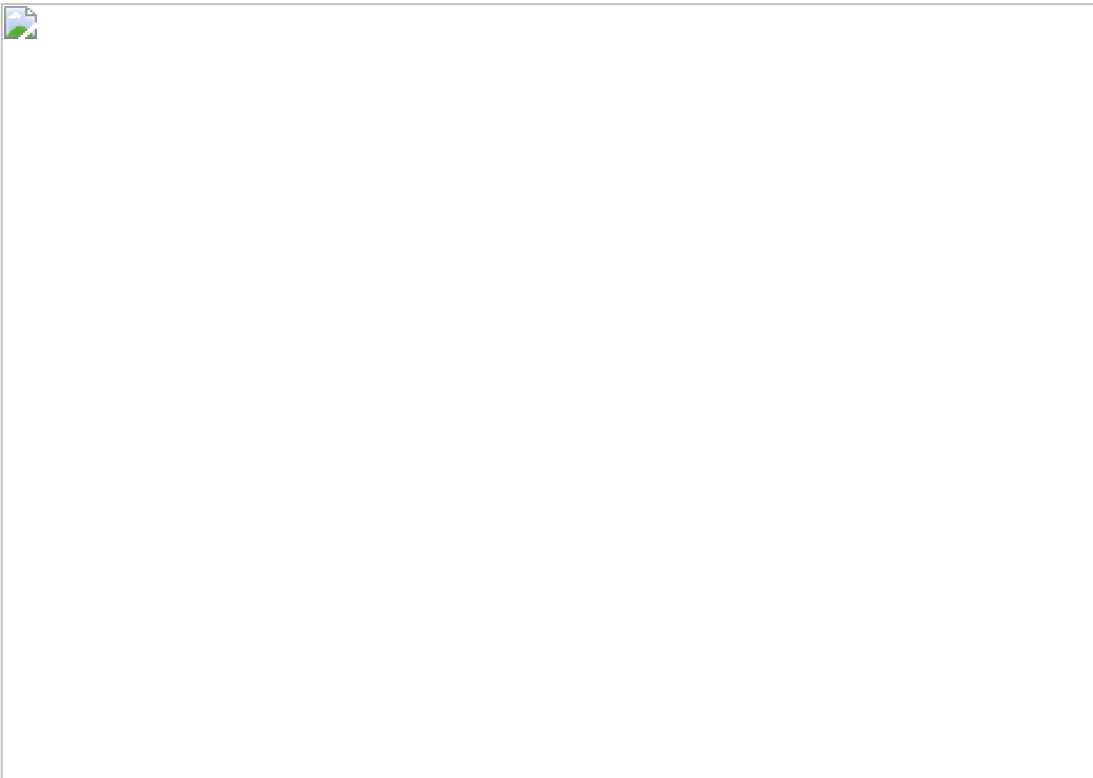
ANEXO VII - DIAS ADICIONAIS PARA O ANO DE 2016 (ANCHIETA)



ANEXO VIII - DIAS ADICIONAIS PARA O ANO DE 2012 (TAUBATÉ)



ANEXO IX - DIAS ADICIONAIS PARA O ANO DE 2013 (TAUBATÉ)



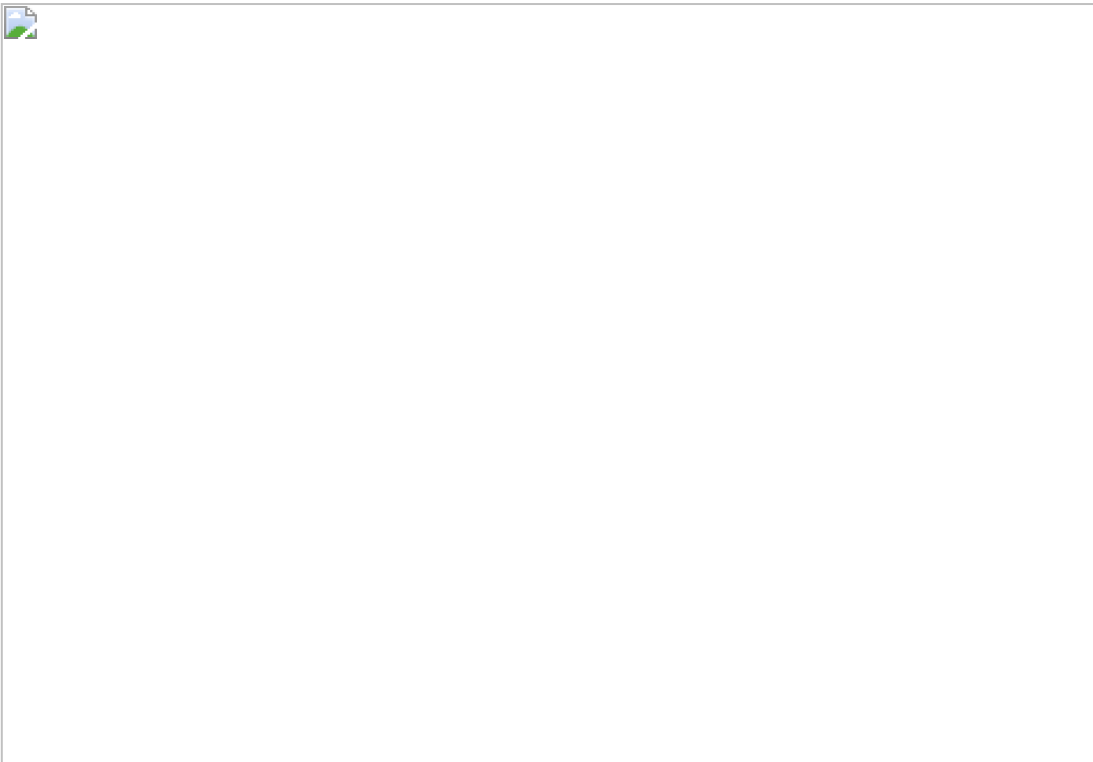
ANEXO X - DIAS ADICIONAIS PARA O ANO DE 2014 (TAUBATÉ)



ANEXO XI - DIAS ADICIONAIS PARA O ANO DE 2015 (TAUBATÉ)



ANEXO XII - DIAS ADICIONAIS PARA O ANO DE 2016 (TAUBATÉ)



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