

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2015

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP002441/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/03/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR000600/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47998.001479/2014-93  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/02/2014

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

TOYOTA DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 59.104.760/0003-53, neste ato representado(a) por seu Vice - Presidente, Sr(a). LUIZ CARLOS ANDRADE JUNIOR e por seu Diretor, Sr(a). PERCIVAL DONATO MAIANTE ;

E

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

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **METALÚRGICA, MECÂNICA, DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO E DE FIBRAS ÓPTICAS**, com abrangência territorial em Indaiatuba/SP.

**Salários, Reajustes e Pagamento**

**Reajustes/Correções Salariais**

### CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE/AUMENTO REAL

Os salários vigentes em 31 de agosto de 2013 serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2013 em 8,00% (oito por cento), sendo 6,07% (seis vírgula zero sete por cento) correspondente ao INPC acumulado de 1º de setembro de 2012 a 31 de agosto de 2013, acrescido de 1,82% (um vírgula oitenta e dois por cento) correspondente ao aumento real.

Esse reajuste será concedido para salários até o teto de R\$ 9.390,38 (nove mil trezentos e noventa reais e trinta e oito centavos).

Para os salários superiores ao teto de R\$ 9.391,00 (nove mil trezentos e noventa e um reais) será incorporado o valor fixo de R\$ 751,28 (setecentos e cinquenta e um reais e vinte e oito centavos).

#### CLÁUSULA QUARTA - DO PISO SALARIAL

A partir de 01 de setembro de 2013, o piso salarial para efeito das cláusulas deste acordo Coletivo de Trabalho será de R\$ 1.878,00 (um mil, oitocentos e setenta e oito reais).

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

#### CLÁUSULA QUINTA - DO ABONO SALARIAL

**Para o ano de 2013** - A Empresa efetuará o pagamento de abono salarial no valor de **R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais)** para todos empregados horistas e mensalistas **ativos em 31 de agosto de 2013** e aos empregados afastados desde que tenham trabalhado pelo menos 120 (cento e vinte dias) completos até **31 de Agosto de 2013**. Caso venham completar os 120 (cento e vinte dias), após esta data, receberão o valor total desta parcela, somente no dia **10 de janeiro de 2014**.

Para os aprendizes em período de **treinamento teórico e administrativos no primeiro ano**, será pago um abono de **R\$ 833,33 (oitocentos e trinta e três reais e trinta e três centavos)**.

Para os aprendizes em período de **treinamento prático e administrativos no segundo ano** será pago um abono de **R\$ 1.666,67 (um mil seiscentos e sessenta e seis reais e sessenta e sete centavos)**.

Os valores acima serão creditados em conta corrente no dia **11 de Outubro de 2013**.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

#### CLÁUSULA SEXTA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

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

Salário Estágio/Menor Aprendiz

#### CLÁUSULA SÉTIMA - DOS APRENDIZES

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

**B)** A EMPRESA não poderá impedir o completo cumprimento do Contrato de Aprendizagem, inclusive, no que se refere ao treinamento prático, a não ser por motivos disciplinares, escolares, ou por mútuo acordo entre as partes e, neste acaso, com assistência do respectivo **SINDICATO** profissional.

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

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

**D)** O SINDICATO envidará esforços no sentido de que sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres.

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

#### Remuneração DSR

#### **CLÁUSULA OITAVA - DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO - DSR**

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de 1 (hum) 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

#### **CLÁUSULA NONA - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO**

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

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

Os serviços de transporte fornecidos pela EMPRESA, deverão obedecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer a legislação vigente.

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

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

### CLÁUSULA DÉCIMA - DO ATRASO DE PAGAMENTO

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

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

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

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

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

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

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO REAJUSTE DOS BENEFÍCIOS

Fica estabelecido que, no período de 01 de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2014, a **EMPRESA** repassará o reajuste salarial estipulado na Cláusula Terceira aos valores dos descontos dos benefícios, tais como refeição, transporte e convênio médico básico.

Fica também estabelecido que, a **EMPRESA** repassará aos valores dos descontos dos benefícios, o reajuste negociado do período de 01 de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2015.

Parágrafo único: As mensalidades do convênio médico opcional terão os reajustes normais conforme cláusula específica deste acordo.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

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

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

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

c) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com no mínimo de 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento;

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO LIMITE DA APLICAÇÃO HIERÁRQUICA**

Em relação aos empregados que exercem funções em nível de vice-presidente, diretoria, coordenadores, gerência geral, gerência, chefes de departamento e assemelhados, a **EMPRESA** aplicará política salarial e a de Participação nos Resultados próprias, isentando-se do cumprimento das cláusulas "**REAJUSTE SALARIAL**", "**PISO SALARIAL**" e "**ABONO SALARIAL**".

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS COMPENSAÇÕES - PROIBIÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

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

b) Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese a **Cláusula "Promoções"**.

c) Não se aplica a garantia da letra "b" acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto na letra "a" supra.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS PROMOÇÕES**

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

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

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado;
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação à hora normal, até o limite de 8 (oito) horas diárias aos domingos, feriados e dias já compensados, além do pagamento de DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento);
- c) Na prorrogação da jornada diária será também considerado como hora extraordinária o intervalo destinado a lanche ou refeição, que durante a mesma ocorrer;
- d) Fica vedada a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias.

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

e) A **EMPRESA** que possui restaurante e que habitualmente fornece refeições aos empregados, quando programarem jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas, fornecerão lanche ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsará a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado.

## Adicional Noturno

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO ADICIONAL NOTURNO

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

### Ajuda de Custo

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS DIÁRIAS

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

### Auxílio Doença/Invalidez

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - 2013/2014

**A.** 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**.

**B.** 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**.

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

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

Ao empregado em gozo de Auxílio-Doença Previdenciário ou Acidentário, fica garantida entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido do INSS e o Salário Nominal, respeitado sempre para efeito da complementação, o limite máximo de 7 (sete) vezes o Piso Salarial, vigente na época do evento.

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ**

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

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

Mantendo a **EMPRESA**, plano de Seguro de Vida em Grupo, Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, por ela inteiramente custeados, estará isenta do cumprimento desta cláusula.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA INDENIZAÇÃO POR MORTE**

No caso de falecimento do empregado, a **EMPRESA** pagará, a título de indenização por morte, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 2 (dois) salários nominais em caso de morte natural ou acidental, e 4 (quatro) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho.

O pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei nº 6858/80 e do Decreto nº 85.858/81 e na OS nº INPS/SB-053.40.

Fica excluída desta cláusula, caso a **EMPRESA** mantenha seguro de vida gratuito aos seus empregados, e desde que a indenização securitária por morte seja igual ao superior aos valores estipulados. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a **EMPRESA** cobrirá a diferença.



## Auxílio Creche

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO AUXÍLIO CRECHE

A **EMPRESA** que não possui creche própria poderá optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado.

O valor mensal do reembolso será pago por filho, a partir da data do retorno da empregada ao trabalho e até o mesmo completar 48 (quarenta e oito) meses de idade, sendo:

I) Até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) do piso salarial da categoria, vigente na época do evento, em caso da empregada valer-se de assistência alternativa, como ajuda familiar, sem comprovação;

II) 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.

## Aposentadoria

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à **EMPRESA**, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de salário que ultrapassar a 5 (cinco).

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

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

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

a) Caso a **EMPRESA** vier manter às suas expensas, plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;

b) Quando a rescisão do Contrato de Trabalho ocorrer por iniciativa da **EMPRESA**, com o pagamento de todas as verbas rescisórias.

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

## Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

### Normas para Admissão/Contratação

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO 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 vantagens pessoais, excepcionando-se dessa Cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

Como a **EMPRESA** possui estrutura organizada de cargos e salários, será garantido o menor salário de cada função.

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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

#### Desligamento/Demissão

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

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

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

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

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

#### Aviso Prévio

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO AVISO PRÉVIO

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

- a) Será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;
  - b) Se efetivamente trabalhado, a redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no art. 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso.
- Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar faltar ao serviço por 7 (sete) dias corridos durante o período;
- c) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio trabalhado, ficará ele desobrigado de comparecer a empresa, fazendo, no entanto, jus a remuneração integral;
  - d) Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar à empresa, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e anotação da respectiva baixa na sua Carteira de Trabalho. Neste caso, a empresa está obrigada em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas no art. 488 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra "b" desta cláusula;
  - e) Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, acrescido de mais 1 (um) dia por ano ou fração superior a 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos, sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas nas letras "a", "b" e "c" supra;
  - f) No caso do aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições do item "e" supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;
  - g) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;
  - h) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, art. 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

## Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por este Acordo, a **EMPRESA** não poderá se valer senão de empregados por ela contratados sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6019/74 e nos casos de empreitada cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita. Nos casos excepcionais para complemento da produção, mediante negociação com o SINDICATO profissional.

a) Em havendo notificação da contratante por parte do Sindicato Profissional em relação ao descumprimento comprovado da legislação e normas mencionadas nesta cláusula, esta avaliará a situação e em havendo constatação da irregularidade, concederá prazo de 90 (noventa) dias para regularização por parte da contratada, sob pena de rescisão do respectivo contrato, salvo nos casos em que exista cláusula específica de rescisão de contrato em prazo diferente do aqui mencionado;

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

Outros grupos específicos

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA CARTA DE REFERÊNCIA

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

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DAS HOMOLOGAÇÕES

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

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS**

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

- a) Para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;
- b) Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA MÃO-DE-OBRA INFANTIL**

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

Outras normas referentes a **admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA CARTA AVISO DE DISPENSA - FALTA GRAVE**

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

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

Assédio Sexual

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO ASSÉDIO SEXUAL E/OU ASSÉDIO MORAL**

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

Igualdade de Oportunidades

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

E **EMPRESA** está comprometida com a igualdade de oportunidade a candidatos qualificados para concorrer a cargos na estrutura hierárquica e administrativa da **EMPRESA**, independente de gênero, raça, religião, orientação sexual, nacionalidade, estado civil ou com filhos.

Estabilidade Mãe

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 10 (dez) meses após o parto.

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

A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre a empregada e empregador com assistência do sindicato representativo da categoria profissional.

No caso de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa da empresa, o aviso legal, ou previsto nesta Convenção, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

## Estabilidade Serviço Militar

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

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

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

Havendo coincidência entre o horário de prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá o desconto do DSR, e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por este motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

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

### Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DE EMPREGO OU SALÁRIO AO AFASTADO EM GOZO DE AUXÍLIO DOENÇA B31

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

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

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

- 1 - que apresentem redução da capacidade laboral;
- 2- que tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo;

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

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

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

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

Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiverem adquirido direito a aposentadoria.

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

Os empregados garantidos por esta cláusula se obrigam a participar dos processos de readaptação as novas funções indicadas pela empresa. Tais processos, quando necessários, serão preferencialmente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS.

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

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

#### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DOS PORTADORES DO VÍRUS HIV**

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

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por idade, por tempo de contribuição, especial ou a prevista no Artigo 188 do Decreto 3.048 de 06/05/99, e que contem um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na 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**.

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

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

### Estabilidade Aborto

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA 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 Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo do Aviso Prévio legal ou previsto neste acordo.

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Controle da Jornada

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MINUTOS ANTES E DEPOIS DA JORNADA

Considerando o fornecimento de transporte coletivo pela **TOYOTA**, 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.

**Parágrafo primeiro** - Para que tenham melhoria da qualidade de vida, a **TOYOTA** fornecerá o Desjejum no Restaurante da empresa, para todos os empregados do primeiro turno de trabalho, antes do início da jornada de trabalho. Além do desjejum, a **TOYOTA** oferecerá condições para que os seus empregados possam participar da Cinésio Laboral realizada diariamente nos primeiros 5 minutos da jornada de trabalho.

**Parágrafo segundo** - Estes benefícios ficam por conta da opção de cada trabalhador, pois não são obrigatórios.

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

#### Faltas

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

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

- a) até 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- b) 01 (um) dia no caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação.

#### Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DAS GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE**

##### **A) ABONO DE FALTA**

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados porém às duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador.

##### **B) MANUTENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO**

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

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

### C) GARANTIA DE HORÁRIO DE TRABALHO

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

### D) ESTÁGIO

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

Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DAS 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.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA RECUSA DA ALTA MÉDICA PELA EMPRESA

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

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS FÉRIAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

h) Se a EMPRESA cancelar a concessão de férias, já comunicadas conforme o Artigo 135 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, esta ressarcirá as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

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

#### Licença Maternidade

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DA LICENÇA MATERNIDADE PARA A EMPREGADA ADOTANTE

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

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA LICENÇA PARA O EMPREGADO ADOTANTE

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA LICENÇA MATERNIDADE E PRORROGAÇÃO DO PERÍODO DE AUSÊNCIA AO TRABALHO**

Fica garantida às empregadas gestantes licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias corridos, contados a partir da data do afastamento do trabalho determinado pelo médico.

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

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

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

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

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

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

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

A empregada em gozo de salário maternidade poderá solicitar a prorrogação da duração da licença maternidade, desde que a requeira até o dia 30 de setembro de 2011.

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

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

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

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

## Licença Aborto

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto, comprovado por atestado médico oficial, a empregada terá direito à repouso remunerado de até 30 (trinta) dias, sem prejuízo do direito de férias, sendo facultativo à empregada o retorno ao trabalho após o período previsto no artigo 395 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e mediante comunicação prévia à **EMPRESA**.

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

Outras disposições sobre férias e licenças

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA 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.

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA LICENÇA PATERNIDADE

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

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA AMAMENTAÇÃO

Todas as empregadas que estiverem amamentando, terão assegurado o tempo de 01 (uma) hora pela manhã e 01 (uma) hora à tarde, ou 02 (duas) horas acumulativas por dia, para amamentação, até 06 (seis) meses após o nascimento da criança.

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### Condições de Ambiente de Trabalho

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DO MEIO AMBIENTE

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

#### Equipamentos de Segurança

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

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

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

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

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

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

#### Equipamentos de Proteção Individual

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DO FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

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

## CIPA composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA CIPA

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

O edital deverá explicitar:

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

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

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

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

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

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

E) O não cumprimento do disposto em quaisquer das alíneas anteriores por parte da **EMPRESA** tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições ser convocadas no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias da ciência da anulação, com acompanhamento do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

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

G) Os membros da CIPA representantes dos empregados deverão acompanhar e participar da investigação de todos os acidentes de trabalho ocorridos na **EMPRESA** e ocorrências de doença profissional;

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



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

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

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

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

#### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DAS NECESSIDADES HIGIÊNICAS**

a) A **EMPRESA** que utiliza força de trabalho feminina, as enfermarias e caixas de primeiros-socorros deverão conter remédios analgésicos e outros necessários ao atendimento primário, além de absorventes higiênicos em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho, para ocorrências emergenciais;

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

#### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DA PREVENÇÃO DO CÂNCER**

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

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

## Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL

- a) A **EMPRESA** deverá comunicar o acidente do trabalho ao INSS, através da emissão da CAT, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e em caso de morte ou acidente grave, de imediato, à autoridade competente e ao Sindicato Profissional (decreto 3.048 de 06.05.1999);
- b) No caso de Acidente fatal de trajeto ou com mutilação, a comunicação ao SINDICATO deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a **EMPRESA** tomou conhecimento do fato;
- c) No caso de doença ocupacional ou relacionada ao trabalho, os mesmos prazos valerão a partir da constatação diagnóstica e o estabelecimento do nexos causal, e deverão ser comunicados através da CAT, para fins de registro no INSS e estatística de vigilância sanitária, independentemente da necessidade ou não de afastamento do trabalho;
- d) Constatada a doença, o nexos causal para caracterização ou não da doença profissional deverá ser estabelecido no prazo de 15 (quinze) dias.

#### Relações Sindicais

#### Garantias a Diretores Sindicais

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DAS GARANTIAS SINDICAIS

#### A) DIRIGENTE SINDICAL

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

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

#### B) SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a **EMPRESA** colocará à disposição dos respectivos sindicatos profissionais, três vezes por ano, local e meios para esse fim.

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

### C) PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS

I- Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na **EMPRESA**, poderão ausentar-se do serviço até 8 (oito) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriado e descanso remunerado, desde que pré avisada a **EMPRESA**, por escrito, pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;

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

a) Para a **EMPRESA** será limitado a 5 (cinco) empregados por ano.

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já existentes na **EMPRESA**.

#### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Conforme deliberado pelos trabalhadores da **EMPRESA**, em assembléia realizada em 07/10/2013, sobre o **Acordo Coletivo de Trabalho** em tela, a **EMPRESA** descontará dos trabalhadores beneficiados por este instrumento, a importância equivalente a **4,5% (quatro vírgula cinco por cento)** sobre o salário já reajustado, dividida em três parcelas de **1,5% (um vírgula cinco por cento)**, limitado a um teto de **R\$ 78,34 (setenta e oito reais e trinta e quatro centavos)** por parcela, que serão descontadas nos **meses de outubro, setembro e novembro/2013**, a título de **Acordo da Data Base de 2013**, sendo que os descontos deverão ser recolhidos ao **SINDICATO** no máximo em até 10 (dez) dias corridos, contados do efetivo desconto.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DAS CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

#### A) ATRASO NO RECOLHIMENTO

Quando a **EMPRESA** deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 5 (cinco) dias após o pagamento, às contribuições associativas mensais, incorrerá multa no valor correspondente a 15% (quinze por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

## B) RECIBOS

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

C) Relação nominativa dos trabalhadores que tiveram a sua contribuição descontada e o motivo de eventual não desconto.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Quando solicitado por escrito, a **EMPRESA** fornecerá ao SINDICATO representativo da categoria 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.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

A **EMPRESA** fornecerá aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 31 de agosto de 2014/2015, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue em 2014, ano base 2013, acrescida de dados relativos a pessoas com deficiência que forem empregados e dos que foram contratados no período, nos termos da Lei.

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

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DO QUADRO DE AVISOS

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

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - DAS INFORMAÇÕES GLOBAIS**

Quando solicitado pela entidade sindical, a **EMPRESA** fornecerá informações referentes ao exercício anterior, sobre:

- a) Número de trabalhadores existentes, admitidos e demitidos no período;
- b) Numero de trabalhadores afastados mensalmente, por gênero;
- c) Salários médios, jornada de trabalho semanal, reajuste salarial concedido e produção mensal.

**Disposições Gerais**

**Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DA CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS**

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

**Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS**

Este Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência pelo período de 2 (dois) anos, de 01 de setembro de 2013 até 31 de agosto de 2015, exceto com relação as cláusulas 3, 4 e 5, as quais terão vigência até 31 de agosto de 2014.

**Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DAS PENALIDADES**

Fica acordada multa equivalente a 1% (hum por cento) do Piso Salarial da Categoria, vigente na época do evento, por infração e por empregado envolvido, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste Acordo, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

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

## Outras Disposições

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - DA SALVAGUARDA

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

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES FINAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis nos limites deste Acordo, em relação a quaisquer das cláusulas neste vigente, admitida a possibilidade de novas negociações entre o **SINDICATO e a EMPRESA.**

E, por estarem justas e acordadas, as partes firmam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO e assinam em três vias de igual teor e forma, com o registro e arquivo via on line, na Gerência Regional do Trabalho e a com a devida transmissão junto ao Sistema Mediador - Ministério do Trabalho e Emprego, para que surtam seus devidos fins de direito.

LUIZ CARLOS ANDRADE JUNIOR  
Vice - Presidente  
TOYOTA DO BRASIL LTDA

PERCIVAL DONATO MAIANTE  
Diretor  
TOYOTA DO BRASIL LTDA

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

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