

## AO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

### REQUERIMENTO DE REGISTRO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Nº DA SOLICITAÇÃO: MR001314/2015

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS, MECANICAS, DE MATERIAL ELETRICO E ELETRONICO E DE FIBRA OPTICA DE CAMPINAS, AMERICANA, INDAIA, CNPJ n. 46.106.514/0001-27, localizado(a) à Rua Doutor Quirino - de 406/407 a 630/631, 560, edifício, Centro, Campinas/SP, CEP 13015-080, representado(a), neste ato, por seu Vice-Presidente, Sr(a). NILTON DE SOUZA OLIVEIRA, CPF n. 087.454.978-77 por seu Diretor, Sr(a). JOSE DONIZETTI FERREIRA, CPF n. 188.198.198-30, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 28/11/2014 no município de Sumaré/SP;

E

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

E

HONDA AUTOMOVEIS DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 01.192.333/0013-66, localizado(a) à Estrada Municipal PLN 345, 1600, São Bento, Paulínia/SP, CEP 13142-530, representado(a), neste ato, por seu Gerente, Sr(a). RICARDO YUKISHIGUE KITAJIMA, CPF n. 063.377.508-88 por seu Gerente, Sr(a). RAFAEL MEIRELLES CARDINALI, CPF n. 170.864.818-66

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO transmitido ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR001314/2015, na data de 27/01/2015, às 13:03.

\_\_\_\_\_, 27 de janeiro de 2015.

NILTON DE SOUZA OLIVEIRA  
Vice-Presidente

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

JOSE DONIZETTI FERREIRA  
Diretor

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

RICARDO YUKISHIGUE KITAJIMA  
Gerente  
HONDA AUTOMOVEIS DO BRASIL LTDA

GRTE/CAMPINAS  
000120 19/01/15

SDT/CAMPINAS
47998.001120/2015-05
/ /2015

RAFAEL MEIRELLES CARDINALI  
Gerente  
HONDA AUTOMOVEIS DO BRASIL LTDA

RICARDO YUKISHIGUE KITAJIMA  
Gerente  
HONDA AUTOMOVEIS DO BRASIL LTDA

RAFAEL MEIRELLES CARDINALI  
Gerente  
HONDA AUTOMOVEIS DO BRASIL LTDA

WÁLIDO SOMENTE  
PARA CONSULTA

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2015**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR001314/2015  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 27/01/2015 ÀS 13:03

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO E DE FIBRA ÓPTICA DE CAMPINAS E REGIÃO**, CNPJ n. 46.106.514/0001-27, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). NILTON DE SOUZA OLIVEIRA e por seu Diretor, Sr(a). JOSÉ DONIZETTI FERREIRA;

E

**HONDA AUTOMÓVEIS DO BRASIL LTDA**, CNPJ n. 01.192.333/0001-22, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). RICARDO YUKISHIGUE KITAJIMA e por seu Gerente, Sr(a). RAFAEL MEIRELLES CARDINALI;

**HONDA AUTOMÓVEIS DO BRASIL LTDA**, CNPJ n. 01.192.333/0013-66, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). RICARDO YUKISHIGUE KITAJIMA e por seu Gerente, Sr(a). RAFAEL MEIRELLES CARDINALI;

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 2014 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 **Paulínia/SP e Sumaré/SP**.

**Salários, Reajustes e Pagamento**

**Reajustes/Correções Salariais**

**CLÁUSULA TERCEIRA - DO OBJETO**

As partes acima qualificadas, ora denominadas SINDICATO e EMPRESAS, decidem firmar o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, nos termos do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as seguintes cláusulas:

#### CLÁUSULA QUARTA - DO PISO SALARIAL

A partir de **01 de setembro de 2014**, o piso salarial da categoria será de R\$ 1.966,00 (hum mil, novecentos e sessenta e seis 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 REAJUSTE/AUMENTO REAL/ABONO SALARIAL

Os salários de todos os empregados ativos em 31 de agosto de 2014, inclusive aos empregados que exercem funções em nível de Diretoria, Gerência e Supervisão, serão reajustados a partir de **01 de setembro de 2014**, em 6,35% (seis vírgula trinta e cinco por cento), correspondente ao INPC acumulado de 1 de setembro de 2013 a 31 de agosto de 2014.

**Parágrafo primeiro:** No dia 02 de dezembro de 2014, as EMPRESAS efetuarão, em parcela única, o pagamento do abono salarial no valor de R\$ 3.200,00 (três mil e duzentos reais) para todos os empregados ativos em 31 de agosto de 2014, empregados afastados e inclusive aos empregados que exercem funções em nível de Diretoria, Gerência e Supervisão, exceto os aprendizes, uma vez que:

a) Os aprendizes em fase de aprendizagem teórica receberão abono salarial de R\$ 1.066,67 (hum mil, sessenta e seis reais e sessenta e sete centavos), em parcela única, no dia 02 de dezembro de 2014;

b) Os aprendizes em fase de treinamento prático receberão abono salarial de R\$ 2.134,00 (dois mil, cento e trinta e quatro reais) em parcela única, no dia 02 de dezembro de 2014.

**Parágrafo segundo:** Aos empregados dispensados sem justa causa antes do dia 28 de novembro de 2014, cujo período de aviso prévio indenizado extrapola o mês de setembro de 2014, também receberão abono em complemento de rescisão a ser depositado no dia 19 de dezembro de 2014.

#### CLÁUSULA SEXTA - DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As EMPRESAS deverão 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 das empresas e o valor de recolhimento do FGTS.

#### CLÁUSULA SÉTIMA - DOS APRENDIZES

A. No caso de treinamento prático nas EMPRESAS, 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 nas EMPRESAS, os aprendizes receberão 100% (cem por cento) do Piso Salarial citado;

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

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

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

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

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

#### CLÁUSULA OITAVA - DO 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, as EMPRESAS não poderão impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

#### CLÁUSULA NONA - DO ATRASO DE PAGAMENTO

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

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

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

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

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

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

#### CLÁUSULA DÉCIMA - DO TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

As EMPRESAS que oferecem 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 transportes fornecidos pelas EMPRESAS deverão obedecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer a legislação vigente.
- Pretendendo as EMPRESAS 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.

**Parágrafo único:** Fica estabelecido que no período de 01 de setembro 2014 a 31 de agosto de 2015, as EMPRESAS não repassarão o reajuste salarial aos valores dos descontos dos benefícios, tais como refeição, transporte e convênio médico.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

As EMPRESAS concederão aos seus empregados, um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições:

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO ERRO NO PAGAMENTO / ADIANTAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA**

Em relação aos empregados que exercem funções em nível de diretoria, gerência e supervisão administrativa a nível gerencial, as EMPRESAS aplicarão política salarial e de Participação nos Resultados próprias, isentando-se da observância das regras previstas nas cláusulas quarta e quinta deste acordo.

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

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

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

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

b) Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese a Cláusula 14 "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 SEXTA - DAS PROMOÇÕES**

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - 2014**

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

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

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

#### 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);

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

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

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

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

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

f) Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes nas EMPRESAS.

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO ADICIONAL NOTURNO

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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS DIÁRIAS

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

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ

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



- Esta indenização será paga em dobro no caso de Invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INSS.
- As EMPRESAS que mantêm plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA COMPLEMENTAÇÃO 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 a diferença entre o efetivamente percebido do INSS e o Salário Nominal, respeitado sempre para efeito da complementação o limite máximo de 7 (sete) vezes o Piso Salarial, vigente na época do evento.

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

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

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

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

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

No caso de falecimento do empregado, as EMPRESAS pagarão, a título de Indenização por Morte, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 2 (dois) salários nominais em caso de morte natural ou acidental.

Pagarão 4 (quatro) salários nominais em caso de morte por acidente do trabalho.

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

Ficam excluídas desta cláusula, aquelas EMPRESAS que mantenham seguro de vida gratuito aos seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores estipulados. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, as EMPRESAS cobrirão a diferença.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO AUXÍLIO CRECHE**

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:

§ 7

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

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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO ABONO POR APOSENTADORIA**

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

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

Para os empregados com menos de 5 (cinco) anos de serviço na 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) A EMPRESA que manter, à sua expensas plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;
- b) Quando a rescisão do Contrato de Trabalho ocorrer por iniciativa do empregador, com o pagamento de todas as verbas rescisórias;

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 as vantagens pessoais, excepcionando-se dessa Cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquela que possui um único empregado no seu exercício.

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

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O Contrato de Experiência, previsto no artigo 443, parágrafo 2º, letra C e artigo 445, Parágrafo único da CLT, será estipulado observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação. O contrato de experiência não ultrapassará ao prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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. As EMPRESAS comunicarão ao empregado, por escrito, no decurso dos primeiros 10 (dez) dias do aviso prévio, a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

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

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

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa pelas EMPRESAS, 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 pelas EMPRESAS de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio trabalhado, ficará ele desobrigado de comparecer às EMPRESAS, fazendo, no entanto, jus a remuneração integral;

- d) Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar às EMPRESAS, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e anotação da respectiva baixa na sua Carteira de Trabalho. Neste caso, as EMPRESAS estão obrigadas em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas no art. 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra "b" desta cláusula;
- e) Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, acrescido de mais 1 (um) dia por ano ou fração superior a 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos, sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas nas letras "a", "b" e "c" supra;
- f) No caso do aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições do item "e" supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;
- g) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;
- h) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, art. 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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, as EMPRESAS não poderão se valer senão de empregados por ela contratados sob regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei n.º 6.019/74 e nos casos de empreitada cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita. Nos casos excepcionais para complemento da produção, mediante negociação com o sindicato profissional.

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:** As EMPRESAS não deverão utilizar-se da contratação de cooperativas na execução de suas atividades produtivas, administração e de manutenção, exceto nas atividades relacionadas com serviços médicos e ambulatoriais, ou para prestar serviços em eventos especiais não vinculados às atividades das EMPRESAS.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CARTA DE REFERÊNCIA**

As EMPRESAS não exigirão 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, as EMPRESAS informarão os cursos concluídos pelo empregado.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 Delegacia Regional do Trabalho - DRT, 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 TERCEIRA - DO PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS

As EMPRESAS deverão 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.

As EMPRESAS fornecerão 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.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

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

As EMPRESAS abrangidas por este Acordo, enviarão esforços junto aos seus fornecedores diretos para que cumpram a lei no que diz respeito a proibição do trabalho infantil.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO ASSÉDIO SEXUAL E /OU ASSÉDIO MORAL**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

As EMPRESAS estarão comprometidas com o fornecimento de oportunidade igual de emprego a candidatos qualificados, independentemente de idade, raça, cor, sexo ou nacionalidade.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO AFASTADO EM GOZO DE AUX-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 CLT ou neste Acordo.

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 a doença profissional, deverão, ser atestadas pelo INSS ou por perícia judicial.

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DOS DEFICIENTES E PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

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

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO SÁBADO/FERIADO**

Quando o feriado coincidir com o Sábado, as EMPRESAS que trabalharem sob o regime de compensação de horas de trabalho, poderá alternativamente:



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

As EMPRESAS comunicarão aos empregados, com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada.

#### **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, companheira ou filho (quando houver a impossibilidade da esposa ou companheira de efetuar-la), desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação.

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

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

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

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

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

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

##### **C) GARANTIA DE HORÁRIO DE TRABALHO**

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

##### **D) ESTÁGIO**

Será assegurado aos empregados estudantes, a realização de estágio, nas próprias EMPRESAS, desde que compatível com formação profissional do empregado e as atividades das EMPRESAS.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DAS INTERRUPTÕES DO TRABALHO

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

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DAS FÉRIAS

- a) As EMPRESAS comunicarão 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 será computado como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;
- d) A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas;

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

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

- e) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em Lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista no Artigo 135 da CLT;
- f) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT;
- g) É vedado às EMPRESAS interromperem o gozo das férias concedidas aos seus empregados;
- h) Se as EMPRESAS cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme o Artigo 135 da CLT ressarcirá as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

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.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA RECUSA DA ALTA MÉDICA PELAS EMPRESAS

Na hipótese de recusa pelas EMPRESAS 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.

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

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

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

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

As EMPRESAS concederão 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 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 CLT e mediante comunicação prévia às EMPRESAS.

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 art. 473 da CLT. Esta garantia abrange o pai adotante de crianças até 12 (doze) anos, mediante apresentação do documento de guarda definitiva.



#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA AMAMENTAÇÃO**

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DO MEIO AMBIENTE**

As EMPRESAS signatária deste Acordo reiteram a preocupação com as questões ambientais com vistas ao desenvolvimento equilibrado e sustentável de suas atividades.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

As EMPRESAS adotarão 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 as EMPRESAS 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, as EMPRESAS responderão ao respectivo sindicato por escrito o resultado dos levantamentos efetuados e as medidas corretivas adotadas ou as que serão adotadas, e em que prazo.

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

As EMPRESAS fornecerão 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.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 das EMPRESAS, 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 as EMPRESAS 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 das EMPRESAS 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. As EMPRESAS informarão 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 nas EMPRESAS e ocorrências de doença profissional;

H) As EMPRESAS encaminharão 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;

I) As EMPRESAS informarão 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.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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

a) Nas EMPRESAS que utilizarem-se de mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais.

b) As EMPRESAS proporcionarão gratuitamente, produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

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

As EMPRESAS incluirão nos exames periódicos, a cada 12 (doze) meses, constantes no PCMSO de suas funcionárias, o acompanhamento dos exames ginecológicos de prevenção do câncer de útero e de mama para todas as trabalhadoras, bem como o câncer de próstata para os trabalhadores maiores de 40 (quarenta) anos.

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

a) As EMPRESAS deverão 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 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;

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Conforme apresentado pela diretoria sindical quando da assembléia deliberativa realizada com os trabalhadores, em conformidade com *caput* do artigo 462 da CLT no que trata da contribuição assistencial, ainda de acordo com o artigo 8º da Constituição Federal a obrigatoriedade de participação sindical em negociações coletivas de trabalho, sendo que os acordos e convenções beneficiam a todos, aos associados e não associados, a contribuição assistencial é de natureza tributária e, obrigatória a todos os integrantes da categoria representada, desde que aprovada o seu desconto em assembléia com os trabalhadores. No entanto, excepcionalmente neste ano não haverá desconto da Contribuição Assistencial, uma vez que esta entidade sindical não concorda com a proposta apresentada pelas EMPRESAS - (Reajuste de 6,35% (seis virgula trinta e cinco cento) e Abono no valor de R\$ 3.200,00 (três mil e duzentos reais) conforme consta na Cláusula Quinta e que fora aprovada pelos trabalhadores, razão pela qual, não será efetuado qualquer desconto dos trabalhadores abrangidos por este instrumento.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DAS CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS**

##### **A) ATRASO NO RECOLHIMENTO:**

As EMPRESAS que deixarem de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 05 (cinco) dias úteis após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerão em multa no valor correspondente a 15% (quinze por cento) do montante não recolhido, cumulativamente por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

##### **B) RECIBOS:**

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

##### **C) RELAÇÃO NOMINATIVA:**

As EMPRESAS fornecerão ao SINDICATO relação nominativa dos empregados que tiveram a sua contribuição descontada e o motivo de eventual não desconto.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **BI SINDICALIZAÇÃO:**

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

Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto das EMPRESAS, 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 nas EMPRESAS, poderão ausentar-se do serviço até 8 (oito) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriado e descanso remunerado, desde que pré avisada às EMPRESAS, 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 as EMPRESAS com mais de 50 (cinquenta) e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (um) empregado por ano;

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

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

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes nas EMPRESAS.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DAS INFORMAÇÕES GLOBAIS**

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

a) Número de trabalhadores existentes, admitidos e demitidos no período;

b) Número de trabalhadores afastados mensalmente, por gênero;

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

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES**

As EMPRESAS com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão 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 2014/2015, nos anos base 2013/2014, 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 PRIMEIRA - DO QUADRO DE AVISOS**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as EMPRESAS com mais de 50 (cinquenta) empregados, colocarão à disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente das EMPRESAS, 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 SEGUNDA - 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 retomar imediata negociação para o estabelecimento de novas condições.

#### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

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

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

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DA VALIDADE**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência pelo período de 01 (hum) ano, de 01 de setembro de 2014 até 31 de agosto de 2015, para todas as cláusulas constantes deste Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DAS PENALIDADES**

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

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

**Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - DA PRORROGAÇÃO/REVISÃO**

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

**Outras Disposições**

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - DAS GARANTIAS GERAIS**

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

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

E, por estarem justas e acordadas, as partes firmam o presente acordo, em 3 (três) vias de igual teor, com o registro e arquivo via *on line*, na Gerência Regional do Trabalho da cidade de Campinas, estado de São Paulo, e a devida transmissão junto ao Sistema Mediador - Ministério do Trabalho e Emprego, para que surtam seus fins de direito.

**NILTON DE SOUZA OLIVEIRA**

Vice-Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO E DE FIBRA ÓPTICA DE CAMPINAS E REGIÃO**

**JOSE DONIZETTI FERREIRA**


Diretor

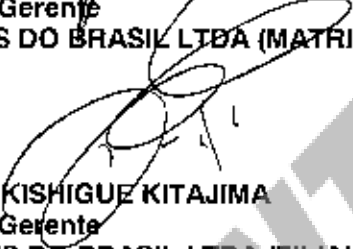
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO E DE FIBRA ÓPTICA DE CAMPINAS E REGIÃO**

**RICARDO YUKISHIGUE KITAJIMA**

Gerente

**HONDA AUTOMÓVEIS DO BRASIL LTDA (MATRIZ)**

  
RAFAEL MEIRELLES CARDINALI  
Gerente  
HONDA AUTOMOVEIS DO BRASIL LTDA (MATRIZ)

  
RICARDO YUKISHIGUE KITAJIMA  
Gerente  
HONDA AUTOMOVEIS DO BRASIL LTDA (FILIAL)

  
RAFAEL MEIRELLES CARDINALI  
Gerente  
HONDA AUTOMOVEIS DO BRASIL LTDA (FILIAL)

WÁLIDO SOMENTE  
PARA CONSULTA