

ACORDO COLETIVO

DE

TRABALHO

- Honda -

Campinas - SP

Vigência de 01 setembro de 2011 a 31 agosto de 2013

ÍNDICE

| Cláusula | Título | Folha |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1. | VIGÊNCIA | 4 |
| 2. | PISO SALARIAL | 4 |
| 3. | REAJUSTE / AUMENTO REAL / ABONO SALARIAL | 4 |
| 4. | PAGAMENTO DE SALÁRIOS | 5 |
| 5. | APRENDIZES | 5 |
| 6. | DESCONTO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO | 5 |
| 7. | ATRASO DE PAGAMENTO | 6 |
| 8. | TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO | 6 |
| 9. | ADIANTAMENTO DE SALÁRIO | 7 |
| 10. | ERRO NO PAGAMENTO/ ADIANTAMENTO | 7 |
| 11. | LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA | 7 |
| 12. | COMPENSAÇÕES - PROIBIÇÃO | 7 |
| 13. | SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO | 8 |
| 14. | PROMOÇÕES | 8 |
| 15. | COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - 2011/2012 | 8 |
| 16. | HORAS EXTRAORDINÁRIAS | 9 |
| 17. | ADICIONAL NOTURNO | 9 |
| 18. | DIÁRIAS | 10 |
| 19. | INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ | 10 |
| 20. | COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA | 10 |
| 21. | INDENIZAÇÃO POR MORTE | 11 |
| 22. | AUXÍLIO CRECHE | 11 |
| 23. | ABONO POR APOSENTADORIA | 11 |
| 24. | SALÁRIO ADMISSÃO | 12 |
| 25. | CONTRATO DE EXPERIÊNCIA | 12 |
| 26. | GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO | 12 |
| 27. | AVISO PRÉVIO | 13 |
| 28. | CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA | 14 |
| 29. | CARTA DE REFERÊNCIA | 14 |
| 30. | HOMOLOGAÇÕES | 14 |
| 31. | PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS | 15 |
| 32. | CARTA AVISO DE DISPENSA - FALTA GRAVE | 15 |
| 33. | MÃO-DE-OBRA INFANTIL | 15 |
| 34. | ASSÉDIO SEXUAL E/OU ASSÉDIO MORAL | 15 |
| 35. | IGUALDADE DE OPORTUNIDADES | 16 |
| 36. | GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE | 16 |
| 37. | GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR | 16 |
| 38. | GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO AFASTADO EM GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA (B31). | 17 |
| 39. | GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO | 17 |
| 40. | PORTADORES DO VÍRUS HIV | 18 |
| 41. | DEFICIENTES E PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS | 18 |
| 42. | GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - VIAS DE APOSENTADORIA | 18 |



| | | |
|-----|-----------------------------------------------------------|----|
| 43. | GARANTIA À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO | 19 |
| 44. | SÁBADO / FERIADO | 19 |
| 45. | AUSÊNCIA JUSTIFICADA | 19 |
| 46. | GARANTIAS AO EMPREGADO DO ESTUDANTE | 19 |
| 47. | INTERRUPÇÕES DO TRABALHO | 20 |
| 48. | FÉRIAS | 20 |
| 49. | RECUSA DA ALTA MÉDICA PELA EMPRESA. | 21 |
| 50. | LICENÇA MATERNIDADE PARA A EMPREGADA | 21 |
| 51. | LICENÇA PARA O EMPREGADO ADOTANTE | 22 |
| 52. | LICENÇA EM CASO DE ABORTO | 22 |
| 53. | LICENÇA PARA CASAMENTO | 22 |
| 54. | LICENÇA PATERNIDADE | 22 |
| 55. | AMAMENTAÇÃO | 22 |
| 56. | MEIO-AMBIENTE | 23 |
| 57. | PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO | 23 |
| 58. | FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO | 23 |
| 59. | CIPA | 23 |
| 60. | ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS | 25 |
| 61. | NECESSIDADES HIGIÊNICAS | 25 |
| 62. | PREVENÇÃO DO CÂNCER | 25 |
| 63. | COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL | 25 |
| 64. | CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL | 26 |
| 65. | CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS | 26 |
| 66. | GARANTIAS SINDICAIS | 27 |
| 67. | INFORMAÇÕES GLOBAIS | 27 |
| 68. | RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES | 28 |
| 69. | QUADRO DE AVISOS | 28 |
| 70. | SALVAGUARDA | 28 |
| 71. | CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS | 28 |
| 72. | PENALIDADES | 28 |
| 73. | PRORROGAÇÃO / REVISÃO | 29 |
| 74. | DIA PARALISAÇÃO | 29 |
| 75. | GARANTIAS GERAIS | 29 |





2

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

setembro de 2011 a agosto de 2013

A EMPRESA HONDA AUTOMÓVEIS DO BRASIL LTDA, situada na Estr. Municipal Valêncio Calegari, 777 – Sumaré - SP, CNPJ 01.192.333/0001-22, neste ato representado pelo Sr. Nilson Davolio CPF 819.805.588-68 e Sr. Helio Maes Mabba CPF 294.398.339-04, e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO E FIBRA ÓPTICA DE CAMPINAS E REGIÃO, com sede na Rua Dr. Quirino, 560, Centro – Campinas – SP, CNPJ 46.106.514/0001-27, representado pelo Sr. Vagner M. De Souza CPF 262.680.638-21 e José Donizetti Ferreira, CPF 188.198.198-30, decidem firmar a presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, nos termos do Artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, mediante as seguintes cláusulas:



3



1. VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência pelo período de 2 (dois) anos, de **01 de setembro de 2011 até 31 de agosto de 2013**, exceto com relação às cláusulas 2ª e 3ª, as quais terão vigência até **31 de agosto de 2012**.

2. PISO SALARIAL

A partir de **01 de setembro de 2011**, o piso salarial da categoria será de R\$ 1.600,00 (hum mil e seiscentos reais).

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

3. REAJUSTE / AUMENTO REAL / ABONO SALARIAL

Os salários vigentes em 31 de agosto de 2011, serão reajustados, a partir de **01 de setembro de 2011**, em 11% (onze por cento), sendo 7,39% (sete vírgula trinta e nove por cento) correspondente ao INPC acumulado de 1 de setembro de 2010 a 31 de agosto de 2011, acrescido de 3,36% (três vírgula trinta e seis por cento), correspondente ao aumento real.


Esse reajuste será concedido para salários até o teto de R\$ 8.400,00 (oito mil e quatrocentos reais).

Para os salários superiores ao teto de R\$ 8.400,00 será incorporado valor fixo de **R\$ 924,00 (novecentos e vinte e quatro reais)**.

Parágrafo único:

No dia 16 de setembro de 2011, a Empresa efetuará, em parcela única, o pagamento de abono salarial no valor de R\$ 2.800,00 (dois mil e oitocentos reais) para todos Empregados ativos em 31/08/2011 e aos Empregados afastados, desde que tenham trabalhado pelo menos 120 (cento e vinte) dias durante o período de 01 de janeiro de 2011 a 31 de dezembro de 2011, exceto os aprendizes.

- a) Os aprendizes em fase de aprendizagem teórica receberão abono salarial de R\$ 934,00 (novecentos e trinta e quatro reais), em parcela única, no dia 16 de setembro de 2011.
- b) Os aprendizes em fase de treinamento prático receberão abono salarial de R\$ 1.866,00 (hum mil, oitocentos e sessenta e seis reais), em parcela única, no dia 16 de setembro de 2011.



4. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

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

5. 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 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.

6. DESCONTO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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



7. 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.

8. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

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

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 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.

Parágrafo único:

Fica estabelecido que no período de 01 de setembro 2011 a 31 de agosto de 2012, a empresa não repassará o reajuste salarial aos valores dos descontos dos benefícios, tais como refeição, transporte e convênio médico.

Handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. There are three distinct signatures and a set of initials below them.

9. 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 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.

10. ERRO NO PAGAMENTO/ ADIANTAMENTO

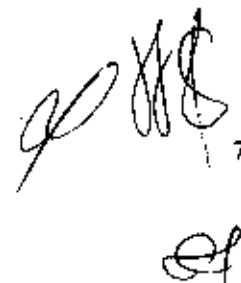
Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, 13º salário e férias, as empresas se obrigam a efetuar a devida correção no prazo máximo de 3 (três) dias úteis.

11. LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA

Em relação aos empregados que exercem funções em nível de diretoria, gerência e supervisão administrativa a nível gerencial, a empresa aplicará política salarial e de Participação nos Resultados próprias, isentando-se da observância das regras previstas nas cláusulas 2 e 3 deste acordo.

12. 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.



13. 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.

14. 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.


15. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - 2011/2012

Aos empregados afastados a partir de 21 de dezembro de 2010, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2011.


Aos empregados afastados a partir de 21 de dezembro de 2011, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2012.

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 2011 e 2012, 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.



8



16. 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;

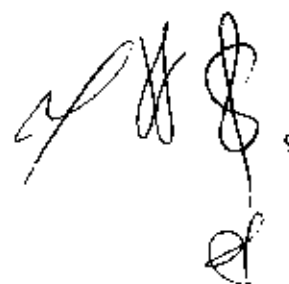
Excetuam-se desse item, as situações previstas em Lei e os acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional nos casos determinados por lei;

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 na empresa.

17. 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).



18. 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, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

19. INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ

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

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.

A empresa que mantém 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.

20. 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, 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;

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.



10

21. 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.

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, a empresa cobrirá a diferença.

22. 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:

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.

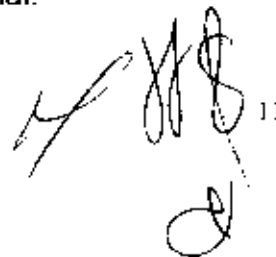
23. ABONO POR APOSENTADORIA

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:



11

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.

24. 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.

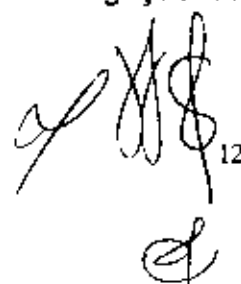
25. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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 na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que esteja prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

26. 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.



Handwritten signature and initials, possibly representing the employer or a representative, located at the bottom right of the page.

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.

27. 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 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;



13

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.

28. 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- A empresa não deverá utilizar-se da contratação de cooperativas na execução de suas atividades produtivas, administração e de manutenção, exceto nas atividades relacionadas com serviços médicos e ambulatoriais, ou para prestar serviços em eventos especiais não vinculados às atividades das empresas.

29. 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.

30. 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.

31. 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.

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.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

32. 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.

33. MÃO-DE-OBRA INFANTIL

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

34. ASSÉDIO SEXUAL E/OU ASSÉDIO MORAL

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



15

35. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

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

36. 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.

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.

37. 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.

 16


38. GARANTIA 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 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.

39. 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 tomado 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, na empresa 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;



17

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 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.

40. 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.

41. 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.

42. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - VIAS DE APOSENTADORIA

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



18

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.

43. 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.

44. SÁBADO / FERIADO

Quando o feriado coincidir com o Sábado, a empresa que trabalhar 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.

45. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

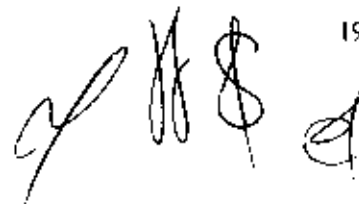
O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário:

- 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;

46. -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

 19

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, na própria empresa, desde que compatível com formação profissional do empregado e as atividades da empresa.

47. INTERRUPÇÕES 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.

48. 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 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



20

é 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 a 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 CLT 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 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.

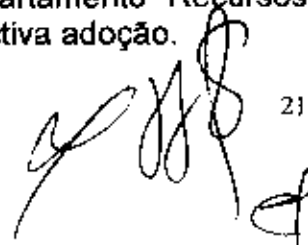
49. RECUSA DA ALTA MÉDICA PELA EMPRESA.

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;

50. LICENÇA MATERNIDADE PARA A EMPREGADA

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



21

51. 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.

52. LICENÇA EM CASO DE ABORTO

Em caso de aborto, comprovado por atestado médico oficial, a empregada terá direito à repouso remunerado de até 30 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 à Empresa.

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

53. 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.

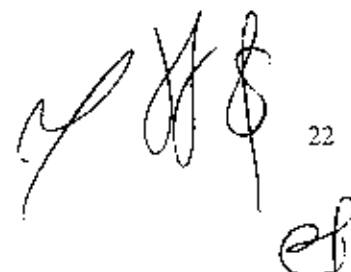
54. LICENÇA PATERNIDADE

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.

55. 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.



22

ef

56. MEIO-AMBIENTE

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

57. 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.

58. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO


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

59. 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;



23



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;

I) 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.



24



60. 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.

61. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

a) Na empresa que utilizar mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, 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.


62. PREVENÇÃO DO CÂNCER

A empresa incluirá nos exames periódicos (a cada 12 meses), constantes no PCMSO de suas funcionárias, o acompanhamento dos exames ginecológicos de prevenção do câncer de útero e de mama.

63. 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;



25

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.

64. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Conforme aprovado em assembléia deliberativa realizada com os trabalhadores, em conformidade com "caput" do artigo 462 da CLT, a empresa descontara dos salários já reajustados de todos os empregados abrangidos por este Acordo, a título de contribuição assistencial, : 4,5% (quatro e meio por cento) em três parcelas de 1,5% (um e meio por cento) com os recolhimentos em 10 de outubro, 10 de novembro e 10 de dezembro de 2011, respeitado o teto de R\$ 70,11 (setenta reais e onze centavos), para cada uma das parcelas, sendo que será encaminhado correspondência do sindicato informando a respeito do referido desconto.

65. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A) ATRASO NO RECOLHIMENTO

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

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



26



66. 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, 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 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:

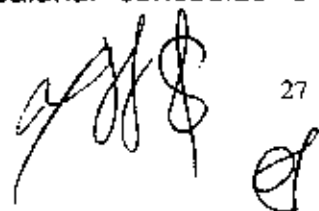
- a) Para as empresas com mais de 50 (cinquenta) e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (um) empregado por ano;
- b) Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1.000 (mil) empregados, limitado a 3 (três) empregados por ano;
- c) Para as empresas com mais de 1.000 (mil) empregados, limitado a 5 (cinco) empregados por ano.

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes nas empresas.

67. 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.



27

68. RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

A empresa com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerá aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 31 de agosto de 2012 / 2013, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue em 2012/2013, nos anos base 2011/2012, 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.

69. 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 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.

70. 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.

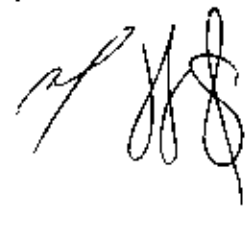
71. CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS

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


72. 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.



28



73. PRORROGAÇÃO / REVISÃO

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

74. DIA PARALISAÇÃO

Com relação ao dia de paralisação realizado em 13 de setembro de 2011, a empresa abonará, sendo negociado futuramente entre empresa e sindicato para compensação.

75. 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.

E, por estarem justas e acordadas, as partes firmam o presente Acordo, em 5 (cinco) vias de igual teor, para que surtam os devidos fins de direito.

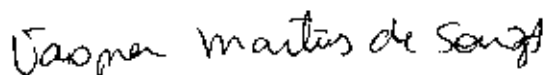
Sumaré, 13 de setembro de 2011.

Honda Automóveis do Brasil Ltda




Nilson Davolio
CPF 819.805.588-68

Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de
Material Elétrico de Campinas e Região.



Wagner M. De Souza
CPF 262.680.638-21



Helio Maes Mabba
CPF 294.398.339-04



José Donizetti Ferreira
CPF 188.198.198-30