

**SINFAVEA**

---

**CONVENÇÃO COLETIVA  
DE  
TRABALHO**

***Ford –Mercedes-Benz - Scania  
Toyota – Volkswagen***

***São Bernardo do Campo - São Carlos  
Tatuí - Taubaté***

Vigência de 01 setembro de 2009 a 31 agosto de 2011

---

**ÍNDICE**

# SINFAVEA

(Em ordem alfabética)

TÍTULO	Nº DA CLÁUSULA	FOLHA
ABONO POR APOSENTADORIA	25	13
ABRANGÊNCIA	2	5
ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	31	15
ADIANTAMENTO DE SALÁRIO	10	8
ADICIONAL NOTURNO	18	10
AMAMENTAÇÃO	60	24
APRENDIZES	6	6
ASSÉDIO SEXUAL E/OU MORAL	38	17
ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	66	27
ATRASO DE PAGAMENTO	9	7
AUSÊNCIA JUSTIFICADA	51	21
AUXÍLIO-CRECHE	24	12
AVISO PRÉVIO	28	14
CARTA DE REFERÊNCIA	32	15
CIPA	65	25
COMPENSAÇÕES - PROIBIÇÃO	16	9
COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA	21	11
COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - 2009/2010	20	11
COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL	69	27
CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS	76	30
CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS	30	15
CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA	29	15
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	26	13
CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS	70	28
DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA	36	16
DESCONTO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	7	7
DIÁRIAS	19	11
DIREITOS DA EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	48	20
DIREITOS DO EMPREGADO ESTUDANTE	52	21
DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES	39	17
ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO	13	9
EXCLUSÃO DE EXECUTIVOS	14	9
FERIADOS AOS SÁBADOS	49	20
FÉRIAS	56	23
TÍTULO	Nº DA	FOLHA

# SINFAVEA

	CLÁUSULA	
FORNECIMENTO DE UNIFORME E ROUPAS DE TRABALHO	64	25
GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR	42	18
GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE	41	17
GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO	43	18
GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - VIAS DE APOSENTADORIA	46	20
GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO	47	20
GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO AFASTADO EM GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA	44	19
GARANTIAS SINDICAIS	72	29
HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES DE EXECUTIVOS	27	14
HORAS EXTRAS	17	9
HORAS IN ITINERE	55	22
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	40	17
INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ	22	12
INDENIZAÇÃO POR MORTE	23	12
INTERRUPÇÕES DO TRABALHO	54	22
LICENÇA EM CASO DE ABORTO	58	24
LICENÇA MATERNIDADE PARA A EMPREGADA ADOTANTE	57	24
LICENÇA PARA CASAMENTO	59	24
LICENÇA PATERNIDADE	61	24
MÃO-DE-OBRA INFANTIL	34	16
MÃO-DE-OBRA PRESIDÁRIA	35	16
MEIO-AMBIENTE	62	25
MINUTOS ANTES E DEPOIS DA JORNADA	50	21
PAGAMENTO DE SALÁRIOS	5	6
PENALIDADES	77	30
PISO SALARIAL	3	5
PORTADORES DO VIRUS HIV	45	19
PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS	33	16
PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO	63	25
PREVENÇÃO DO CÂNCER	67	27
PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E DE QUALIFICAÇÃO	37	17
PROMOÇÕES	15	9
PRORROGAÇÃO / REVISÃO	78	30
PROTOCOLOS DE ENTENDIMENTO – VALIDADE DOS	81	31
QUADRO DE AVISOS	75	30
TÍTULO	Nº DA	FOLHA

# SINFAVEA

---

	CLÁUSULA	
REAJUSTE	4	5
REDUÇÃO DO INTERVALO PARA REFEIÇÕES	53	22
RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES	74	30
RELAÇÃO DE EMPREGADOS	73	29
SALÁRIO ADMISSÃO	11	8
SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	12	8
SERVIÇO DE APOIO AO DEPENDENTE QUÍMICO	68	27
TAXA NEGOCIAL	71	28
TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS	79	30
TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO	8	7
VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO / ACORDOS COLETIVOS	80	31
VIGÊNCIA E DATA-BASE	1	5



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

setembro de 2009 a agosto de 2011

O SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TRATORES, CAMINHÕES, AUTOMÓVEIS E VEÍCULOS SIMILARES – SINFAVEA, sediado na Avenida Indianópolis, 496 – Capital – SP, CNPJ 60.560.869/0001-12, neste ato representado pelo Sr. Jackson Medeiros de Farias Schneider, Presidente, CPF 401.085.030-20, doravante simplesmente **SINFAVEA**, representando as empresas montadoras: **FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA. – MERCEDES-BENZ DO BRASIL LTDA – SCANIA LATIN AMERICA LTDA. - TOYOTA DO BRASIL LTDA. e VOLKSWAGEN DO BRASIL LTDA. INDÚSTRIA DE VEÍCULOS AUTOMOTORES**, e SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO **ABC**, com sede na Rua João Basso, 231, Centro – São Bernardo do Campo – SP, CNPJ 71.535.520/0001-47, representado pelo Sr. Sergio Aparecido Nobre, Presidente, CPF 085.598.478-39, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **SÃO CARLOS E IBATÉ**, com sede na Rua Riachuelo, 632 – Centro – São Carlos – SP, CNPJ 59.620.591/0001-42, representado pelo Sr. Rosalino de Jesus de Barros, Presidente, CPF 747.258.908-04, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE **TATUÍ** e região, com sede na Rua do Cruzeiro, 670 – Centro - Tatuí - SP, CNPJ 00.657.414/0001-98, representado pelo Sr. Célio Gregorio, Vice-Presidente, CPF 785.958.009-87 e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE **TAUBATÉ**, com sede na Rua Urupês, 98, Chácara do Visconde, Taubaté – SP, CNPJ 72.307.267/0001-37, representado pelo Sr. Isaac Jarbas M. Do Carmo, Presidente, CPF 122.071.708-88, com a coordenação da FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT/SP - **FEM**, representada pelo Sr. Valmir Marques da Silva, Presidente, CPF 046.464.408-90, decidem firmar a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nos termos do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, mediante as seguintes cláusulas:

### 1. VIGÊNCIA E DATA-BASE

# SINFAVEA

---

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de setembro de 2009 a 31 de agosto de 2011 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

## 2. ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria dos trabalhadores Metalúrgicos do ABC; Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Carlos e Ibaté; Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Tatuí e Região e Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas, Automobilísticas e de Autopeças de Taubaté.

## 3. PISO SALARIAL

A partir de 01 de setembro de 2009, o piso salarial da categoria será de R\$ 1.275,00 (um mil, duzentos e setenta e cinco reais).

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

## 4. REAJUSTE

Os salários vigentes em 31 de agosto de 2009, serão reajustados, a partir de 01 de setembro de 2009, em 6,53% (seis vírgula cinqüenta e três reais), sendo 4,44% (quatro vírgula quarenta e quatro por cento) correspondente ao INPC acumulado de 1 de setembro de 2008 a 31 de agosto de 2009, acrescido de 2,00% (dois por cento) correspondente ao aumento real.

Esse reajuste será concedido para salários até o teto de R\$ 7.000,00 (sete mil reais).

Para os salários superiores ao teto de R\$ 7.000,00 será incorporado a parcela fixa de R\$ 457,10 (quatrocentos e cinqüenta e sete reais e dez centavos).

Parágrafo único: Adicionalmente ao reajuste previsto no caput, as empresas pagarão a todos os empregados ativos em 31/08/2009 horistas e mensalistas e os trabalhadores afastados, desde que tenham trabalhado pelo menos 120 (cento e vinte) dias durante o ano de 2009, exceto os aprendizes, um abono salarial único no valor de R\$ 1.500,00 (um mil e reais) no dia 25 de setembro de 2009.

Os aprendizes em fase de Aprendizagem Teórica receberão um abono de R\$ 500,00 (quinhentos reais) e aqueles que já se encontram em fase de Treinamento Prático receberão R\$ 1.000,00 (um mil reais).

O abono será pago também aos trabalhadores afastados, desde que tenham trabalhado

# SINFAVEA

---

pelo menos 120 (cento e vinte) dias durante o ano de 2009.

## 5. 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 da empresa e o valor de recolhimento do FGTS.

## 6. 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.** 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 no SENAI, bem como em outras escolas técnicas, sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres.

Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI e as diretorias de outras escolas técnicas, a reivindicação apresentada pela Categoria Profissional, a fim de que seja proporcionadas, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas para as mulheres.

## 7. DESCONTO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

# SINFAVEA

---

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.

## 8. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

**A.** 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.

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

**C.** Os serviços de transportes fornecidos pelas empresas deverão obedecer a 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, independentemente de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o respectivo sindicato da categoria profissional

## 9. 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 nos itens **A.** e **B.** não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

## 10. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO



# SINFAVEA

---

As empresas concederão 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. O adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente no próprio mês na hipótese de reajuste salarial coletivo, desde que a referida correção seja conhecida com no mínimo 10 (dez) dias úteis de antecedência do dia do pagamento;
- D. O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

## 11. SALÁRIO ADMISSÃO

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

Nas empresas que possuam 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**”.

## 12. 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 “**PROMOÇÕES**”;
- C. Não se aplica a garantia do item 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 no item A. supra.

## 13. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

# SINFAVEA

---

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.

## 14. EXCLUSÃO DE EXECUTIVOS

Em relação aos empregados que exercem funções em nível de diretoria, gerência, supervisão e assemelhados, as empresas abrangidas por esta Convenção aplicarão política salarial e a de Participação nos Resultados próprias, isentando-se do cumprimento das cláusulas “**REAJUSTE**” e “**PISO SALARIAL**”.

## 15. 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.

## 16. COMPENSAÇÕES - PROIBIÇÃO

Não poderão ser compensados com o reajuste salarial previstos na cláusula “**REAJUSTE**” desta Convenção, os aumentos concedidos a título de aumentos reais não compensáveis, mérito, promoção, transferência, término de aprendizagem e implemento de idade,

## 17. HORAS EXTRAS

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

**A.** As horas extras realizadas até o limite de 29 (vinte e nove) horas por mês e/ou 275 (duzentos e setenta e cinco) horas por ano, por empregado, serão pagas na forma abaixo:

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

b) Domingos, Feriados e dias pontes já compensados – com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, até o limite de 8 (oito) horas diárias e as horas excedentes com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento);

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

# SINFAVEA

---

**B.** As horas extras, por empregado, prestadas acima dos limites previstos no item **A.**, serão remuneradas da seguinte forma:

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

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

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

Para os efeitos desta cláusula a apuração anual se dará nos períodos de janeiro a dezembro de 2010 e de janeiro a dezembro de 2011;

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

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

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

**D.** Quando forem realizadas jornadas extras inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas as empresas fornecerão refeições aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsará a diferença ocorrida entre o preço pago nas empresas e a aquisição fora, quando assim, for determinado;

**E.** Ficam resguardados os Acordos Coletivos específicos de Banco de Horas, celebrados pelas empresas signatárias dessa Convenção e, portanto excluídos das regras dessa cláusula;

Os Acordos Coletivos específicos sobre Horas Extras, consideradas suas respectivas vigências, serão mantidos na íntegra;

As Horas Extras serão realizadas por meio de convite aos empregados envolvidos.

## **18. ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno, de que trata o artigo 73 da CLT, será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento).

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes nas empresas.

## 19. 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.

## 20. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - 2009/2010

**A.** Aos empregados afastados a partir de 21 de dezembro de 2008, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2009.

**B.** Aos empregados afastados a partir de 21 de dezembro de 2009, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2010.

**C.** A complementação será devida, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias durante os anos de 2009 e 2010, individualmente considerados e, também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção do benefício previdenciário.

**D.** Esta complementação será igual 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.

## 21. COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA

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

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

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

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

**D.** Não sendo conhecido o valor do Auxílio-Doença, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser

# SINFAVEA

---

compensadas no pagamento imediatamente posterior;

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

## 22. INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ

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

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

As empresas que mantêm planos de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, com exceção de contribuições voluntárias do empregado, estão isentas do cumprimento desta cláusula.

## 23. 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. Será paga em dobro no caso de morte causada 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 85.845/81.

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.

## 24. AUXÍLIO-CRECHE

As empresas que não possuam creche própria poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado.

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

A. Até o limite de 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria, vigente na época do evento, em caso da empregada valer-se, comprovadamente, de creche credenciada de

# SINFAVEA

---

sua livre escolha, ou;

- B.** Valor fixo de 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, vigente na época do evento, na hipótese da empregada valer-se de assistência alternativa, como ajuda familiar.
- C.** O auxílio creche será devido a partir do término da licença maternidade mediante a entrega na empresa da certidão de nascimento e/ou da comprovação da guarda judicial, no prazo máximo de 30 dias a contar do evento.
- D.** As empregadas que já estiverem recebendo auxílio-creche quando da assinatura desta Convenção, também se beneficiarão deste novo período.
- E.** 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.
- F.** Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis considerando o valor total do benefício a ser recebido pela empregada.

## 25. ABONO POR APOSENTADORIA

- A.** Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados que se aposentarem durante a vigência do Contrato de Trabalho, com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à empresa, quando dela vierem a desligar-se por pedido de demissão, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco).
- B.** Para os empregados com menos de 5 (cinco) anos de serviço na empresa, será pago um abono correspondente a 5% (cinco por cento) para cada ano de serviço, até o limite de 20% (vinte por cento) do seu salário nominal.
- C.** Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula as empresas que mantenham às suas expensas plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados.

## 26. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O Contrato de Experiência, previsto no Artigo 443, § 2º, letra C da CLT, será estipulado em período único, com prazo máximo de duração de 60 (sessenta) dias, não se admitindo sua prorrogação.

Não será celebrado o Contrato de Experiência nos casos de readmissão de ex-empregados para a função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de trabalhadores que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

# SINFAVEA

---

## 27. HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES DE EXECUTIVOS

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

## 28. AVISO PRÉVIO

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

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

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

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

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

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

**F.** No caso do aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições do item **A.** supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder.

**G.** 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.

## **29. CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA**

**A.** Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal as empresas não poderão se valer senão de empregados por ela contratados sob regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei n.º 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.

**B.** As empresas não deverão utilizar-se da contratação de cooperativas na execução de suas atividades produtivas e de administração, exceto nas atividades relacionadas com serviços médicos e ambulatoriais, ou eventos esporádicos não vinculados à atividade fim das empresas.

## **30. CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS**

**A.** Fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção, somente poderão contratar prestadores de serviços, que possuam empregados em suas instalações, se estas se comprometerem contratualmente a cumprir, integralmente, a legislação trabalhista, previdenciária, bem como normas de segurança e medicina do trabalho em relação aos seus empregados.

**B.** Em havendo notificação da contratante por parte do Sindicato Profissional em relação ao descumprimento comprovado da legislação e normas mencionadas nesta cláusula, esta avaliará a situação e em havendo constatação da irregularidade, concederá prazo de 120 (cento e vinte dias) para regularização por parte da contratada, sob pena de rescisão do respectivo contrato, salvo nos casos em que exista cláusula específica de rescisão de contrato em prazo diferente do aqui mencionado.

## **31. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

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

## **32. CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas abrangidas por esta Convenção não exigirão Carta de Referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção.

Quando solicitado por ex-empregado, as empresas deverão fornecer Carta de Referência para fins de ingresso em outras que não abrangidas por esta Convenção, informando os



# SINFAVEA

---

cursos concluídos pelo empregado, caso os mesmos constem de seus registros.

## **33. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS**

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitada pelo empregado, e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

- a) para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;
- b) para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c) para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

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.

## **34. MÃO-DE-OBRA INFANTIL**

As empresas envidarão esforços junto aos seus fornecedores diretos para que cumpram a lei no que diz respeito à proibição do trabalho infantil.

## **35. MÃO-DE-OBRA PRESIDÁRIA**

As empresas abrangidas por esta Convenção, comprometem-se em negociar com o Sindicato Profissional, eventual contratação de mão-de-obra presidiária e, dentro das possibilidades, estimulará seus fornecedores diretos e indiretos a fazerem o mesmo com o respectivo sindicato.

## **36. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

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

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

## **37. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO E DE QUALIFICAÇÃO**

Mediante Acordo Coletivo com o respectivo sindicato profissional, as empresas signatárias desta Convenção poderão estabelecer regras e/ou condições para a participação voluntária de seus empregados em programas de formação e qualificação ministrados pelo sindicato.

## **38. ASSÉDIO SEXUAL E/OU MORAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, 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.

## **39. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES**

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

## **40. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

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

## **41. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) 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.

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

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

# SINFAVEA

---

## 42. 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 das horas coincidentes, nem qualquer outro desconto em razão das horas não trabalhadas por este motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

Nos casos de plantão noturno no serviço militar, o empregado será dispensado do trabalho no dia seguinte e terá suas horas regularmente pagas pela empresa.

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

## 43. GARANTIA DE EMPREGO AO 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:

- a) que apresentem redução da capacidade laboral;
- b) que tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo;
- c) que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente, e
- d) 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.

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

**B.** Estão excluídos da garantia supra os empregados vitimados em acidentes de trajeto a que deram causa.

# SINFAVEA

---

Excepcionam-se desta hipótese, os acidentes de trajeto ocorridos com transporte fornecido pela empresa;

**C.** 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;

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

**E.** 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.

## **44. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO AFASTADO EM GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA**

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

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

**B.** Dentro do prazo limitado nesta garantia, o contrato de trabalho somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre o empregado e a empresa, com a assistência do sindicato profissional, por pedido de demissão, por falta grave ou mediante pagamento dos salários correspondentes.

## **45. PORTADORES DO VIRUS HIV**

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

Sem prejuízo dessa garantia, o empregado deve informar o departamento médico da empresa esta condição, para o devido registro no seu prontuário médico.

## **46. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO - VIAS DE APOSENTADORIA**

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

# SINFAVEA

---

anos de trabalho na empresa, ficará assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

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

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

**A.** Confirmado o tempo para qualquer das mencionadas aposentadorias, essa garantia deixará de ter validade, independentemente de ter o empregado requerido a concessão do benefício ao INSS;

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

**B.** O contrato de trabalho destes empregados, depois da comprovação, somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado e a empresa, com a assistência do sindicato profissional, por pedido de demissão, por falta grave na forma da lei ou mediante pagamento dos salários correspondentes.

## **47. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO À EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO**

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

## **48. DIREITOS DA EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

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

## **49. FERIADOS AOS SÁBADOS**

As empresas que trabalharem em regime de compensação semanal do sábado, quando o mesmo coincidir com feriado, alternativamente poderão:

**A.** Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;

**B.** Pagar o excedente como horas extras, nos termos desta Convenção;

# SINFAVEA

---

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

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

## 50. MINUTOS ANTES E DEPOIS DA JORNADA

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

Ficam resguardados os Acordos Coletivos específicos de Banco de Horas e/ou Jornadas Flexíveis celebrados pelas empresas.

## 51. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O (A) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário:

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

B. até 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra;

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

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

## 52. DIREITOS DO 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-avisada a empresa com o mínimo de 48 (quarenta e oito) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados às 2 (duas) primeiras inscrições comunicadas.

### B. MANUTENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

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

# SINFAVEA

---

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 necessário por turno.

## **D. ESTÁGIO**

As empresas assegurarão aos seus empregados, a realização de estágio, na própria empresa, desde que as suas atividades sejam compatíveis com a formação profissional dos mesmos, ficando dispensadas do cumprimento de todas as exigências previstas na Lei 11.788 de 25/09/08.

## **53. REDUÇÃO DO INTERVALO PARA REFEIÇÕES**

Com fundamento na Portaria nº 42 de 28.03.07 do Ministério do Trabalho e Emprego e verificado que a empresa atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, higienização e adequação dos banheiros e lavatórios em relação ao número de trabalhadores, e mediante Decisão Soberana de Assembléia Geral dos empregados envolvidos, as empresas ficam autorizadas a firmar Acordo Coletivo de Trabalho com o respectivo Sindicato Profissional reduzindo o intervalo para refeição previsto no Artigo 71 da CLT, limitado ao mínimo de 30 (trinta) minutos, inclusive quando houver acordo para trabalho em horas suplementares em regime de compensação.

## **54. 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.

## **55. HORAS IN ITINERE**

Em observância a Súmula 90 do TST e considerando que as empresas abrangidas por esta Convenção não se encontram em local de difícil acesso e não servido por transporte público regular, fica ajustado que, quando as mesmas oferecerem transportes para o trajeto residência trabalho e vice-versa, independentemente de participação financeira do empregado, não será considerada hora “in itinere” para nenhum efeito o tempo gasto neste trajeto.

## **56. FÉRIAS**

**A.** As empresas comunicarão aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a

# SINFAVEA

---

data do início do período de gozo de férias individuais;

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

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

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

**E.** A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas; Esta parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

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

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

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

É vedada a empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados; As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme o Artigo 135 da CLT, ressarcirão 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.

## **57. LICENÇA MATERNIDADE PARA A EMPREGADA ADOTANTE**

As empresas concederão licença maternidade de 120 dias à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de crianças menores de 12 anos de idade, a partir da data da decisão judicial confirmatória da adoção ou da concessão da guarda judicial.



# SINFAVEA

---

## 58. LICENÇA EM CASO DE ABORTO

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

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

## 59. 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.

## 60. AMAMENTAÇÃO

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

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

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

## 61. LICENÇA PATERNIDADE

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

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

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

# SINFAVEA

---

## 62. MEIO-AMBIENTE

As empresas signatárias desta Convenção reiteram a preocupação com as questões ambientais com vistas ao desenvolvimento equilibrado e sustentável de suas atividades.

## 63. 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.

**A.** O sindicato profissional oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho, saúde e segurança;

**B.** 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.

## 64. FORNECIMENTO DE UNIFORME 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.

## 65. CIPA

**A.** Mediante Acordo Coletivo firmado com o respectivo Sindicato Profissional devidamente aprovado em Assembléia na empresa, com no mínimo 60% (sessenta por cento) dos votos dos empregados, o mandato poderá ser ampliado para até 3 (três) anos, bem como poderá ser extinta a existência do cipeiro suplente.

**B.** As eleições para as CIPA's serão obrigatoriamente convocadas pela empresa no prazo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso, enviando-se cópia do edital convocatório ao respectivo sindicato profissional, nos primeiros 10 (dez) dias após a sua publicação;

# SINFAVEA

---

O edital deverá explicitar:

- a) o local de inscrição, que será feita contra-recibo;
  - b) as datas de início e fim das inscrições, cujo prazo será de 15 (quinze) dias;
  - c) 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.
- C.** Será constituída Comissão Eleitoral, no prazo de até 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, com as atribuições de coordenar, organizar e acompanhar todo o processo eleitoral. A Comissão será composta pelo Presidente e Vice-Presidente da CIPA, pelo Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa e por membros eleitos da CIPA, até o número de 3 (três), indicados pelo Vice-Presidente;
- D.** 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;
- E.** No prazo máximo de 10 (dez) dias após a realização das eleições, o sindicato profissional será comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os suplentes, bem como os representantes indicados pelo empregador;
- F.** O não cumprimento do disposto em quaisquer dos itens anteriores por parte da empresa tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições ser convocadas no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias da ciência da anulação, com acompanhamento do respectivo sindicato profissional;
- G.** Será obrigatório o curso de treinamento para os membros das CIPA's, que deverá ser concluído nos primeiros 30 (trinta) dias, a contar da posse dos mesmos. A empresa informará ao respectivo sindicato profissional qual a entidade que ministrará esse curso e a data provável de seu início, sendo facultado ao Sindicato Profissional acompanhá-lo, bem como a participação dos Cipeiros reeleitos, caso haja entendimento da empresa com o respectivo Sindicato;
- H.** 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;
- I.** As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos profissionais da base territorial, cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 10º (décimo) dia após a sua assinatura;
- J.** A empresa informará ao respectivo sindicato profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidente, sendo facultado ao Vice-Presidente acompanhar a elaboração do evento.

## 66. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

# SINFAVEA

---

Serão reconhecidos os atestados emitidos por médicos e/ou dentistas dos respectivos sindicatos profissionais, desde que obedecidas às exigências legais.

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

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

## **67. PREVENÇÃO DO CÂNCER**

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

## **68. SERVIÇO DE APOIO AO DEPENDENTE QUÍMICO**

Fica garantido que a empresa, mediante sua análise técnica, prestará aos seus empregados, os serviços de apoio, no tocante ao tratamento de toda dependência química, tais como alcoolismo e uso de drogas, quando da primeira incidência, bem como oferecerá ao empregado serviços de apoio para tratamento de distúrbios mentais e neurológicos, mediante análise técnica da empresa. O empregado deverá subordinar-se às regras específicas de cada empresa.

## **69. 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;

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

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

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

# SINFAVEA

---

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

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

**G.** O empregado que possuir doença profissional reconhecida pelo INSS ou por decisão judicial deverá comunicar à empresa.

## **70. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS**

### **A. ATRASO NO RECOLHIMENTO**

A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato profissional beneficiado, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 15% (quinze por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

### **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 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.

## **71. TAXA NEGOCIAL**

Em conformidade com “caput” do artigo 462 da CLT, as empresas descontarão dos salários já reajustados de todos os empregados abrangidos por esta Convenção contribuições para os Sindicatos Profissionais aprovadas em assembléias deliberativas dos trabalhadores, na forma prazos e condições estabelecidas por estes, mediante notificação às mesmas.

## **72. 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 por ela designado.

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

# SINFAVEA

---

## **B. SINDICALIZAÇÃO**

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

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

## **C. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS**

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

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

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

b) 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.

## **73. RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato da categoria profissional, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, informação sobre o número de empregados existentes, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial.

A informação abrangerá os empregados horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

## **74. RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES**

As empresas fornecerão aos sindicatos da categoria profissional, até 31 de agosto de 2010/2011, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue em 2009/2010, nos anos base 2008/2009, 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.

# SINFAVEA

---

## **75. QUADRO DE AVISOS**

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

## **76. CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Convenção Coletiva.

## **77. 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 nesta Convenção, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

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

## **78. PRORROGAÇÃO / REVISÃO**

A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação desta Convenção obedecerá as regras do Artigo 615 e seus parágrafos da CLT.

## **79. TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

Reconhecendo a importância da indústria automobilística para o conjunto da economia brasileira, as partes concordam que é essencial o seu funcionamento durante os sete dias da semana.

Desse modo decidem convencionar a possibilidade de trabalho aos domingos e feriados nas empresas que firmarem com seus respectivos Sindicatos Profissionais Acordo Coletivo de Trabalho nesse sentido.

## **80. VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO / ACORDOS COLETIVOS**

Com o objetivo de desburocratizar e simplificar, fica acordado que a Convenção Coletiva e os Acordos Coletivos de Trabalho firmados entre as partes, poderão ter vigência superior a 2 (dois) anos, podendo inclusive ter vigência por prazo indeterminado.

## 81. VALIDADE DOS PROTOCOLOS DE ENTENDIMENTO

Face a diversidade de assuntos de cada empresa e a necessidade de rapidez nas negociações de temas internos, e ainda, a solução de questões de ordem operacional dos Acordos Coletivos, fica convencionado que os entendimentos havidos entre a empresa e os representantes dos trabalhadores reconhecidos pelas partes signatárias desta Convenção, através de Protocolo de Entendimento ou qualquer outro título, terão plena validade jurídica para as partes envolvidas, ressalvando que as questões que atingem os interesses do coletivo de trabalhadores, serão sempre submetidas a Decisão de pertinentes Assembléias.

São Paulo, 30 de outubro de 2009.

---

Sindicato Nacional da Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares - **SINFAVEA**

Pelas empresas:

Ford Motor Company Brasil Ltda.;  
Mercedes-Benz do Brasil Ltda.;  
Scania Latin America Ltda.;  
Toyota do Brasil Ltda.;  
Volkswagen do Brasil Ltda. Indústria de Veículos Automotores.

---

Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/SP – **FEM/CUT-SP**

---

Sindicato dos Metalúrgicos do **ABC**

---

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de **São Carlos e Ibaté**

---

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de **Tatuí e Região**

---

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas, Automobilísticas e de Autopeças de **Taubaté**