ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2014/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000993/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/06/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023040/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.009232/2014-92
DATA DO PROTOCOLO: 10/06/2014

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)
Processo n°: 46218013168201525**e Registro n°:** RS001493/2015
Processo n°: 46218013211201471**e Registro n°:** RS002345/2014
Processo n°: e Registro n°:
Processo n°: 46218023110201417**e Registro n°:** RS003131/2014
IPA INDUSTRIA DE PRODUTOS AUTOMOTIVOS RGS LTDA, CNPJ n. 02.160.284/0001-09, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). LUIZ CLAUDIO PASCON;

PELZER SISTEMAS DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 02.403.175/0001-75, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). SHEILA MARTINS BERBERT ;

CONTINENTAL BRASIL INDUSTRIA AUTOMOTIVA LTDA, CNPJ n. 48.754.139/0012-00, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MARCO ANTONIO GALLUZZI e por seu Procurador, Sr(a). GLAUBER BARRETO DA SILVA;

ARTEB FAROIS E LANTERNAS S A, CNPJ n. 00.962.757/0001-66, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARCO ANTONIO MARELLI ;

SOGEFI FILTRATION DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 66.975.699/0003-85, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). EDUARDO CORDEIRO HART;

TI BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO LTDA, CNPJ n. 55.981.351/0019-41, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARCOS TADEU LIMA;

VALEO SISTEMAS AUTOMOTIVOS LTDA., CNPJ n. 57.010.662/0029-60, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARCO AURELIO RODRIGUES EMILIANO ;

VALEO SISTEMAS AUTOMOTIVOS LTDA., CNPJ n. 57.010.662/0019-99, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARCO AURELIO RODRIGUES EMILIANO ;

FAURECIA SISTEMAS DE ESCAPAMENTO DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 02.308.873/0006-04, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). LUIS HENRIQUE GONCALVES ACOSTA;

AV MANUFACTURING INDUSTRIA E COMERCIO DE PECAS E ACESSORIOS AUTOMOTIVOS LTDA, CNPJ n. 52.629.607/0001-39, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). NELSON SILVA NETO ;

INYLBRA TAPETES E VELUDOS LTDA, CNPJ n. 59.135.509/0004-37, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). WASHINGTON ALMEIDA VARGAS e por seu Procurador, Sr(a). EUGENIO MARTINS GARCIA;

GOODYEAR DO BRASIL PRODUTOS DE BORRACHA LTDA, CNPJ n. 60.500.246/0035-01, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). FABIANA MARIA DE SANTANA ;

SAINT-GOBAIN DO BRASIL PRODUTOS INDUSTRIAIS E PARA CONSTRUCAO LTDA , CNPJ n. 61.064.838/0096-02, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ADRIANA APARECIDA CARVALHO VERAS e por seu Procurador, Sr(a). CRISTIANE SANTOS JOAO;

RIETER AUTOMOTIVE BRASIL - ARTEFATOS DE FIBRAS TEXTEIS LTDA, CNPJ n. 01.935.393/0005-11, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). RICARDO ROMANOF KFOURI e por seu Procurador, Sr(a). FRANKLIN SUSA ADANIA;

LEAR DO BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO DE INTERIORES AUTOMOTIVOS LTDA., CNPJ n. 01.998.585/0001-43, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). DANIEL DA SILVA MEDEIROS e por seu Procurador, Sr(a). LETICIA STEDILE;

ANDROID MONTAGENS AUTOMOTIVAS DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 14.003.888/0001-20, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CINTIA NUNES PORTO ;

BOSAL DO BRASIL LTDA., CNPJ n. 56.993.868/0004-37, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). JOSE RICARDO PALOMBO ;

DENSO DO BRASIL LTDA , CNPJ n. 43.375.930/0006-47, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). EDSON ANDRADE KATSUKI ;

GESTAMP PARANA S.A. , CNPJ n. 02.147.467/0003-56, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). WASHINGTON ALVES DE OLIVEIRA e por seu Diretor, Sr(a). RICARDO OBERRATHER ;

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 59.275.792/0096-10, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ARTUR BERNARDO NETO ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE GRAVATAI, CNPJ n. 03.735.720/0001-93, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). VALCIR ASCARI e por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). NOELDI LEAL TRINDADE;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de abril de 2014 a 31 de março de 2016 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico**, com abrangência territorial em **Gravataí/RS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

1 - PISO SALARIAL - 2014

A - EMPREGADOS GENERAL MOTOS DO BRASIL

Fica assegurado para os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, um piso salarial no valor de **R$ 1.300,00** (um mil e trezentos reais), a partir **de 01 de julho de 2014**. Estão excluídos desta garantia os menores aprendizes.

B - EMPREGADOS DAS EMPRESAS SISTEMISTAS DO COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ.

Fica assegurado para os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, um piso salarial no valor de **R$ 1.207,00** (um mil, duzentos e sete reais), a partir **de 01 de julho de 2014**. Estão excluídos desta garantia os menores aprendizes.

2) PISO SALARIAL - 2015

A - EMPREGADOS GENERAL MOTOS DO BRASIL

Para o ano de 2015, o Piso Salarial será reajustado a partir de 01 de julho de 2015, com o percentual correspondente ao INPC acumulado de 01 de abril de 2014 a 31 de março de 2015.

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

B - EMPREGADOS DAS EMPRESAS SISTEMISTAS DO COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ.

Para o ano de 2015, o Piso Salarial será reajustado a partir de 01 de julho de 2015, com o percentual correspondente ao INPC acumulado de 01 de abril de 2014 a 31 de março de 2015.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

1 - REAJUSTE SALARIAL – DATA BASE 2014

A – EMPREGADOS DA GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA.

Os salários vigentes em 31 de março de 2014, serão reajustados com base no INPC acumulado no período de 01.04.2013 a 31.03.2014, correspondente a **5,62%** e aumento real de **1,31%**, com aplicação e vigência a partir de **1º de julho de 2014**, totalizando **7,00%.**

Parágrafo Primeiro: Estão excluídos do reajuste acima, os empregados que exercem cargos de Líderes de Grupo, Supervisão, Gerência e Diretoria. Também estão excluídos os aprendizes por conta do reajustamento específico, vinculado ao salário mínimo regional.

Parágrafo Segundo: Os Empregados transferidos de outras plantas para Gravataí, no curso da data-base, não terão seus salários reajustados com o percentual acima, caso já tenham o índice da Planta de origem integrado aos seus salários, devendo perceber proporcionalmente ao número de meses que decorreram entre o reajuste da data-base anterior percebido no estabelecimento de origem e a data-base do estabelecimento de destino.

B – EMPREGADOS DAS EMPRESAS SISTEMISTAS DO COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE

GRAVATAÍ.

Os salários vigentes em 31 de março de 2014, serão reajustados com base no INPC acumulado no período de 01.04.2013 a 31.03.2014, correspondente a **5,62%** e aumento real de **1,31%**, com aplicação e vigência a partir de **1º de julho de 2014**, totalizando **7,00%** (por cento).

Parágrafo Primeiro: A aplicação do reajustamento salarial será linear. Estão excluídos do reajuste acima, os aprendizes por conta do reajustamento específico, vinculado ao salário mínimo regional.

Parágrafo Segundo: Os Empregados transferidos de outras plantas para Gravataí, no curso da data-base, não terão seus salários reajustados com o percentual acima, caso já tenham o índice da Planta de origem integrado aos seus salários, devendo perceber proporcionalmente ao número de meses que decorreram entre o reajuste da data-base anterior percebido no estabelecimento de origem e a data-base do estabelecimento de destino.

2 - REAJUSTE SALARIAL – DATA BASE 2015

A – EMPREGADOS DA GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA.

Os salários vigentes em 31 de março de 2015, serão reajustados com base no INPC acumulado no período de 01.04.2014 a 31.03.2015, com aplicação e vigência a partir de **1º de julho de 2015**.

Parágrafo Primeiro: Estão excluídos do reajuste acima, os empregados que exercem cargos de Líderes de Grupo, Supervisão, Gerência e Diretoria. Também estão excluídos os aprendizes por conta do reajustamento específico, vinculado ao salário mínimo regional.

Parágrafo Segundo: Os Empregados transferidos de outras plantas para Gravataí, no curso da data-base, não terão seus salários reajustados com o percentual acima, caso já tenham o índice da Planta de origem integrado aos seus salários, devendo perceber proporcionalmente ao número de meses que decorreram entre o reajuste da data-base anterior percebido no estabelecimento de origem e a data-base do estabelecimento de destino.

B – EMPREGADOS DAS EMPRESAS SISTEMISTAS DO COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ.

Os salários vigentes em 31 de março de 2015, serão reajustados com base no INPC acumulado no período de 01.04.2014 a 31.03.2015, com aplicação e vigência a partir de **1º de julho de 2015**.

Parágrafo Primeiro: A aplicação do reajustamento salarial será linear. Estão excluídos do reajuste acima, os aprendizes por conta do reajustamento específico, vinculado ao salário mínimo regional.

Parágrafo Segundo: Os Empregados transferidos de outras plantas para Gravataí, no curso da data-base, não terão seus salários reajustados com o percentual acima, caso já tenham o índice da Planta de origem integrado aos seus salários, devendo perceber proporcionalmente ao número de meses que decorreram entre o reajuste da data-base anterior percebido no estabelecimento de origem e a data-base do estabelecimento de destino.

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

Os aumentos concedidos a título de aumentos reais não compensáveis, mérito, promoção, transferência, término de aprendizagem não poderão ser compensados com o reajuste previsto na cláusula de “Reajuste Salarial” deste Acordo.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - ALIMENTAÇÃO

Os empregados poderão utilizar os refeitórios do Complexo mediante registro no sistema eletrônico, instalado na entrada dos mesmos. O custo da refeição será absorvido parcialmente pelas Empresas e a parcela devida pelos empregados será descontada em folha de pagamento.

CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Ficam as Empresas, quando fornecida a contraprestação, autorizadas a descontar dos salários ou de quaisquer outros créditos trabalhistas do empregado, as importâncias devidas ou que vierem a ser devidas em decorrência de: prêmio de seguro saúde, seguro de vida em grupo, despesas realizadas com consultas médicas, medicamentos, planos de previdência privada, mensalidades de clube, mensalidade sindical, transportes e refeições fornecidas pela Empresa e compras e aluguéis de veículos, desde que expressamente autorizado pelo empregado.

As Empresas também poderão utilizar-se dos descontos em folha ou de quaisquer outros créditos do empregado para obter ressarcimento de dano ou prejuízo causado por culpa ou dolo deste.

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

CLÁUSULA OITAVA - LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA

Em relação aos empregados que exercem funções em nível de diretoria, gerência, supervisão e Líderes de Grupo, as empresas aplicarão política salarial própria, isentando-se da observância das regras previstas nas cláusulas econômicas.

CLÁUSULA NONA - 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 em até 10 (dez) dias.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

a) Ao empregado afastado a partir de 21.12.2013 ou na mesma data nos anos de vigência do presente acordo, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º Salário.

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

c) Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o Salário Nominal do empregado, limitada ao teto de 5 (cinco) vezes o piso salarial, vigente na época do evento.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

A – APLICÁVEL À GENERAL MOTORS E EMPRESAS SISTEMISTAS DO CIAG - 2014

A General Motors se compromete a antecipar a primeira parcela do décimo terceiro salário relativo ao ano de 2014 (50%), parcela esta que será paga no dia **22 de maio de 2014**. As empresas Sistemistas integrantes do Complexo Industrial Automotivo de Gravataí, se comprometem a antecipar a primeira parcela do décimo terceiro salário, relativo ao ano de 2014 (50%), no dia **22 de maio de 2014** para seus empregados e que integram o Complexo Industrial Automotivo de Gravataí, observando-se os seguintes critérios:

a) Os empregados ativos até a data fixada para pagamento, receberão a antecipação integralmente;

b) Os empregados cujo afastamento venha ocorrer a partir de 01.04.2014 a 21.05.2014, também receberão a antecipação integralmente.

c) As empresas compensarão os valores pagos, quando do pagamento da segunda parcela do 13º salário, em dezembro de 2014.

d) Empregados que pagam pensão alimentícia terão o desconto por ocasião da antecipação da 1ª parcela e na 2ª parcela, de acordo com a respectiva determinação judicial.

B – APLICÁVEL À GENERAL MOTORS E EMPRESAS SISTEMISTAS DO CIAG - 2015

A General Motors se compromete a antecipar a primeira parcela do décimo terceiro salário relativo ao ano de 2015 (50%), parcela esta que será paga no dia **22 de maio de 2015,** As empresas Sistemistas integrantes do Complexo Industrial Automotivo de Gravataí, se comprometem a antecipar a primeira parcela do décimo terceiro salário, relativo ao ano de 2014 (50%), no dia **22 de maio de 2015** para seus empregados e que integram o Complexo Industrial Automotivo de Gravataí, observando-se os seguintes critérios:

a) Os empregados ativos até a data fixada para pagamento, receberão a antecipação integralmente;

b) Os empregados cujo afastamento venha ocorrer a partir de 01.04.2015 a 21.05.2015, também receberão a antecipação integralmente.

c) As empresas compensarão os valores pagos, quando do pagamento da segunda parcela do 13º salário, em dezembro de 2015.

d) Empregados que pagam pensão alimentícia terão o desconto por ocasião da antecipação da 1ª parcela e na 2ª parcela, de acordo com a respectiva determinação judicial.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

a)As horas extraordinárias, serão remuneradas com 50% (cinqüenta por cento) de acréscimo, em relação a hora normal, de 2ª feira a Sábado, observando-se as regras contidas na cláusula do banco de horas.

b)As horas prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados serão remuneradas com 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação à hora normal.

c)Na prorrogação da jornada diária será também considerada como hora trabalhada o intervalo destinado a lanche, que durante a mesma ocorrer.

d)As empresas fornecerão lanche a seus empregados, em caso de prorrogação da jornada em período superior a 2 horas diárias.

e)Enquanto houver horas a débito do empregado no banco de horas não haverá pagamento de horas extraordinárias, as horas trabalhadas, conforme letra “a” serão levadas ao banco e o adicional de 50% será pago no próprio mês.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS – ADICIONAL DIFERENCIADO

Ficam convencionadas as seguintes regras e condições para a realização de horas extraordinárias:

a) As horas extraordinárias por empregado, prestadas até o limite de 29 (vinte e nove) horas por mês e/ou 275 (duzentos e setenta e cinco) horas por ano, serão regidas pelas cláusulas específicas, contidas neste Acordo Coletivo de Trabalho.

b) As horas extraordinárias por empregado, prestadas acima dos limites previstos na letra “A” serão remuneradas da seguinte forma:

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

Domingos e feriados - com adicional de 130% (cento e trinta por cento) sobre a hora normal, até o limite de 8 horas diárias;

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

Parágrafo Primeiro: Ficam resguardados os critérios específicos do Banco de Horas previsto neste Acordo Coletivo e, portanto, excluídos das regras dessa cláusula.

Parágrafo Segundo: As Horas Extraordinárias aqui estipuladas serão realizadas pelas Empresas por meio de convite aos empregados envolvidos.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUINQUÊNIO – APLICÁVEL À GENERAL MOTORS E EMPRESAS SISTEMISTAS DO CIAG

Após o quinto ano de serviços prestados consecutivos na mesma empresa, terá o empregado horista e mensalista o direito a um adicional, mensal, equivalente a 2% (dois por cento) do salário nominal. Esta condição será aplicada a partir de 01 de julho de 2014.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRABALHO NOTURNO

a) A hora de trabalho noturno será computada da mesma forma que a diurna, ou seja, 60 minutos.

b) Considera-se como trabalho noturno o trabalho executado entre as 22 horas e 5 horas.

c) A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 37,14%. Neste percentual estão incluídos 20% de adicional noturno e 14,28% referente a diferença entre a hora noturna e diurna.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As Empresas, mediante avaliação de perspectivas de mercado, volume de produção e disponibilidade financeira, poderão estabelecer um programa de Participação nos Resultados com metas e indicadores definidos, observando-se as seguintes regras básicas:

a) Objetivos

·Estimular a obtenção de resultados focados e direcionados para os objetivos estratégicos da Empresa.

·Estimular a busca da melhoria de produtividade e qualidade dos processos para a racionalização de custos.

·Fortalecer o trabalho em equipe e sinergia entre as áreas.

·Criar um ambiente de desafio, motivação e comprometimento.

·Possibilitar maior remuneração face ao atingimento e superação dos resultados da Empresa.

b) Elegibilidade

Serão elegíveis todos os empregados horistas e mensalistas exceto aqueles que ocupem cargos de chefia

que poderão ter tratamento específico.

c) Fixação das metas

As metas serão fixadas, obedecendo as seguintes características:

·Claras e objetivas

·Motivadoras, com possibilidade de superação

·Atingíveis

·Existência de recursos para alcance

·Mensuráveis

d) Estabelecimento de valores e metas

As metas e valores serão fixados anualmente através de acordo entre as Empresas e seus Empregados ou entre as Empresas e Sindicatos.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

No atendimento às disposições da Lei nº 7418 de 16.12.85, Lei nº 7.619 de 30.09.87 e Decreto 95.247 de 16.11.87:

a) As Empresas signatárias que concedem aos seus empregados o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento na mesma data do pagamento mensal de salários.

b) Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a complementação no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

c) A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

a) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 90º (nonagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o Salário Nominal, respeitado sempre para efeito da complementação o limite máximo de 5 (cinco) vezes o piso salarial, vigente na época do evento;

b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu Salário Nominal durante o mesmo período e com base nos mesmos critérios estabelecidos na letra “a”;

c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso da letra “a”, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

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

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO- FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, as empresas pagarão a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 2 (dois) salários nominais em caso de morte natural ou acidental e 4 (quatro) salários nominais em caso de morte por acidente do trabalho do empregado. O pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80 e Decreto 85.858/81.

A manutenção de seguro de vida gratuito aos empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores estipulados, isenta as empresas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

As empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, a partir de 01 de abril de 2014, poderão reembolsar as despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada de sua livre escolha, até o limite de 20% (vinte por cento) do piso salarial, vigente na época do evento, por filho (a) com idade de 0 (zero) a 60 (sessenta) meses, a partir do retorno da empregada ao trabalho.

O Empregado que se tornar viúvo até que o filho complete 60 meses, terá direito a receber o auxílio, mediante apresentação de certidão de óbito da esposa. O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário dos empregados.

Parágrafo Único: O auxílio creche foi ampliado de 48 meses para 60 meses no acordo firmado em 2012. Para aplicação exclusiva da General Motors do Brasil Ltda., as partes ajustam que as empregadas que se encontravam no período de transição, terão seu reembolso acrescido do período de 12 meses ou indenizado, totalizando os 60 meses, conforme ajustado no acordo de 2012.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA DE NATAL

As empresas concederão anualmente, por ocasião das Festas de Final de Ano, uma Cesta de Natal a seus empregados, cujo conteúdo será definido pelas mesmas, com uma ave incluída.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Durante o prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data de admissão, o contrato de trabalho será de experiência; a rescisão antecipada por qualquer das partes sujeitará a parte que der causa a rescisão, ao pagamento de indenização equivalente a metade do período restante.

Esgotado o prazo de 60 dias e havendo interesse comum na manutenção da relação de trabalho o contrato passará a vigorar sem determinação de prazo.

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES

a) A homologação das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados sindicalizados com mais de 1 (um) ano de registro, deverão ser realizadas no Sindicato, gratuitamente para ambas as partes;

b) Havendo a recusa por parte do Sindicato a homologação poderá ser feita na SRT, mesmo nas demissões ocorridas por falta grave.

c) A empresa que no ato da homologação não estiver com toda a documentação prevista pela legislação não terá homologada a rescisão.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATUALIZAÇÃO DA “ CTPS”

As Empresas poderão fornecer, em impresso próprio, em substituição a atualização da CTPS, as anotações pertinentes as alterações salariais, funcionais e outras decorrentes da relação de trabalho, desde que solicitadas pelos empregados ou quando do desligamento.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL

As Empresas poderão transferir o local de trabalho do empregado para qualquer outro estabelecimento de sua propriedade, mesmo se localizado em outro Município ou Estado.

Assédio Moral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ASSÉDIO SEXUAL E/OU ASSÉDIO MORAL

A empresa abrangida por este Acordo 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.

Igualdade de Oportunidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - OPORTUNIDADE IGUAL DE EMPREGO

As empresas estão comprometidas com o fornecimento de oportunidade igual de emprego a candidatos qualificados, independentemente da idade, raça, cor, sexo ou nacionalidade e espera a observância desta política por sua supervisão, tanto para casos de admissão como de promoção de empregados.

As Empresas também não se opõem à admissão de parentes de empregados. Entretanto, a decisão de admitir uma pessoa não deve ser influenciada pelo relacionamento existente entre o empregado e o candidato a emprego.

As empresas esperam que todos os empregados respeitem os direitos de todas as pessoas, a fim de manter um ambiente de trabalho livre de hostilidade e de qualquer tipo de intimidação.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em qualquer uma de suas modalidades, em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se;

b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em qualquer uma de suas modalidades, em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 15 (quinze) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se;

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

d) A aplicação desta cláusula fica condicionada ao aviso pelo empregado sobre a existência das condições previstas nas letras “a” e “b”, até a data da homologação de seu contrato de trabalho. Nesse momento a rescisão será suspensa.

e) Em caso de não existência de comprovação das condições previstas nesta cláusula a rescisão será mantida com a data originariamente efetuada, não ensejando o pagamento de qualquer eventual multa por parte da empresa.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS

Qualquer benefício, auxílio ou ajuda de custo que as Empresas, em caráter eventual, decidam conceder ao empregado, não se incorporará ao salário, constituindo-se mera liberalidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - NORMAS E PROCEDIMENTOS

O empregado deverá acatar e respeitar integralmente este Acordo Coletivo de Trabalho bem como todas as normas e procedimentos disciplinares e de trabalho da Empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONFLITO DE INTERESSE

Conflito de interesse é definido como o comprometimento ou relacionamento do funcionário com qualquer pessoa ou empresa com a qual as Empresas ou seus fornecedores, integrantes do Complexo Industrial Automotivo de Gravataí, concorram ou mantenham negócios, desde que esse relacionamento afete o julgamento ou decisão do empregado no desempenho de suas funções.

O empregado deve comunicar ao seu supervisor as situações que possam ser qualificadas como conflito de interesse antes que este se estabeleça.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PRESENTES E HOSPITALIDADES

É vedado a qualquer empregado da Empresa ou seu dependente econômico de receber presentes, pagamentos ou outras hospitalidades de qualquer pessoa física ou jurídica com quem as Empresas mantenham negócios.

Estão isentos dessa norma os brindes promocionais que contenham a identificação do fornecedor ou cliente.

O empregado que receber um presente que esteja em desacordo com essa norma, deve devolvê-lo ao remetente com uma explicação sobre a recusa. Caso a devolução não seja possível, o presente deve ser encaminhado aos departamentos de relações públicas ou outros que sejam definidos pelas Empresas, que providenciarão a doação para uma instituição de caridade. Nesse caso, o Supervisor do empregado deve ser informado e o remetente avisado dessa ação.

A presente norma é estabelecida não só para evitar uma conduta imprópria ou a aparência ou impressão de conduta imprópria pelo empregado das Companhias, mas também para ter certeza de que a reputação das Empresas quanto a confiança, integridade e conduta ética de seus negócios seja preservada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL

O empregado se obriga expressamente a manter o mais absoluto sigilo em relação aos assuntos e serviços das Empresas, especialmente os ligados a desenvolvimento de projetos de novos protótipos, processos técnicos e científicos, mecânicos, de engenharia e outros ligados a pesquisas; compromete-se ainda a não revelar ou divulgar a terceiros e nem tampouco utilizar de modo algum, direta ou indiretamente, em proveito próprio ou de terceiros, nenhuma informação confidencial ou não de que tenha conhecimento em razão do serviço ou emprego.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTÃO DE IDENTIFICAÇÃO

O empregado receberá no ato da admissão, um cartão de identificação e acesso, que deverá ser utilizado constantemente e de forma visível no interior do Complexo Industrial Automotivo de Gravataí. No caso de perda será cobrado do empregado o valor do custo da reposição.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REFEIÇÕES

As Empresas mantém em funcionamento serviços de restaurante, não sendo permitido fazer refeições (almoço e jantar) fora das instalações do refeitório, bem como o uso de marmitas ou outro recipiente

contendo alimentos. Deverá sempre ser observado o horário determinado pelo departamento para fazer as refeições.

Não será permitida a saída de alimentos dos restaurantes devido aos riscos de contaminação e deterioração.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ARMÁRIOS, EQUIPAMENTOS, FERRAMENTAS, APARELHOS E UNIFORMES

As empresas poderão confiar um armário individual a cada empregado horista, que deverá ser utilizado para a guarda de seus pertences durante o período de trabalho e se reserva o direito de vistoriá-lo sempre que julgar necessário.

Não poderá ser emitida duplicata da chave do armário. Em caso de extravio, o empregado deverá comunicar a supervisão que providenciará uma nova chave cujo custo será de responsabilidade do empregado.

O empregado deverá guardar no armário somente as roupas, pertences e equipamentos de proteção individual.

As Empresas não se responsabilizam por objetos ou valores existentes nos armários ou ali deixados pelo empregado.

Ferramentas, equipamentos e aparelhos fornecidos pelas Empresas não devem ser emprestados ou utilizados para fazer trabalhos particulares, dentro ou fora do expediente.

Os empregados são responsáveis pelos equipamentos, ferramentas e aparelhos a eles confiados, não sendo permitido adulterar sua forma original e deverão reembolsar as Empresas por perdas ou danos a eles causados.

O uso de uniforme é obrigatório para todos os empregados, que deverão zelar por sua conservação e limpeza.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONSIDERAÇÕES GERAIS

As Empresas reservam-se o direito de revistar individualmente qualquer empregado, bem como examinar o conteúdo de qualquer volume, pasta, bolsa ou veículo sempre que for julgado conveniente ou conforme sistemas pré-determinados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROMOÇÕES

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período na função anterior não inferior a 18 meses bem como aprovação em avaliação específica para a função.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Abono de Falta – Serão abonadas as faltas, do empregado para a prestação de exames vestibulares, desde que ocorram em horários conflitantes com o trabalho e sejam efetuados em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Este abono será limitado a dois dias, não cumulativos, por ano de vigência deste acordo.

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - OBSERVÂNCIA DAS LEIS

As Empresas têm por princípio observar todas as leis e regulamentos dos países em que tem seus negócios. Cada empregado deve também cumprir todas as leis aplicáveis ao seu trabalho e em caso de verificação de eventual violação à legislação deve levar esse fato ao conhecimento do seu supervisor.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO MÍNIMO

A partir de 01 de abril de 2014, será garantido o pagamento mínimo de 40 horas semanais em caso de ocorrência de jornada semanal inferior a esse número.

Parágrafo Único: Não se incluem nessa garantia, qualquer pagamento referente a ausências legais e/ou particulares e situações decorrentes de inatividade temporária, previstas no acordo vigente, que terão tratamento específico.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ACERTO DAS HORAS DO BANCO

A partir de 01 de abril, o banco será bimestral. A cada 02 meses, será feito um balanço quando serão contabilizados os débitos e créditos e procedidos os acertos nos meses de **junho, agosto, outubro, dezembro**, **fevereiro e abril** da seguinte forma:

Créditos:

100% dos créditos do bimestre que está findando, serão pagos com adicional de 50% (cinqüenta por cento), no mês subseqüente ao término do bimestre, juntamente com o pagamento dos salários.

Não poderá haver crédito de horas em número superior a 120 (cento e vinte) horas. As horas eventualmente prestadas acima de 40 (quarenta) horas semanais que impliquem em ultrapassar esse limite de 120 horas, serão pagas como horas extras nos termos da letra “a” da cláusula “Horas Extraordinárias”.

Débitos:

a) Os débitos remanescentes do bimestre anterior serão transferidos para o bimestre seguinte.

b) A compensação das horas de débito ocorrerá de acordo com a necessidade das Empresas sem qualquer pagamento das horas ou de quaisquer acréscimos.

c) O débito dos empregados, relativamente ao banco de horas, somente se extinguirá quando de sua reposição integral ainda que isto ocorra após a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

d) Por ocasião da rescisão contratual, limitados ao valor equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado, os débitos serão descontados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

A jornada semanal de trabalho de 2ª feira a sábado será variável, podendo ser de no mínimo 32 (trinta e duas) horas e no máximo 46 (quarenta e seis) horas.

Parágrafo único: A programação da distribuição das horas a serem trabalhadas será sempre definida até uma semana antes do início da semana seguinte, quando o Sindicato e os empregados serão comunicados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO

A jornada diária de trabalho poderá ser de até 10 (dez) horas, considerando-se neste período a jornada normal de trabalho e eventuais compensações em razão da jornada anual ou horas extraordinárias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS

As ausências legais e/ou particulares, justificadas ou não, estão excluídas do sistema de flexibilização, não

interferindo no banco de horas.

As ausências legais serão pagas na base de 40 horas semanais ou 8 horas por dia.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

a) A jornada de trabalho anual será controlada de forma individual através de um banco de horas.

b) A diferença de horas trabalhadas durante a semana, em número menor que 40 horas, limitadas a 32 horas semanais, será levada a débito.

c) Fica garantida a remuneração mensal considerando 40 horas semanais.

d) As horas trabalhadas entre 40 e 46 horas semanais serão levadas a crédito.

e) As horas trabalhadas em número maior que 46 horas semanais serão pagas, no mesmo mês, como horas extraordinárias, nos termos deste acordo.

f) O critério para crédito ou débito de horas é de 1:00 hora para 1:00 hora.

g) A cada 3 (três) meses a Empresa informará ao Sindicato, por escrito, o número total de horas levados à crédito e a débito, no período.

Parágrafo Primeiro: Mensalmente, o empregado receberá um demonstrativo referente a sua situação no banco de horas.

Parágrafo Segundo: As partes ajustam que o trabalho aos sábados, quando necessário, poderá ser realizado de forma alternada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA ANUAL DE TRABALHO

As partes ajustam uma jornada de trabalho anual que será regulada através de um sistema de créditos e débitos de horas, segundo as regras previstas para o Banco.

A jornada de trabalho anual durante a vigência do presente acordo, será equivalente aos dias de produção de cada ano.

Para a fixação da jornada anual estão considerados os seguintes critérios:

· Jornada semanal de 40 horas;

· 12 feriados no ano de 2014 e o mesmo critério para 2015:

- 1º de janeiro - Confraternização Universal
- 18 de abril - Sexta-Feira Santa
- 21 de abril - Tiradentes
- 1º de maio - Dia do Trabalho

- 19 de junho - Corpus Christi
- 02 de agosto - Nossa Senhora dos Anjos
- 07 de setembro - Independência do Brasil
- 20 de setembro - Revolução Farroupilha
- 12 de outubro - Nossa Senhora Aparecida
- 02 de novembro - Finados
- 15 de novembro - Proclamação da República
- 25 de dezembro - Natal

-Concessão da terça-feira de carnaval como descanso, por liberalidade da Empresa.

Parágrafo Único: As partes ajustam que a existência de dias pontes cujos feriados recaiam em quintas ou terças-feiras, os dias antecedentes ou subseqüentes, conforme o feriado, poderão ser objeto de compensação, cujas horas e minutos serão lançados à débito no banco. A mesma metodologia poderá ser aplicada nos anos em que houver copa do mundo.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PERÍODOS DE DESCANSO

a) Fica assegurado um período de descanso de 11 (onze) horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho;

b)Fica assegurado um repouso semanal de 24 horas, preferencialmente aos domingos.

c)Nas atividades contínuas que excedam 6 (seis) horas será concedido um intervalo para alimentação ou repouso de no mínimo 30 (trinta) minutos para os empregados ligados a áreas produtivas diretas e indiretas e áreas administrativas.

d) Fica ressalvada às empresas, de acordo com as suas necessidades, a possibilidade de conceder intervalos de alimentação e repouso diferenciados por setores.

Descanso Semanal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O descanso semanal remunerado, para todos e quaisquer efeitos, está integrado na remuneração fixa do empregado. Exceto para as empresas que adotam regime da pagamento mensal.

Esta integração decorreu da aplicação do percentual de 16,66% (dezesseis vírgula sessenta e seis por cento) sobre os salários dos empregados horistas, efetuado a partir de janeiro de 2000, que teve por finalidade exclusiva o ajuste referente ao descanso semanal remunerado, não configurando, em hipótese alguma, concessão de aumento real de salários ou salário complessivo.

Controle da Jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MARCAÇÃO DO PONTO, ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

Fica ajustado, que o controle de registro de ponto pode se dar por um sistema de exceção que registrará apenas as ocorrências extraordinárias a jornada normal de trabalho, ou seja : atrasos, ausências ou saídas antecipadas. Os registros referentes a horas além da jornada, eventualmente, cumpridas serão controlados por um sistema eletrônico de marcação. Em não havendo qualquer excepcionalidade a Empresa considerará o cumprimento integral da jornada normal de trabalho.

Os empregados concordam expressamente que a ausência de marcação eletrônica de horas além da jornada exclui o pagamento de horas extraordinárias.

Em não havendo qualquer excepcionalidade as Empresas considerarão o cumprimento integral da jornada normal de trabalho.

Os horários de entrada e saída do serviço deverão ser rigorosamente cumpridos e os empregados deverão dirigir-se diretamente aos seus postos de trabalho no início do expediente e no retorno das refeições.

Quaisquer atrasos, faltas ou saídas antecipadas deverão ser comunicados pelo empregado ao seu superior hierárquico com a maior urgência possível, apresentando a necessária justificativa. À supervisão compete apreciar os motivos alegados, determinando as providências cabíveis.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

a) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salários, até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação;

b) No caso de internação de filho(s) ou companheira, a ausência do empregado não será considerada para efeito de feriado, férias e 13º salário, desde que coincidente com a jornada de trabalho.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TURNOS DE TRABALHO

A jornada regular semanal de trabalho será de 5 (cinco) dias de 2ª a 6ª feira, os empregados se obrigam a cumprir o plano de horários estabelecido pela empregadora, que poderá ser diurno, noturno ou misto, em turnos fixos ou de revezamento. As Empresas que trabalham de 2ª a sábado poderão manter esta mesma jornada.

Outros turnos especiais de trabalho, considerando a natureza da atividade, inclusive aqueles sob o regime de 4 dias de trabalho e um dia de descanso, seguido de 4 dias de trabalho e dois dias de descanso, poderão ser estabelecidos pelas Empresas.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

a) As Empresas comunicarão aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;

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

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

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

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

Parágrafo único - Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de rescisão contratual por iniciativa da empresa, 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 na letra “a” ;

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 C.L.T.;

g) Não haverá conversão do período de férias em abono pecuniário quando tratar-se de férias coletivas;

h) É vedado às Empresas interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

i) As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme a letra “a” acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

j) As empresas comunicarão aos empregados e aos Sindicato a concessão de férias coletivas com 10 (dez) dias de antecedência;

k) As férias coletivas poderão ser concedidas em um ou mais períodos desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias;

l) A concessão de férias coletivas poderá ser total, setorial ou parcial.

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE

Fica garantida às empregadas gestantes, licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias corridos, contados a partir da data do afastamento do trabalho determinado pelo médico.

Fica facultada à empresa acordante, a possibilidade de ingressar no sistema de empresa cidadã, previsto na Lei 11.770/08.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 no dia imediatamente anterior.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FERIADOS

Os feriados de 2ª a 6ª feira, quando devidos, serão pagos na base de 8,00 horas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - INATIVIDADE TEMPORÁRIA

A jornada semanal de trabalho, em circunstâncias normais, será de 40 (quarenta) horas, a partir de 01.04.2014.

No entanto, dependendo da alteração nas condições normais de mercado pode haver necessidade de execução de jornada semanal de trabalho maior ou menor que 40 (quarenta) horas, a partir de 01.04.2014.

Nas eventuais situações em que houver necessidade de interrupção temporária das atividades das Empresas, em razão de redução de programas de produção, as seguintes alternativas, isoladamente ou em conjunto, por empresa ou conjunto de empresas, integralmente ou por setor, poderão ser adotadas:

a) Interrupção das atividades por até 60 dias em um período de 12 meses (janeiro a dezembro) :

·Férias Coletivas

·Antecipação de férias coletivas

·Férias Individuais

·Antecipação de férias individuais

·Licença remunerada em número maior que trinta dias

b) Interrupção das atividades, já computados os dias mencionados na letra “a”, considerando-se um período de 24 meses, conforme abaixo:

· 61 (sessenta e um) a 90 (noventa) dias

Pagamento de 70% (setenta) por cento do salário nominal para todos os empregados envolvidos, durante o período de inatividade superior a 60 dias.

·91 (noventa e um) dias a 120 (cento e vinte dias)

Pagamento de 50% (cinqüenta) por cento do salário nominal para todos os empregados envolvidos, durante o período de inatividade superior a 90 dias.

·121 (cento e vinte e um) a 150 (cento e cinqüenta dias)

Pagamento de 25% (vinte e cinco) por cento do salário nominal para todos os empregados envolvidos, durante o período de inatividade superior a 120 dias.

·de 151 (cento e cinqüenta e um) dias a 180 (cento e oitenta) dias

Pagamento de 15% (quinze) por cento do salário nominal para todos os empregados envolvidos, durante o período de inatividade superior a 151 dias até 180 dias.

As Empresas poderão, durante o período de inatividade temporária, em virtude de alterações em seus programas de produção, fazer convocações parciais de retorno ao trabalho.

Ressalvadas as necessidades mínimas de pessoal em cada setor de trabalho, para execução de cada uma das atividades, as convocações dos empregados para o trabalho deverão ocorrer mediante critério de tempo de serviço. Em caso de igual tempo de serviço a prioridade será daquele com mais idade.

Serão emitidas listas com base nestes critérios que serão rigorosamente cumpridas.

Durante os períodos de inatividade temporária, previstos na letra “b” acima, permanecerão inalterados os seguintes itens:

·Contagem de tempo de serviço

·Férias

·13º salário

c) As empresas poderão também, alternativamente, independentemente de realização de nova assembléia, adotar a suspensão temporária do contrato de trabalho, conforme previsto em lei, ficando já acordadas as seguintes condições mínimas:

· Garantia de 80% do salário líquido do empregado envolvido na suspensão, já incluído neste valor a bolsa de qualificação a ser paga pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador.

· Manutenção do pagamento do 13º salário

· Manutenção do seguro de vida

· Manutenção do seguro saúde

d) Nas hipóteses previstas nesta cláusula não haverá qualquer prejuízo para empregadas gestantes relativamente ao período que estiverem em gozo da garantia de emprego constitucionalmente assegurada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

a) As Empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação as condições de trabalho e segurança do empregado;

b) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;

c) O profissional de segurança da empresa definirá os EPI´s recomendados para as diversas atividades podendo considerar, quando houver necessidade, a opinião do médico do trabalho da Empresa;

d) O uso dos EPI'S é obrigatório para todos os empregados, durante todo o tempo que durar suas atividades, a não utilização implicará na aplicação das penalidades disciplinares cabíveis.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

a) As empresas deverão comunicar o acidente de 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;

b) No caso de Acidente de trajeto fatal ou com mutilação a comunicação ao Sindicato deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato;

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

d) Na ocorrência de eventuais hipóteses de emissão previstas em lei, as Empresas reservam-se o direito de examinar a matéria, caso a caso, inclusive para fins de impugnação administrativa e ou judicial.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

a) Para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;

b) Para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

c) Para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis.

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.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

As Empresas fornecerão aos seus empregados, equipamento de proteção individual adequado ao exercício de suas funções.

Os empregados serão treinados e orientados sobre a correta utilização desses equipamentos bem como sobre os riscos da não utilização.

Todos os equipamentos de proteção individual que, em razão da atividade desenvolvida, exigem trocas constantes, tais como: protetores auriculares tipo espuma estarão de imediato a disposição dos empregados em cada local de trabalho.

As empresas, relativamente a estes EPI' s, estão eximidas de qualquer controle individual de entrega de equipamento, ficando desde já caracterizada sua utilização.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA

a) As Empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para a CIPA, com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência ao término do mandato, dando publicidade do ato através de edital. A eleição deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 dias do término do mandato.

O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 10 (dez) dias a contar do 20º (vigésimo) ao 10º (décimo) dia em termos regressivos a eleição.

b) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos.

c) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa;

d) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o Sindicato comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes, bem como os representantes indicados pelo empregador;

e) O não cumprimento do disposto nas letras “a”, “b”, “c” e “d”, por parte da Empresa tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do Sindicato;

f) O curso de treinamento será obrigatório para os novos membros das CIPAs, deverá ser concluído nos primeiros 60 (sessenta) dias, a contar da posse dos mesmos;

g) O Cipeiro Titular, representante dos empregados, na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu.

Exames Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

a) As Empresas realizarão os seguintes exames médicos: admissional, periódico, de retorno ao trabalho, mudança de função e demissional. O resultado de todos os exames será comunicado e cópia do ASO será entregue ao empregado.

b) Especificamente para empregados de áreas administrativas os exames médicos periódicos serão realizados a cada 3 anos.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados pelo INSS e de facultativos do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3.291/84 e 3.370/84. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do Sindicato e assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no Art. 75, parágrafo único do Decreto nº 3.048, de 07.05.99. O empregado deverá comunicar as empresas sobre seu afastamento em até 48 horas, contados a partir da ocorrência do fato.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PROFISSIONAIS DE MEDICINA, SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO

A coordenação das atividades de medicina, segurança e higiene do trabalho serão realizadas por

empregados da empresa. As empresas, a seu critério, para as demais atividades, relativas a estas áreas, inclusive para a composição do SESMT, poderá utilizar-se de profissionais contratados, não empregados ou empresas especializadas.

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PREVENÇÃO DO CÂNCER

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

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

As empresas farão o repasse das contribuições associativas, ao Sindicato representativo da categoria profissional, em prazo de até 5 dias úteis, após o seu desconto.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL AO SINDICATO

Em conformidade com o “caput” do artigo 462 da CLT, a empresa descontará de todos os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo, contribuição negocial para o Sindicato Profissional aprovada em assembléia deliberativa dos trabalhadores, na forma, prazos e condições estabelecidos por este, mediante notificação à empresa, desde que recebida em tempo hábil.

No entanto, caso o sindicato institua qualquer contribuição, ficará assegurado aos trabalhadores o direito de oposição ao desconto previsto nesta cláusula, diretamente na sede do Sindicato, o qual deverá ser exercido no prazo de 10 (dez) dias antes da data prevista para a realização do primeiro desconto.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - GARANTIAS SINDICAIS

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com as empresas, desde que previamente agendado, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS

As Empresas colocarão a disposição do Sindicato, 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. Em caso de urgência o prazo de afixação será de 06 (seis) horas.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - SALVAGUARDA

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO

As Empresas signatárias do presente Acordo Coletivo de Trabalho reconhecem e respeitam o direito de greve assegurado aos seus empregados entretanto, considerando a estreita relação de interdependência entre todas as empresas integrantes do complexo industrial e objetivando privilegiar ao máximo as soluções negociadas, ficam ajustadas as seguintes etapas que deverão ser integralmente cumpridas antes do início de qualquer movimento trabalhista que implique em redução ou interrupção do trabalho :

a) Existência de pauta de reivindicação específica e fundamentada;

b) Resposta em prazo não superior a 5 dias corridos;

c) Realização de reuniões, conforme pauta pré-ajustada e em número suficiente para a discussão integral dos pontos constantes da pauta de reivindicação;

d) Documento assinado pelas partes caracterizando a impossibilidade de acordo.

e) Em caso de impossibilidade de acordo e uma vez aprovado em assembléia a empresa deverá ser notificada com antecedência mínima de 72 horas do início de movimentos trabalhistas.

Permanecem válidos e aplicáveis todos os preceitos contidos na Lei nº 7.783/89 de 28/06/89 não previstos nesta cláusula.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - 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 deste Acordo, 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.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - APLICABILIDADE

Estão abrangidos por este acordo, os empregados que integram o estabelecimento da General Motors do Brasil Ltda. em Gravataí, inclusive as empresas Sistemistas que integram o Complexo Industrial Automotivo de Gravataí, signatárias do presente acordo.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - MULTA

Fica acordado pelas partes, multa equivalente a 1% (um por cento) do piso salarial, 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.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CUMPRIMENTO

As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas neste Acordo.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho de Gravataí e ou suas instâncias superiores para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - DIVULGAÇÃO DESTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

As partes se comprometem a divulgar os termos do presente Acordo aos seus representados.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - OBJETO

O presente acordo, tem por objeto estipular condições de trabalho aplicáveis no âmbito das empresas signatárias e os aspectos econômicos, encerrando-se a respectiva data-base de 2014 e 2015.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - ACORDO E CLÁUSULAS ECONÔMICAS

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigerá pelo período compreendido entre 1º/04/2014 a 31/03/2016, inclusive as cláusulas econômicas.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - SOLUÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS

Se na aplicação das cláusulas do presente Acordo Coletivo, ocorrer alguma divergência entre as partes, deverá essa divergência ser resolvida por entendimento direto entre as mesmas partes. Não sendo possível superá-la, fica facultado a parte prejudicada submetê-la a Justiça do Trabalho, na forma prevista pelo Artigo 625 da CLT.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - DEPÓSITO DO ACORDO COLETIVO

Em cumprimento ao disposto no Artigo 614 da CLT, o presente instrumento devidamente assinado, será levado ao Ministério do Trabalho para fins de registro e arquivo.

Por força da Instrução Normativa nº. 09/2008 e Instrução Normativa 16/2013, o presente instrumento será transmitido via eletrônica, através do sistema Mediador, para que produzam os seus jurídicos e legais efeitos.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

As partes ajustam a plena vigência do presente acordo e ao final do seu prazo decidirão por eventual prorrogação ou revisão do instrumento.

ARTUR BERNARDO NETO
Procurador
GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA

LUIZ CLAUDIO PASCON
Procurador
IPA INDUSTRIA DE PRODUTOS AUTOMOTIVOS RGS LTDA

SHEILA MARTINS BERBERT
Procurador
PELZER SISTEMAS DO BRASIL LTDA

MARCO ANTONIO GALLUZZI
Diretor
CONTINENTAL BRASIL INDUSTRIA AUTOMOTIVA LTDA

GLAUBER BARRETO DA SILVA
Procurador
CONTINENTAL BRASIL INDUSTRIA AUTOMOTIVA LTDA

MARCO ANTONIO MARELLI
Procurador
ARTEB FAROIS E LANTERNAS S A

EDUARDO CORDEIRO HART
Procurador
SOGEFI FILTRATION DO BRASIL LTDA

MARCOS TADEU LIMA

Procurador
TI BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO LTDA

MARCO AURELIO RODRIGUES EMILIANO
Procurador
VALEO SISTEMAS AUTOMOTIVOS LTDA.

MARCO AURELIO RODRIGUES EMILIANO
Procurador
VALEO SISTEMAS AUTOMOTIVOS LTDA.

LUIS HENRIQUE GONCALVES ACOSTA
Procurador
FAURECIA SISTEMAS DE ESCAPAMENTO DO BRASIL LTDA

NELSON SILVA NETO
Procurador
AV MANUFACTURING INDUSTRIA E COMERCIO DE PECAS E ACESSORIOS AUTOMOTIVOS LTDA

WASHINGTON ALMEIDA VARGAS
Procurador
INYLBRA TAPETES E VELUDOS LTDA

EUGENIO MARTINS GARCIA
Procurador
INYLBRA TAPETES E VELUDOS LTDA

FABIANA MARIA DE SANTANA
Procurador
GOODYEAR DO BRASIL PRODUTOS DE BORRACHA LTDA

ADRIANA APARECIDA CARVALHO VERAS
Procurador
SAINT-GOBAIN DO BRASIL PRODUTOS INDUSTRIAIS E PARA CONSTRUCAO LTDA

CRISTIANE SANTOS JOAO
Procurador
SAINT-GOBAIN DO BRASIL PRODUTOS INDUSTRIAIS E PARA CONSTRUCAO LTDA

RICARDO ROMANOF KFOURI
Procurador
RIETER AUTOMOTIVE BRASIL - ARTEFATOS DE FIBRAS TEXTEIS LTDA

FRANKLIN SUSA ADANIA
Procurador
RIETER AUTOMOTIVE BRASIL - ARTEFATOS DE FIBRAS TEXTEIS LTDA

DANIEL DA SILVA MEDEIROS
Procurador
LEAR DO BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO DE INTERIORES AUTOMOTIVOS LTDA.

LETICIA STEDILE
Procurador
LEAR DO BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO DE INTERIORES AUTOMOTIVOS LTDA.

CINTIA NUNES PORTO
Procurador
ANDROID MONTAGENS AUTOMOTIVAS DO BRASIL LTDA

JOSE RICARDO PALOMBO
Procurador
BOSAL DO BRASIL LTDA.

EDSON ANDRADE KATSUKI
Procurador
DENSO DO BRASIL LTDA

WASHINGTON ALVES DE OLIVEIRA
Diretor
GESTAMP PARANA S.A.

RICARDO OBERRATHER
Diretor
GESTAMP PARANA S.A.

VALCIR ASCARI
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE GRAVATAI

NOELDI LEAL TRINDADE
Membro de Diretoria Colegiada
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALURGICAS MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO DE GRAVATAI

ANEXOS
ANEXO I - GMB

ANEXO I - GMB

SEÇÃO I

DA REMUNERAÇÃO

REMUNERAÇÃO TOTAL

A Empresa proporciona a seus empregados remuneração compatível com as funções exercidas, considerando como remuneração total a soma da parcela fixa dos salários, os valores recebidos a título de participação nos resultados nos termos da Lei Nº 10.101 de 19/12/2000.

REMUNERAÇÃO FIXA

A Empresa definirá uma remuneração fixa para cada nível funcional. Os cargos e funções serão classificados nestes níveis levando-se em consideração a complexidade das tarefas, a exigência de especialização, a formação educacional e a capacitação técnica requerida para o desempenho da função.

O salário será único para cada cargo e permanecerá inalterado exceto em decorrência de aumento geral de salários, acordo entre as partes, decisão judicial, lei ou medida provisória.

SEÇÃO II

DOS DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO

OPORTUNIDADE EM NOVAS VAGAS

As vagas existentes em função de substituição de pessoal ou novas atividades poderão ser, a critério da Empresa, divulgadas internamente. O processo de seleção interna adotará o seguinte procedimento:

a) Todos os empregados potencialmente interessados e que possuam os requisitos da função pretendida podem candidatar-se em igualdade de condições. A empresa selecionará o melhor candidato com base em seus processos internos de avaliação.

b) A Empresa divulgará internamente as vagas que estiverem disponíveis para que todos os empregados interessados e que possuam os requisitos da função pretendida, concorram em igualdade de condições.

c) Não poderá candidatar-se a cargos de nível superior ao atual o empregado que não tiver exercido a função anterior por pelo menos 18 meses.

d) A Empresa selecionará o melhor candidato com base em seus processos internos de avaliação, em não havendo candidatos devidamente qualificados a seleção prosseguirá com candidatos externos. Fica facultada à Empresa, a possibilidade de utilização simultânea de candidatos externos.

e) O candidato selecionado entre os empregados da Empresa fará ao final de seis meses um conjunto de provas de capacitação quando então será efetivado na nova função.

f) A diferença de remuneração entre a função anterior e a atual será paga de forma retroativa quando o empregado, conforme a letra “e”, tiver sido aprovado . Em caso de não aprovação, o empregado voltará a exercer sua função anterior com percepção do respectivo salário.

g) Quando houver necessidade de admissão de grande número de novos empregados a seleção será realizada entre candidatos internos e externos de forma simultânea.

h) Em caso de aprovação do empregado a diferença de remuneração será paga ao final do período de forma retroativa, em caso de não aprovação o empregado assumirá a função anterior e seu correspondente salário.

INTEGRAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS

No processo de integração de novos funcionários, a Empresa apresentará material de suporte fornecido pelo Sindicato, relativo a entidade sindical e seu funcionamento.

SEÇÃO III

DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

Medida Disciplinar sem Punição

A Empresa não motivará o término da relação de emprego sem que exista uma justificação relacionada as suas necessidades de produção, desempenho na função, conduta ou comportamento do empregado.

Desta forma, nos assuntos vinculados a desempenho na função, conduta ou comportamento, a Empresa

concederá ampla oportunidade de defesa aos Empregados por eventuais acusações que lhe sejam imputadas.

O sistema de disciplina sem punição será aplicado mediante as seguintes etapas :

a) Identificação e conhecimento do fato gerador da indisciplina

b) Análise criteriosa da situação levando em conta todos os ângulos do problema bem como os antecedentes profissionais e pessoais do empregado envolvido.

c) Definição da medida corretiva

As medidas de correção serão constituídas por:

a) Casos simples - Assim considerados aqueles que não tiverem trazido maiores conseqüências e que ocorram pela primeira vez.

O supervisor do empregado envolvido deverá realizar uma entrevista de acompanhamento e aconselhamento do mesmo; os fatos e orientações devem ser registrados em formulário próprio.

b) Casos simples - reincidências

O mesmo procedimento deverá ser seguido acrescentando-se ao histórico, a ser anotado no formulário, a reincidência da falta. Supervisor e empregado devem assinar o formulário.

O supervisor em conjunto com o empregado deve estabelecer um prazo para solução do problema.

c) Casos simples - terceira falta

Nova entrevista deverá ser realizada, podendo nesta etapa participar também o representante de relações trabalhistas.

d) Casos simples - quarta falta

Nesta etapa o caso deverá ser previamente analisado entre a supervisão e gerência da área com participação do representante de relações trabalhistas .

Após concluída a análise, o supervisor conduzirá a entrevista que poderá conduzir pela transferência ou desligamento do empregado.

Os casos que após as entrevistas de acompanhamento e aconselhamento não apresentarem resultados satisfatórios, deverão ser submetidos pelo supervisor a respectiva gerência e ao representante de relações trabalhistas que em conjunto decidirão pela demissão ou não do empregado.

e) Casos graves - Assim considerados aqueles cujos resultados impliquem em grandes danos morais e ou materiais.

A supervisão em conjunto com a gerência e o representante de relações trabalhistas decidirão pelo desligamento com ou sem justa causa do empregado.

Mediante avaliação das empresas, nas situações que segundo sua gravidade demandem medidas disciplinares mais severas, as etapas acima mencionadas poderão não ser necessariamente cumpridas na ordem aqui apresentada.

SEÇÃO IV

DA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Definição das reclamações que podem ser levadas para a solução de conflitos

Reclamação, no conceito deste sistema de solução de conflitos, é definida como toda divergência de natureza individual que advier da interpretação, aplicação ou violação de qualquer cláusula deste contrato coletivo de trabalho ou da legislação trabalhista.

Procedimento para reclamação

O procedimento para reclamação se desenvolve através de 5 etapas, abaixo descritas:

1º Etapa - Apresentação da reclamação ao supervisor

Todo empregado ou grupo de empregados que tenham alguma reclamação devem inicialmente apresentá-la, verbalmente, ao Supervisor de sua área de trabalho que envidará todos os esforços para ajustar a questão no prazo de 5 (cinco) dias úteis, nesta etapa a resposta será verbal e sempre fundamentada.

Se a reclamação não for resolvida pelo Supervisor dentro do prazo concedido, esta deverá ser efetuada por escrito, em formulário próprio fornecido pela Empresa e assinada pelo empregado, devendo uma cópia ser enviada ao supervisor e outra ao seu superior imediato que terá mais 5 (cinco) dias úteis para posicionar-se sobre o problema.

2º Etapa - Apresentação da Reclamação ao Representante de Recursos Humanos

Se a reclamação não tiver sido resolvida na 1º etapa esta poderá ser submetida ao Gerente de Administração de Pessoal que também disporá de 5 (cinco) dias úteis para resposta.

Nesta etapa o Sindicato será informado por escrito sobre o tema da reclamação e proposta de solução.

3º Etapa - Envolvimento de Representante Sindical

Não havendo resolução na 2º etapa, o Sindicato poderá indicar dirigente sindical, empregado da Empresa, que analisará a reclamação e, dependendo do caso a remeterá para a 4º etapa ou desestimulará sua continuidade, caso a reclamação seja desprovida de fundamento, orientando o empregado envolvido.

4º Etapa - Apresentação da reclamação a Assessoria de Relações do Trabalho - GMB

Se a reclamação não tiver sido ajustada até a etapa anterior, a Gerência de Administração de pessoal local e o Sindicato, apresentarão a área de Assessoria de Relações do Trabalho da GMB relatórios, contendo as razões da não solução do problema e da manutenção do pedido. O prazo para resposta é de 15 dias úteis.

O objetivo primordial das partes acordantes na adoção deste mecanismo de solução de conflitos é a priorização de meios consensuais para sua solução e sua celeridade ficando,entretanto, ressalvada a não existência de qualquer óbice a eventuais pleitos perante a Justiça do Trabalho.

ANEXO II - SISTEMISTAS

ANEXO II - SISTEMISTAS

SEÇÃO I

DOS BENEFÍCIOS

PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

Os Sistemistas manterão Plano de Assistência Médica aos seus empregados e dependentes legais, com contribuição de 2,5% (dois e meio por cento) do salário, limitado a R$ 60,83.

ANEXO III - INDICE

1 - VIGÊNCIA E DATA BASE

2 - ABRAGÊNCIA

3 - PISO SALARIAL

4 - REAJUSTE SALARIAL

5 - COMPENSAÇÕES

6 - ALIMENTAÇÃO

7 - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

8 - LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA

9 - ERRO NO PAGAMENTO - ADIANTAMENTO

10 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

11 - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

12 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

13 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS – ADICIONAL DIFERENCIADO

14 - QUINQUÊNIO

15 - TRABALHO NOTURNO

16 - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

17 - VALE TRANSPORTE

18 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

19 - AUXÍLIO-FUNERAL

20 - AUXÍLIO-CRECHE

21 - CESTA DE NATAL

22 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

23 - HOMOLOGAÇÕES

24 - ATUALIZAÇÃO DA “CTPS”

25 - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL

26 - ASSÉDIO SEXUAL E/OU ASSÉDIO MORAL

27 - OPORTUNIDADE IGUAL DE EMPREGO

28 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

29 - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS

30 - NORMAS E PROCEDIMENTOS

31 - CONFLITO DE INTERESSE

32 - PRESENTES E HOSPITALIDADES

33 - INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL

34 - CARTÃO DE IDENTIFICAÇÃO

35 - REFEIÇÕES

36 - ARMÁRIOS, EQUIPS, FERRAMENTAS, APARELHOS E UNIFORMES

37 - CONSIDERAÇÕES GERAIS

38 - PROMOÇÕES

39 - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

40 - OBSERVÂNCIA DAS LEIS

41 - PAGAMENTO MÍNIMO

42 - ACERTO DAS HORAS NO BANCO

43 - JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

44 - JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO

45 - AUSÊNCIAS

46 - BANCO DE HORAS

47 - JORNADA ANUAL DE TRABALHO

48 - PERÍODOS DE DESCANSO

49 - DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

50 - MARCAÇÃO DO PONTO, ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

51 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

52 - TURNOS DE TRABALHO

53 - FÉRIAS

54 - LICENÇA MATERNIDADE

55 - LICENÇA PARA CASAMENTO

56 - FERIADOS

57 - INATIVIDADE TEMPORÁRIA

58 - LICENÇA PATERNIDADE

59 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

60 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

61 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PREVIDÊNCIA SOCIAL

62 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

63 - CIPA

64 - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

65 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

66 - PROFISSIONAIS MEDICINA, SEGURANÇA, HIGIENE DO TRABALHO

67 – PREVENÇÃO DO CÂNCER

68 - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

69 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL AO SINDICATO

70 - GARANTIAS SINDICAIS

71 - QUADRO DE AVISOS

72 - SALVAGUARDA

73 - PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO

74 - VALIDADE DOS PROTOCOLOS DE ENTENDIMENTO

75 - APLICABILIDADE

76 - MULTA

77 - CUMPRIMENTO

78 - JUÍZO COMPETENTE

79 - DIVULGAÇÃO DESTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

80 - OBJETO

81 - ACORDO E CLÁUSULAS ECONÔMICAS

82 – SOLUÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS

83 – DEPÓSITO DO ACORDO COLETIVO

84 - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

ANEXO I - GMB

REMUNERAÇÃO TOTAL

REMUNERAÇÃO FIXA

OPORTUNIDADE EM NOVAS VAGAS

INTEGRAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS

MEDIDA DISCIPLINAR SEM PUNIÇÃO

DEFINIÇÃO DAS RECLAMAÇÕES QUE PODEM SER LEVADAS PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS

PROCEDIMENTO PARA RECLAMAÇÃO

ANEXO II - SISTEMISTAS

PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

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