

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Celebrado entre **FORD COMÉRCIO E SERVIÇOS LTDA**, sediada na Avenida do Taboão, 899, Prédio 6, Rudge Ramos, São Bernardo do Campo, SP, neste ato representado por seu Preposto, Sr. Eduardo Penhalosa. CPF nº 064.759.748-97 e por seu Preposto, Sr. Emerson Bonfim Ribeiro, CPF nº 166.687.818-96, doravante denominada **EMPRESA**, e o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO**, neste ato representado pelo seu presidente, senhor Vagney Borges de Castro, CPF nº 948.249.328-15, doravante denominado **EMPREGADOS**, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo os seguintes termos e condições.

Considerando que:

- a. há interesses comuns dos **EMPREGADOS** e das **EMPRESAS** que podem ser melhor equacionados se encaminhados conjuntamente;
- b. o diálogo permanente e construtivo aumenta a confiança recíproca, desenvolve o respeito mútuo, estimula a cooperação e promove a integração e a harmonia no ambiente de trabalho, reduzindo ou eliminando tensões, desentendimentos e confrontos;
- c. a eficácia e a rapidez das decisões são alcançadas mais facilmente quando a solução dos problemas é buscada no ponto mais próximo de sua ocorrência.

RESOLVEM as partes firmar o presente Acordo Coletivo de Trabalho que se regerá pelas cláusulas a seguir elencadas:

TÍTULO I DA REMUNERAÇÃO

1. DATA BASE

Fica mantida a data-base em 1º de agosto.

2. POLÍTICA SALARIAL

2.1 REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de agosto de 2009, a EMPRESA concederá aos seus empregados o reajuste salarial de 6% (seis por cento), sobre os salários de 31 de julho de 2009, compensando-se qualquer adiantamento por ventura praticado a título de antecipação de data-base.

2.2 LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA

Em relação aos empregados que exercem funções em nível de diretoria, gerência e supervisão internamente identificadas pelos níveis "LL6" e acima, a EMPRESA aplicará política própria no que concerne a salários e à participação nos resultados, respeitadas, no mínimo, as disposições legais vigentes, isentando-se da observância das regras previstas na cláusula 2.1 anterior.

3. PISO SALARIAL

A partir de 1º de agosto de 2009, fica estabelecido o piso salarial de R\$ 1.010,13 (Um mil e dez reais e treze centavos) para os empregados com jornada de trabalho de 40 horas semanais e de R\$ 914,21 (novecentos e quatorze reais e vinte e um centavos) para os empregados com jornada de trabalho de 30 horas semanais;

4. HORAS EXTRAS

As horas extras serão praticadas na forma abaixo:

4.1. 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal quando trabalhado em qualquer dia, de segunda a sábado.

4.2. 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal quando trabalhada aos domingos, feriados e dias já compensados.

5. SALÁRIO DO SUCESSOR

Ao EMPREGADO admitido ou promovido para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido salário igual ao do EMPREGADO de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

6. DATA DE PAGAMENTO / VALE QUINZENAL

Os salários deverão ser pagos no máximo até o 5º dia útil do mês subsequente ao mês de competência.

6.1. Serão concedidos adiantamentos quinzenais (vales) de no mínimo 40% do salário mensal do EMPREGADO.

7. REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras habituais e do adicional noturno habitual refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina e descanso semanal remunerado.

8. COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

As EMPRESAS deverão fornecer aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, exceto do adiantamento quinzenal, contendo sua identificação e a do EMPREGADO, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como a parcela relativa ao FGTS, além da cópia do contrato de trabalho, mesmo de experiência quando houver.

9. ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno receberá adicional de 30% em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

10. PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

10.1. O intervalo mencionado no "caput" não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

**TÍTULO II
DAS CONDIÇÕES GERAIS**

11. AAS e RSC

As empresas deverão preencher e entregar os atestados de afastamento e salários (AAS) e as relações de salários contribuições (RSC) nos seguintes prazos máximos:

11.1 para fins de auxílio doença: 5 (cinco) dias

11.2 para fins de aposentadoria: 15 (quinze) dias

12. AVISO DE DISPENSA

A dispensa de empregado deverá ser participada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção absoluta de dispensa imotivada.

13. CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas, nas demissões de empregados sem justa causa, quando solicitadas, se obrigam a entregar, aos demitidos, carta de referência.

14. VALE TRANSPORTE

Nas localidades em que a EMPRESA não oferecer transporte nos termos de seu procedimento interno, e por solicitação do EMPREGADO, será fornecido o Vale Transporte na forma da legislação vigente.

15. CARTEIRA DE TRABALHO

A CTPS recebida para anotação deverá ser devolvida ao EMPREGADO no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

16. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto nos Artigos 445 e 451 da CLT, não excederá o prazo máximo de 60 (sessenta) dias, para o primeiro período de contrato e 30 (trinta) dias para sua prorrogação.

16.1. Dentro do prazo de 01(um) ano, a contar da data da rescisão contratual do empregado, não será celebrado o contrato de experiência no caso de readmissão para a mesma função anteriormente exercida na empresa.

TÍTULO III DOS BENEFÍCIOS

17. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Por triênio de permanência ininterrupta na mesma empresa, os empregados passarão a receber uma importância mensal de R\$ 38,21 (trinta e oito reais e vinte e um centavos) a título de adicional por tempo de serviço.

17.1. O adicional será devido a partir do mês em que o empregado completar o triênio. O crédito constará na folha de pagamento final. A contagem dos triênios teve início em 01/02/1981.

18. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário, fica garantido, entre 16 e 120 dias de afastamento, complementação de salário em vale equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitando-se para efeito da complementação, o limite de 4 vezes o maior piso estabelecido na cláusula 3 deste instrumento.

18.1. O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.

18.2. Não sendo conhecido o valor básico do auxílio doença a ser concedido pela Previdência Social, a suplementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças a mais ou a menos, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

19. GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O EMPREGADO que conte, no mínimo, 8 (oito) anos de tempo de serviço na mesma empresa, receberá por ocasião de sua efetiva aposentadoria já homologada pela Previdência Social, uma gratificação de valor correspondente a 150% de seu último salário.

20. AUXÍLIO CRECHE

A empresa pagará diretamente à empregada as despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, o valor fixo de R\$ 92,43 (noventa e dois reais e quarenta e três centavos), por filho, a partir da data do retorno da empregada ao trabalho e até o mesmo completar 1 (um) ano de idade, sem necessidade de comprovação de despesas, exceto a apresentação da certidão de nascimento no setor competente – Recursos Humanos, uma única vez.

20.1. Ultrapassado o valor estabelecido no caput e até o limite de R\$ 184,86 (cento e oitenta e quatro reais e oitenta e seis centavos), fica o reembolso à empregada, condicionado à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha, limitados também até a idade de 1 (um) ano.

20.2. Será concedido o benefício, na forma do "caput" e do inciso 20.1, aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil.

20.3. O Auxílio Creche objeto desta Cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da(o) empregada(o), bem como, não servirá de base de incidência de previdência social.

21. EXAMES VESTIBULARES

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com no mínimo 72 horas de antecedência e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados, porém, às duas primeiras inscrições comunicadas ao empregador.

22. AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do EMPREGADO, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido, desde que conte mais de 3 anos no emprego, a EMPRESA concederá a seus dependentes previdenciários, ou na falta destes a seus herdeiros, indenização correspondente a 100% (cem por cento) do seu salário mensal vigente na época do óbito.

22.1. A indenização não será devida se a EMPRESA mantiver contrato de seguro de vida em favor do EMPREGADO.

23. LICENÇA PARA MÃE ADOTANTE

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença maternidade, nos termos do art 392-A da CLT (conforme redação dada pelo art 2º da lei 10.421 de 15 de abril de 2002), observadas as seguintes situações:

23.1. No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

23.2. No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

23.3. No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

Formatado: Justificado

23.4. A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

24. AMAMENTAÇÃO

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, em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, ficando ressalvado as disposições do parágrafo único do mesmo artigo consolidado.

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

24.2. 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.

25. AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregados poderão se ausentar do serviço sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, nas seguintes situações:

25.1. até 3 (três) dias úteis em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência;

25.2. até 20 (vinte) horas por ano para acompanhamento do filho menor ao médico;

25.3. até 8 (oito) horas por ano para internação hospitalar do cônjuge;

25.4. de acordo com o inciso XIX, do art 7º da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º, do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluídos, o dia previsto no inciso III, do art. 473 da C.L.T; e

25.5. até 3 (três) dias úteis de licença para casamento.

As ausências serão justificadas, condicionadas à comprovação documental e desde que coincidentes com a jornada de trabalho.

26. APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Para realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse do empregador, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18 (dezoito) horas anuais, que serão consideradas para todos os efeitos, como de trabalho.

26.1. a utilização das horas previstas no "caput" depende de prévia e expressa autorização do empregador e posterior comprovação da frequência do EMPREGADO.

27. ALIMENTAÇÃO

Os EMPREGADOS que exercem as suas atividades no estabelecimento fabril da EMPRESA, em São Bernardo do Campo, SP, concordam que a EMPRESA proceda ao desconto, mensal, na folha de pagamento do respectivo EMPREGADO, do valor correspondente à parcela de contribuição de cada EMPREGADO. A EMPRESA se compromete a informar previamente aos EMPREGADOS, o percentual do reajuste anual a ser aplicado sobre o valor de contribuição de cada EMPREGADO.

TÍTULO IV DAS GARANTIAS

28. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória no emprego, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade.

28.1. Na ocorrência de aborto, gozará a empregada de estabilidade provisória pelo prazo de 60 (sessenta) dias, contados da data do evento.

28.2. A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador, acordo este, que rescindir o contrato de trabalho sem justa causa e iniciado por livre e espontânea vontade da empregada, com esclarecimento por escrito de seus motivos, devidamente assistida pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional. Compreende o acordo o período desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade.

29. ESTABILIDADE DO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Ao empregado afastado pela Previdência Social, sob a condição de Auxílio-Doença, fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental, ou

por motivo de justa causa para demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

29.1. Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 60 (sessenta) dias após o retorno do afastamento, será paga uma indenização adicional equivalente a 2 (dois) salários nominais mensais, ou sua proporção em relação ao restante do complemento do 60º dia após seu retorno, devidamente assistido pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional. 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.

30. ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado o emprego ou salário ao EMPREGADO, em idade de prestação do serviço militar obrigatório, inclusive tiro de guerra, desde a publicação do edital de convocação, até 60 (sessenta) dias após o término do compromisso, salvo a hipótese de dispensa por motivo de falta grave, mútuo acordo ou pedido de dispensa.

31. ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA

Ao empregado que conte no mínimo 5 (cinco) anos de tempo de serviço na EMPRESA e que se encontre dentro do prazo inferior a 1 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social, para requerer aposentadoria por tempo de serviço e por idade, fica assegurada estabilidade provisória por este período em seus prazos mínimos.

32. INDENIZAÇÃO PECULIAR

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte mais de 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, será paga uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário a ser lhe satisfeita com as demais verbas rescisórias.

33. INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS

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

34. ESTABILIDADE AO EMPREGADO APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

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, ou sua proporção em relação ao restante do complemento do 30º dia após seu retorno. 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.

35. EMPREGADO DOENTE COM A SÍNDROME DA IMUNO DEFICIÊNCIA ADQUIRIDA (AIDS)

Ao empregado doente com a Síndrome da Imuno Deficiência Adquirida (AIDS), fica garantido emprego e salário e demais benefícios a partir da data em que for confirmada a existência da moléstia, até a incapacitação total do obreiro para o trabalho. Salvo as hipóteses de dispensas por falta grave, tiver adquirido o direito à aposentadoria e mútuo acordo entre EMPREGADO e EMPRESA, com assistência da entidade profissional.

O empregado contemplado por essa cláusula não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais.

**TÍTULO V
DA JORNADA DE TRABALHO**

36. EMPREGADOS NÃO SUJEITOS A MARCAÇÃO DE HORÁRIO

Considerar-se-á que a jornada de trabalho dos empregados não sujeitos a marcação de horário está conforme descrição do artigo 62, I da CLT.

**TÍTULO VI
DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

37. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A empresa descontará de seus empregados, abrangidos por esse acordo, o valor equivalente a 6% (seis por cento) do salário nominal mensal, limitado a R\$ 60,00 (sessenta reais), em duas parcelas iguais e consecutivas, sendo a primeira em outubro de 2009 e a segunda em novembro de 2009, a título de pagamento de contribuição assistencial em favor do sindicato. O montante arrecadado na forma desta cláusula deverá ser recolhido em favor do sindicato dos trabalhadores, através de guias próprias junto ao estabelecimento bancário indicado pela entidade sindical.

Em conformidade ao precedente normativo 74 do TST, fica garantido que os empregados não associados ao sindicato, poderão até 25 de setembro de 2009

apresentar, pessoalmente, na sede do Sindicato, sua manifestação de oposição expressa a presente contribuição.

A responsabilidade pela restituição da cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato da categoria profissional, ficando isenta a empresa de quaisquer ônus ou conseqüências perante seus empregados e o desconto assim feito está ao abrigo do previsto no artigo 462 CLT.

TÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

38. DIVULGAÇÃO DO ACORDO

A EMPRESA divulgará pelos meios dos quais dispõe, todos os termos e condições do presente acordo.

39. CLÁUSULA PENAL

Por descumprimento de qualquer das cláusulas previstas neste instrumento, os empregadores pagarão multa por infração cometida e por empregado em valor equivalente a 5% (cinco por cento) do piso salarial previsto na cláusula 3.

40. VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de trabalho vigorará, pelo período de 1º de agosto de 2009 a 31 de julho de 2010.

41. DISPOSIÇÃO FINAL

O presente Acordo Coletivo, depois de aceito pelas partes, prevalecerá sobre a Convenção Coletiva que será assinada entre os sindicatos da categoria (empregados e empregadores).

Neste mesmo ato, fica consignada a responsabilidade solidária da matriz da EMPRESA, inscrita no CNPJ sob o n.º 61.370.946/0001-34, por toda e qualquer obrigação originada em qualquer um de seus estabelecimentos filiais.

As divergências que eventualmente surgirem na aplicação do presente ACORDO COLETIVO serão dirimidas mediante entendimento entre a EMPRESA e o SINDICATO, e em não havendo concordância, serão submetidas à apreciação da Justiça do Trabalho, consoante o que dispõe o artigo 625 da CLT.

E por estarem as partes de acordo com todas as cláusulas e condições mencionadas, firmam o presente acordo em todas as suas 02(duas) vias de igual

teor, comprometendo-se consoante o disposto no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, a promover o depósito de 01 (uma) via do mesmo para fins de arquivo na Delegacia Regional do Trabalho.

São Bernardo do Campo, 04 de setembro de 2009.