

DISSÍDIO COLETIVO

**SINDIMOTOR
X
FEDERAÇÃO DOS METALÚRGICOS**

2005 / 2006

DATA BASE: 01/11/2005

REFERÊNCIA	CLÁUSULA N°
ABONO ESPECIAL	01
ABONO POR APOSENTADORIA	24
ADICIONAL NOTURNO	06
ADMISSÃO APÓS DATA-BASE	04
ÁGUA POTÁVEL	42
APRENDIZES DO SENAI	11
APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS	56
ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO	44
ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS	49
ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	28
ATUALIZAÇÕES DA CTPS	47
AUMENTO SALARIAL	02
AUSÊNCIA JUSTIFICADA	26
AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO	65
AUXÍLIO CRECHE	20
AUXÍLIO ESCOLAR	68
AUXÍLIO FUNERAL	21
AVISO PRÉVIO	17
CARTA AVISO DE DISPENSA	57
CARTA DE REFERÊNCIA	55
CIPA	36
COMPENSAÇÃO DE HORAS	15
COMPENSAÇÕES	03
COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO	23
COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO	39
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	53
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES	63
CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS	61
CONVÊNIOS MÉDICOS	43
DIÁRIAS	19
ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS	12
EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES	29
FÉRIAS	16
FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO	41
GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA	30
GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA	31
GARANTIA TEMPORÁRIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL	32
GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO	33
GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE	34
GARANTIAS SINDICAIS	35
HORAS EXTRAORDINÁRIAS	10
HORÁRIOS DE TRANSPORTES	51
INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS, OU MAIS, DE IDADE	18
INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ	22
INTERRUPÇÕES DO TRABALHO	14

SINDIMOTOR

JUÍZO COMPETENTE	74
LICENÇA PARA CASAMENTO	25
LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO	66
MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA	58
MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO	52
MEDIDAS DE PROTEÇÃO	38
MULTA	70
NECESSIDADES HIGIÊNICAS	45
NEGOCIAÇÃO REVISIONAL	71
NORMAS CONSTITUCIONAIS	67
OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS	27
PAGAMENTO DE SALÁRIOS/VALES	13
PARTICIPAÇÃO SINDICAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS	62
PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO	69
PLANTÃO AMBULATORIAL	46
PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL	48
PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES	37
PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO	40
PROMOÇÕES	07
PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO	73
QUADROS DE AVISOS	59
REVISTA	60
SALÁRIO ADMISSÃO	08
SALÁRIOS NORMATIVOS	05
SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	09
TESTE ADMISSIONAL	54
TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO - REAJUSTES	50
VALE TRANSPORTE	64
VIGÊNCIA	72



DISSÍDIO COLETIVO TRT PROCESSO TRT/SP 20355 2005 000 02 00 7

DECISÃO REFORMULADA PELO TST PROCESSO RODC - 2035500-44.2005.5.02.0000

01 – ABONO ESPECIAL

As empresas concederão, em caráter excepcional, na forma do art. 144, da CLT, aos seus empregados, um Abono Especial, desvinculado do salário, de 24% (vinte e quatro por cento), que será pago nas datas abaixo e da seguinte forma:

A) Os empregados que em 31/10/2005 percebiam salários até R\$ 3.192,00 (três mil cento e noventa e dois reais) terão a primeira parcela do abono especial, equivalente a 8% (oito por cento) do salário de 31 de outubro de 2005 a ser paga até 05/12/2005; a segunda parcela de 8% (oito por cento) do salário de 31 de outubro de 2005 a ser paga até 20/12/2005 e a terceira e última parcela de 8% (oito por cento) do salário de 31 de outubro de 2005, a ser paga até 20/01/2006;

B) Os empregados que em 31/10/2005, percebiam salários superiores a R\$ 3.192,00 00 (três mil cento e noventa e dois reais), terão direito a um Abono Especial em 3 parcelas que serão pagas da seguinte forma:

- Primeira parcela no valor fixo de R\$ 255,36 (duzentos e cinquenta e cinco reais e trinta e seis centavos), a ser paga até 05/12/2005;
- Segunda parcela no valor fixo de R\$ 255,36 (duzentos e cinquenta e cinco reais e trinta e seis centavos), a ser paga até 20/12/2005;
- Terceira e última parcela no valor fixo de R\$ 255,36 (duzentos e cinquenta e cinco reais e trinta e seis centavos), a ser paga até 20/01/2006;

Parágrafo Primeiro: Este abono será devido apenas aos empregados com contrato de trabalho vigente em 31 de outubro 2005.

Parágrafo Segundo: Este abono, dado o seu caráter eventual, não se incorporará aos salários.

Parágrafo Terceiro: Para os empregados admitidos após a data base aplicar-se-á a CLÁUSULA 04.

Parágrafo Quarto: As empresas COMPENSARÃO A ANTECIPAÇÃO SALARIAL concedida NO PERÍODO DE 01/11/2004 à 31/10/2005.

Parágrafo Quinto: Os trabalhadores que gozarem férias nos meses de novembro e dezembro de 2005, receberão juntamente com as demais verbas, um abono complementar de 8% (oito por cento), calculado somente sobre o valor de 1/3 constitucional e sobre abono pecuniário, se houver, respeitado o teto salarial.

02 - AUMENTO SALARIAL

As empresas com até 50 (cinquenta) empregados em 31/10/2005, concederão um aumento salarial de 8,20% (oito vírgula vinte por cento) em duas parcelas, sendo:

A1 – 4,10% (quatro vírgula dez por cento), aplicado sobre o salário vigente em 30/06/2005 a ser pago a partir de 1º de abril de 2006;

SINDIMOTOR

A2 – 3,94% (três vírgula noventa e quatro por cento), aplicado sobre o salário vigente já corrigido conforme o item A1, de forma que o reajuste total seja de 8,20% (oito vírgula vinte por cento) a ser pago a partir de 1º de junho de 2006.

B) As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados em 31/10/2005, concederão um aumento salarial, aplicado sobre o salário vigente em 30/06/2005, de 8,20% (dezesesseis por cento), a ser pago de uma só vez a partir de 1º de janeiro de 2006.

III – O índice constante da cláusula 2 – AUMENTO SALARIAL, será aplicado em 1º de janeiro de 2006, observado a cláusula 03 – COMPENSAÇÕES e a de número 04 – ADMISSÃO APÓS A DATA BASE, nas rescisões contratuais ocorridas em novembro de 2005 e as que vierem a ocorrer em dezembro de 2005, porém, não sendo devido nestes casos o abono especial constante da cláusula 01, alíneas A) e B).

03 – COMPENSAÇÕES

Serão antes compensadas da aplicação do aumento salarial, todas as antecipações espontâneas ou compulsórias, reajustes e aumentos decorrentes de Acordos Coletivos, Aditamentos, Legislação vigente ou sentenças normativas, concedidos no período de 1º de novembro de 2004 a 31 de outubro de 2005, aos trabalhadores das bases territoriais das categorias profissionais abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, **EXCETO** os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem, aumento real expressamente concedido a este título, no que concerne ao Abono Especial e ao aumento salarial decorrente da Convenção Coletiva de 2004.

04 – ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

Aos empregados admitidos em 01.11.04 e até 31.10.2005, deverão ser observados os seguintes critérios:

A) No salário dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma, será aplicado os mesmos percentuais ou valores fixos, referente ao **ABONO ESPECIAL** concedidos ao paradigma até o limite de menor salário da função;

B) Sobre os salários dos empregados em funções sem paradigma e admitidos por empresas constituídas após a data base (01/11/04) deverão ser aplicados os percentuais ou valores fixos referente ao **ABONO ESPECIAL** de acordo com as tabelas abaixo, considerando-se também, como mês de serviço, as frações superiores a 15 dias.

MÊS DE ADMISSÃO	SALÁRIO ATÉ R\$ 3.192,00 em 31.10.05: Percentual referente ao Abono Especial a ser aplicado em 05.12.05, 20/12/05 e 20.01.06, tendo como base o salário de 31.10.05.	SALÁRIO ACIMA DE R\$ 3.192,00 em 31.10.05: Pagamento em reais referente ao Abono Especial a ser concedido em 05/12/05, 20/12/05 e 20/01/06, sobre os salários de 31.10.05.
NOV/04	8,00%	255,36
DEZ/04	7,31%	233,34
JAN/05	6,62%	211,31
FEV/05	5,94%	189,60
MAR/05	5,26%	167,90
ABR/05	4,59%	146,51
MAI/05	3,92%	125,13

SINDIMOTOR

JUN/05	3,26%	104,06
JUL/05	2,60%	82,99
AGO/05	1,94%	61,92
SET/05	1,29%	41,18
OUT/05	0,64%	20,43

Parágrafo Primeiro – As empresas que concederem antecipação salarial poderão deduzir as antecipações concedidas.

Parágrafo Segundo – Ficam excluídos da aplicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 01/11/2005.

A) No salário dos empregados da categoria Profissional admitidos em funções com paradigma, será aplicado os mesmos percentuais ou valores fixos referente ao AUMENTO SALARIAL concedidos ao paradigma até o limite de menor salário da função.

B) Sobre os salários de admissão dos empregados contratados para as funções sem paradigma será aplicado a partir de 01/01/2006 o percentual e/ou valor fixo referente ao AUMENTO SALARIAL, de acordo com a tabela abaixo, considerando-se também, como mês de serviço, as frações superiores a 15 dias.

MÊS DE ADMISSÃO	SALÁRIO ATÉ R\$ 3.192,00 em 31.10.05: Percentual a ser aplicado em 01.01.06, sobre os salários de 31.10.05	SALÁRIO ACIMA DE R\$ 3.192,00 em 31.10.05: Acréscimos em reais sobre os salários de 31/10/05. A partir de 01/01/06.
NOV/04	8,20%	261,74
DEZ/04	7,49%	239,09
JAN/05	6,79%	216,74
FEV/05	6,09%	194,39
MAR/05	5,39%	172,05
ABR/05	4,70%	150,02
MAI/05	4,02%	128,32
JUN/05	3,34%	106,61
JUL/05	2,66%	84,91
AGOS/05	1,99%	63,52
SET/05	1,32%	42,13
OUT/05	0,66%	21,07

05 – SALÁRIOS NORMATIVOS

Fica assegurado, para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva um salário normativo, em conformidade com a respectiva base territorial

A) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de outubro de 2005 com até 50 (cinquenta) empregados da categoria profissional, terá um Salário Normativo de R\$ 526,07 (quinhentos e vinte e seis reais e sete centavos), a partir de 01/01/2006.

B) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de outubro de 2005 com mais 50 (cinquenta) e até 350 (trezentos e cinquenta) empregados da categoria profissional, terá um Salário Normativo R\$ 547,80 (quinhentos e quarenta e sete reais e oitenta centavos), correspondendo a R\$ 2,49 (dois reais e quarenta e nove centavos) por hora, a partir de 01/01/2006.

C) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de outubro de 2005 com mais 350 (trezentos e cinquenta) empregados da categoria profissional o salário normativo será de R\$ 587,40 (quinhentos e oitenta e sete reais e quarenta centavos) por mês, correspondendo a R\$ 2,67 (dois reais e sessenta e sete centavos) por hora, a partir de 01.01.2006.

Parágrafo Primeiro – Estão excluídos desta garantia os menores aprendizes na forma da Lei e desta Convenção Coletiva.

06 – ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00 e 5h00 será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados admitidos até 31.10.98, a remuneração do trabalho noturno será de 35% (trinta e cinco por cento), acrescido de um 15% (quinze por cento) sob a rubrica “Prêmio”, incidente sobre a hora noturna de trabalho.

Parágrafo Segundo: Não farão jus ao prêmio estabelecido no parágrafo anterior, os empregados que, transferidos ao período diurno, não retornarem ao trabalho em horário noturno por no mínimo 4 (quatro) meses.

Parágrafo Terceiro: Com a concordância do trabalhador, estarão definitivamente isentas do pagamento do prêmio de 15% (quinze por cento), previsto no parágrafo primeiro acima, as empresas que – a) indenizarem com um salário nominal os empregados que diária e permanentemente estejam trabalhando a totalidade das horas noturnas, ou – b) que indenizarem com um valor proporcional (base de cálculo igual a um salário nominal) à média dos últimos 6 (seis) meses das horas habitualmente trabalhadas no horário noturno.

07 – PROMOÇÕES

A promoção de empregado, para cargo de nível superior ao exercido, comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS;

Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência, o período experimental não poderá exceder a 150 (cento e cinquenta) dias;

Será garantido ao empregado promovido para a função cargo sem paradigma, aumento real de salário. Para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

08 – SALÁRIO ADMISSÃO

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

SINDIMOTOR

B) Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, nos casos previstos no item "A" acima será garantido o menor salário de cada função;

C) Ficam excluídos também do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno, para os quais se aplicará a cláusula n° 07 "PROMOÇÕES".

09 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

B) Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese, a cláusula n° 07 – "PROMOÇÕES".

C) Não se aplica a garantia da letra "B" supra, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto na letra "A" acima.

10 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

I - As horas extraordinárias quando prestadas de segunda a sábado, serão remuneradas, na forma da tabela abaixo:

A) Até 25 (vinte e cinco) horas extras mensais, 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;

B) As horas extras excedentes de 25 (vinte e cinco) horas mensais e até 60 (sessenta) horas mensais, 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal;

C) As horas extras excedentes de 60 (sessenta) horas mensais, 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal;

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

Excetuam-se da remuneração estipulada neste item, as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação semanal habitual, que serão remuneradas na forma do item I.

11 – APRENDIZES DO SENAI

A) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo vigente para a categoria, de acordo com a cláusula n° 05;

B) Os menores aprendizes em empresas com 50 ou mais empregados em 31.10.05, receberão 100% do salário normativo citado, nos últimos 6 meses de treinamento prático na empresa;

SINDIMOTOR

C) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares ou por mútuo acordo entre as partes e, neste caso, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional;

D) Se efetivado na empresa após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência de vagas, serão elas oferecidas preferencialmente aos aprendizes do SENAI;

E) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI deverão ser divulgadas nos quadros de aviso da empresa com antecedência;

F) Os sindicatos da categoria econômica e profissional integrantes desta Convenção Coletiva encaminharão solicitação ao Conselho Regional do SENAI no sentido de oferecer oportunidades de aprendizado e de formação profissional para mulheres. Reiterarão ao SENAI reivindicação da categoria profissional a fim de que seja proporcionado a estas, condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para os cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas.

12 – ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

As empresas com mais de 100 (cem) empregados e que possuam estrutura de cargos organizada, deverão definir cada cargo da mão-de-obra operacional numa carreira progressiva que não ultrapasse 03 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

13 – PAGAMENTO DE SALÁRIOS/ VALES

A) As empresas que efetuam o pagamento de salários/vales, através de depósitos bancários ou cheques, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria nº 3.281/84 do Ministério do Trabalho;

B) O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 05 (cinco) do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, devendo, neste caso, ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

C) As empresas concederão a seus empregados um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições:

1) O adiantamento será de 40% do salário nominal mensal desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;

2) O adiantamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês. Quando esse dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

3) Este adiantamento deverá ser pago com salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, cinco dias de antecedência do pagamento;

SINDIMOTOR

4) O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

D) Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compoñham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor de recolhimento do FGTS.

14 – INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho por responsabilidade da empresa ou caso fortuito, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

15 – COMPENSAÇÃO DE HORAS

Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho, poderá alternativamente:

- A) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- B) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção;
- C) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

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

Parágrafo Único: Quando o feriado ocorrer entre a segunda-feira e sexta-feira, as horas que deveriam ser trabalhadas nesse dia, para fins de compensação, serão distribuídas por igual e trabalhadas pelos dias restantes da semana, respeitando sempre o limite de dez horas diárias.

16 – 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 individuais e coletivas poderão ter início em dia útil, exceto às sextas-feiras, sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, devendo as horas já trabalhadas na semana por força da compensação de sábados ou dias pontes, serem remuneradas como extraordinárias;

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

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

Parágrafo Único: Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á às 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, 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 art. 143 da CLT;

G) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

H) As empresas que cancelarem as férias, já comunicadas conforme a letra "A" acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento desde que devidamente comprovadas;

I) Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio trabalhado ou indenizado.

17 – AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

A) Será comunicado pela empresa por escrito e mediante contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;

B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;

C) Caso seja o empregado impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus a remuneração integral;

D) Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego, e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias, previstas no art. 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção, conforme letra "B" desta cláusula;

E) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;

F) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vieram a regulamentar o inciso XXI, do artigo 7º, da Constituição Federal.

18 – INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS, OU MAIS, DE IDADE

Os empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais quando forem demitidos sem justa causa receberão uma indenização correspondente a 20 (vinte) dias de salário, acrescido de 1 (um) dia de salário por ano ou fração superior a 6 (seis) meses a partir de 45 anos de idade.

Parágrafo Primeiro: Os empregados admitidos a partir de 01.11.94, somente farão jus a esta indenização desde que contem com mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados à mesma empresa.

Parágrafo Segundo: Esta cláusula não se aplica aos empregados admitidos a partir de 01/11/98.

19 – DIÁRIAS

Caso ocorra prestação de serviços externos que resulte ao empregado despesas superiores às habituais no que se refere a transporte, estadia e alimentação e, desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

20 – AUXÍLIO CRECHE

A) As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389, da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, à sua escolha, até o limite do valor correspondente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, por mês, por filho (a) com idade de 0 (zero) a 06 (seis) meses. Na falta do comprovante supra mencionado será pago diretamente as empregadas o valor correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial da categoria, por mês, por filho (a) com idade de 0 (zero) a 6 (seis) meses de idade;

B) O auxílio previsto nesta cláusula poderá ser pago à mãe, mediante sua opção, após o retorno ao trabalho;

C) O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

D) Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

21 – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará a título de Auxílio Funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 1 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidente e 2 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho;

Ficam excluídas dos dispositivos desta cláusula, aquelas empresas que mantenham seguro de vida a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

22 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

A) No caso de invalidez, atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a empresa pagará ao próprio empregado no primeiro caso e aos seus dependentes na segunda hipótese uma

indenização equivalente ao salário nominal do empregado. No caso de invalidez esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;

B) Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definido de acordo com a legislação específica e atestada pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80 e no Decreto nº 85.845/81;

C) As empresas que mantêm plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa apenas cobrirá a diferença.

23 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio-doença ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre, para efeito de complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária;

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 entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado também o limite máximo de contribuição previdenciária;

C) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso do item "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 nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

24 - ABONO POR APOSENTADORIA

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

Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido este abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo, exceto quando a rescisão do Contrato de Trabalho ocorrer por iniciativa do empregador com o pagamento de todas as verbas rescisórias.

Para os empregados com menos de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, será pago um abono correspondente a 5% (cinco por cento) para cada ano de serviço, até o limite de 20% (vinte por cento) do seu salário nominal.

A) Ficam excluídas, também do pagamento das obrigações desta cláusula, as empresas que mantenham às suas expensas plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;

SINDIMOTOR

B) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, art. 7º, da Constituição Federal.

25 – 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, a critério do empregado, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

26 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

A) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra e 1 (um) dia em caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação.

B) No caso de internação de filho(a), quando houver impossibilidade de a esposa ou companheira efetuar-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário;

C) As internações para parto consumado não se incluem nas garantias previstas nesta cláusula.

D) Quando for necessária a ausência do empregado durante o expediente normal de trabalho, para receber o PIS, esta não será considerada para efeito do desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário.

E) 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 CLT.

27 – OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário;

Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

28 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, desde de que obedecidas as exigências da Portaria MPAS-3370/84. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do respectivo sindicato representativo da categoria profissional e assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no parágrafo 4º do art. 60 da Lei 8.213, de 24/07/91 e sua regulamentação constante do parágrafo 1º do art. 73 do Decreto 611, de 21/07/92.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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



29 – EXAMES MÉDICOS COMPLEMENTARES

As empresas somente poderão solicitar do empregado exames médicos complementares quando requisitados por médicos.

30 – GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

A) Ao empregado afastado do serviço, por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido o emprego e o salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou nesta Convenção Coletiva;

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

C) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

31 – 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 seus prazos mínimos e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que falta para aposentarem-se;

B) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentarem-se;

C) Aos empregados que requererem sua aposentadoria em seus prazos mínimos, fica garantido emprego ou salário, durante um período de 90 (noventa) dias contados da data do protocolo do pedido junto ao INSS, que deverá ser comprovado à empresa no prazo de 48 horas. Esta garantia não se aplica aos casos de aviso prévio já notificado anteriormente à comprovação da requisição do benefício.

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

E) Inexistindo justa causa, o contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado e empregador ou por pedido de demissão, ambos com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

32 – GARANTIA TEMPORÁRIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

Ao empregado com contrato de trabalho vigente em 01.11.05, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, declarada por laudo pericial do INSS, e desde que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, terá garantido seu contrato de trabalho nas seguintes condições:

SINDIMOTOR

a) Se, retornou ao trabalho e tiver tido alta médica a partir de 01.02.05, terá garantia de emprego pelo período máximo e total de 21 (vinte e um) meses, contados a partir da alta médica. Neste período está inclusa a garantia de 12 (doze) meses, prevista no artigo 118 da lei nº 8.213/91;

b) Se, teve alta médica e retomou ao trabalho, anteriormente a 01.02.2005, terá garantia de emprego até 31.10.2006;

c) Essa garantia cessará, se o trabalhador durante a mesma vier a obter o direito à aposentadoria ou não participar do processo de readaptação ou requalificação profissional, quando for o caso;

d) O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de direito a aposentadoria nos seus prazos mínimos ou de prática de justa causa;

e) A empresa ou o empregado contemplado com a garantia de emprego suplementar prevista nesta cláusula, poderá, reciprocamente, propor a rescisão do contrato de trabalho com o pagamento de indenização correspondente ao período da garantia ou seu tempo faltante, sem prejuízo de qualquer das verbas rescisórias, mediante mútuo acordo, assistido pelo Sindicato Profissional;

f) A fim de evitar a discriminação no mercado de trabalho, dos trabalhadores portadores de doença profissional ou ocupacional, declaradas e classificadas em grau leve e não incapacitantes para o trabalho e, desde que esta condição seja apresentada e comprovada pelo candidato por intermédio de laudo médico, poderão as empresas admiti-los, com isenção de responsabilidade por direitos ou obrigações decorrentes da referida enfermidade ou seu agravamento, inclusive da garantia de emprego suplementar prevista nesta cláusula.

Parágrafo Primeiro: Será criado um Grupo Técnico de Estudos, formado por membros indicados paritariamente pelas partes signatárias, com o objetivo de elaborar nova proposta, objetivando melhorias da presente cláusula, para a próxima Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Segundo: Fica garantido que em relação ao período anterior a 31 de outubro de 2005, a questão ficará condicionada as decisões judiciais proferidas ou que vierem a se proferidas nos processo de dissídios coletivos suscitados entre as partes convenientes.

33 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

A) Na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, o empregado vítima de acidente de trabalho, e que em razão, exclusivamente do acidente, tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido sua permanência na empresa, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas condições cumulativamente;

A1) que apresente redução da capacidade laboral;

A2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinham exercendo ou equivalente;

A3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente.

b) As condições supra do acidente do trabalho, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas e declaradas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes, de comum acordo, indicarem um especialista ou instituição especializada para arbitrar a divergência, correndo as

despesas por conta da empresa. Caso contrário podem as partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

c) Estão abrangidos pela garantia desta cláusula, os já acidentados no trabalho, que atendam às condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho;

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

e) Estão excluídos desta garantia os empregados vitimados em acidente de trajeto, cujo meio de transporte não seja fornecido pela empresa ou os por meios tradicionais de transporte coletivo público;

f) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, se obrigam a participar do processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo, quando necessário, será preferencialmente aquele orientado pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele Instituto;

g) Quando a empresa oferecer oportunidade, condições e/ou recursos para a readaptação ou requalificação profissional do acidentado do trabalho, o empregado que comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação ou requalificação profissional está excluído da garantia desta cláusula;

h) As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das condições previstas na letra "A" acima.

Parágrafo Único: Esta cláusula não se aplica, em qualquer hipótese, aos portadores de doença profissional e/ou ocupacional.

34 – GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

A) ABONO DE FALTA

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

B) HORÁRIO DE TRABALHO

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental, ensino médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, devendo a empresa ser notificada dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura deste convenção ou matrícula;

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

C) ESTÁGIO

As empresas assegurarão aos seus empregados estudantes, a realização de estágio na empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e às atividades da empresa.

35 – GARANTIAS SINDICAIS

SINDIMOTOR

A) DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar.

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

Nas localidades onde não existir sindicato reconhecido, a Federação dos Metalúrgicos indicará por carta o representante designado, tão somente para os efeitos desta cláusula.

B) SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão à disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, 2 (duas) vezes por ano, local e meios para esse fim.

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

C) PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS

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

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

1 - Para as empresas com mais de 50 (cinquenta) e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (um) empregado por ano;

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

3 - Para as empresas com mais de 1.000 (mil) empregados, limitado a 5 (cinco) empregados por ano.

36 – CIPA

A) As empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPAs, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

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 à eleição;

SINDIMOTOR

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. As empresas setorializarão, se for o caso, da inscrição e da eleição dos candidatos;

C) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da Empresa;

D) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o sindicato representativo da categoria profissional 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 do empregador tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

F) O curso de treinamento será obrigatório para os membros da CIPA, mesmo aos reeleitos e deverá ser concluído nos primeiros 60 (sessenta) dias, a contar da posse dos mesmos. A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional qual a entidade que ministrará esse curso e a data provável do seu início;

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

H) As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional da base territorial cópia das atas de reuniões da CIPA, até o 35º (trigésimo quinto) dia após a sua realização;

I) A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

37 – PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES

A) As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismos de segurança que previnam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam essas máquinas;

B) As demais máquinas operatrizes industriais deverão, sempre que possível, contar equipamentos e/ou sistemas de proteção para evitar a ocorrência de acidentes;

C) No caso de acidente grave com afastamento do trabalho, o sindicato representativo da categoria profissional deverá ser comunicado em 48 (quarenta e oito) horas do evento.

38 – MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A) As empresas adotarão medidas de proteção prioritamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado;

B) O respectivo sindicato representativo da categoria profissional oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho e segurança;

SINDIMOTOR

C) No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo.

No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 10 (dez) dias;

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

E) O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do EPI adequado.

39 – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional nos meses de abril, julho, outubro e janeiro, cópia do Anexo 1, completo, previsto no item 5.22, letra “E” da NR-05, para fins estatísticos.

No caso de acidente com mutilação ou fatal, ocorridos nas dependências da empresa, o sindicato profissional deverá ser comunicado no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, com descrição sumária do acidente;

Na ocorrência de acidente de trajeto com mutilação ou fatal, a comunicação ao sindicato profissional deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

40 – PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da empresa, especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho, definidos pela NR-4 da Portaria nº 3.214/78, é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação em serviços especializados em Segurança e Medicina do Trabalho;

Os contratos de trabalho destes profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes.

41 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

A) As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, quando por elas exigidas na prestação do serviço ou as condições de trabalho assim determinarem;

B) Serão também fornecidos gratuitamente, equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive luvas, calçados especiais e óculos de segurança graduados de acordo com receita médica, quando exigidos na prestação do serviço, ou assim a atividade determinar.

42 – ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida semestralmente à análise bacteriológica.

Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.



43 – CONVÊNIOS MÉDICOS

As empresas que mantêm convênio de assistência médica com participação dos empregados nos custos deverão assegurar-lhes o direito de optar, ou não, pela sua inclusão no convênio existente.

As empresas encaminharão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional o material orientativo das facilidades oferecidas pelo (s) convênio (s), quando editado.

As empresas citadas acima proporcionarão aos seus ex-empregados, afastados definitivamente por aposentadoria, facilidades para sua continuidade no plano de assistência médica, desde que os mesmos assumam o custo de sua participação no convênio.

44 – ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

As empresas não exigirão prévia requisição de guia para encaminhamento do empregado ao convênio médico, quando este necessitar de atendimento de urgência.

45 – NECESSIDADES HIGIÊNICAS

A) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

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

46 – PLANTÃO AMBULATORIAL

A) As empresas com 100 (cem) ou mais empregados no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também neste período;

B) As empresas com menos de 100 (cem) empregados no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

47 – ATUALIZAÇÕES DA CTPS

As empresas efetuarão na CTPS as anotações legais referentes às alterações salariais e às funções exercidas, desde que solicitado pelos seus empregados.

48 – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social, quando solicitada pelo empregado e fornecê-la nos 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.

SINDIMOTOR

As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social, para fins de instrução do processo de aposentadoria especial.

49 – ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS

As empresas deverão fornecer, quando solicitado, atestados de afastamento e salários, aos empregados demitidos por ocasião do ato da rescisão contratual.

50 – TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO – REAJUSTES

As empresas que oferecem aos seus empregados serviço de alimentação e de transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente poderão reajustar os preços cobrados na época dos reajustes ou aumento gerais de salário, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

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

Os serviços de transportes fornecidos pela empresa, deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como deverão obedecer à legislação vigente a respeito.

Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e de transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, independentemente de vinculação e aumentos gerais de salários desde que mediante entendimento específico com o sindicato representativo da categoria profissional.

51 – HORÁRIOS DE TRANSPORTES

O encerramento do expediente que se verificar no período noturno, nas empresas que não oferecem transporte coletivo, deverá coincidir com os horários cobertos normalmente por serviço de transporte público.

52 – MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

O intervalo para refeição e descanso, poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, para aquelas empresas que mantenham local apropriado para refeições, desde que ajustado com o Sindicato representativo da categoria profissional.

53 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no art. 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas observando-se um período, de 60 (sessenta) dias podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias.

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

54 – TESTE ADMISSIONAL

A) A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 2 (dois) dias;



B) As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

55 – CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por esta Convenção não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião de processo seletivo. O referido documento será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para o ingresso em empresas não abrangidas por esta Convenção.

Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado.

56 – APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis.

57 – CARTA AVISO DE DISPENSA

O empregado dispensado sob a alegação de prática de falta grave, deverá ser avisado do fato por escrito e contra recibo, esclarecendo os motivos sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

58 – MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

A) Na execução dos serviços de sua atividade produtiva ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por esta Convenção, e ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6.019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita.

B) Nos casos de substituição de funcionárias em decorrência da licença maternidade, o prazo previsto na Lei nº 6.019/74, a critério da empresa, poderá ser prorrogado pelo prazo do efetivo afastamento.

59 – QUADROS DE AVISOS

As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, colocarão à disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional.

60 – REVISTA

As empresas que adotarem o sistema de revista nos empregados, o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

61 – CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A) ATRASO NO RECOLHIMENTO

SINDIMOTOR

A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o pagamento salarial, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

B) RECIBOS

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

62 – PARTICIPAÇÃO SINDICAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

CLÁUSULA EXCLUÍDA PELO TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

63 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES

A) As empresas não associadas aos Sindicatos das Indústrias signatários da presente, de São Paulo, Guarulhos, Osasco e do Interior do Estado de São Paulo, sediadas nas Cidades cujos respectivos Sindicatos representativos da categoria profissional que a esta subscrevem e abrangidas pela presente Convenção, deverão recolher, uma única vez às correspondentes entidades sindicais patronais uma contribuição assistencial de acordo com os seguintes critérios:

CAPITAL SOCIAL EM REAIS			VALOR DA CONTRIBUIÇÃO EM REAIS
Até	750,00	a	95,00
De	750,01	a	1.500,00
De	1.500,01	a	15.000,00
De	15.000,01	a	50.000,00
De	50.000,01	a	150.000,00
De	150.000,01	a	400.000,00
De	400.000,01	a	700.000,00
De	700.000,01	a	1.100.000,00
De	1.100.000,01	a	1.500.000,00
De	1.500.000,01	a	8.000.000,00
Acima de		a	8.000.000,00

A contribuição em apreço deverá ser recolhida através de Boleto bancário, do Banco do Brasil S/A, a favor das respectivas entidades sindicais dos empregadores, até o dia 21 de dezembro de 2.005.

A) As empresas não associadas, de São Paulo, Guarulhos, Osasco e do Interior do Estado de São Paulo, sediadas nas cidades cujos Sindicatos profissionais subscrevem a presente, representadas pelo SINIDATO DA INDÚSTRIA DE ESTAMPARIA DE METAIS DO ESTADO DE SÃO PAULO, deverão efetuar o recolhimento da contribuição assistencial, observando a seguinte tabela:

SINDIMOTOR

NÚMERO DE EMPREGADOS

Até	50
De 51 à	150
De 151 à	250
De 251 à	350
De 351 à	500
Acima de	500

SALÁRIOS NORMATIVOS

01 Salário Normativo
02 Salários Normativos
03 Salários Normativos
04 Salários Normativos
05 Salários Normativos
06 Salários Normativos

A contribuição em apreço deverá ser recolhida, através de guias próprias, fornecidas por esta entidade, em conta especial, no Banco do Brasil S/A, até o mês de dezembro de 2.005.

C) As empresas não associadas, de São Paulo, Guarulhos, Osasco e do Interior do Estado de São Paulo, sediadas nas cidades cujos Sindicatos Profissionais subscrevem a presente, representadas pelo SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MECÂNICA DO ESTADO DE SÃO PAULO, deverão efetuar o recolhimento da contribuição assistencial, observando a seguinte tabela:

NÚMERO DE EMPREGADOS

VALOR DAS CONTRIBUIÇÕES EM REAIS

Até	5	R\$ 180,00
De a	6 a 10	R\$ 271,00
De a	11 a 20	R\$ 360,00
De a	21 a 50	R\$ 450,00
Acima de	50	R\$ 720,00

A contribuição em apreço deverá ser recolhida, através de guias próprias, fornecidas por esta entidade, em conta especial, na Caixa Econômica Federal, até o dia 30 de dezembro de 2.005.

D) As empresas não associadas, de São Paulo, Guarulhos, Osasco e do Interior do Estado de São Paulo, sediadas nas cidades cujos Sindicatos Profissionais subscrevem a presente, representadas pelo SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNILARIA E MÓVEIS DE METAL DO ESTADO DE SÃO PAULO, deverão efetuar o recolhimento da contribuição assistencial, observando a seguinte tabela:

NÚMERO DE EMPREGADOS

Até	10
De a	11 a 50
De a	51 a 150
De a	151 a 200
Acima de	200

SALÁRIOS NORMATIVOS

01 Salário Normativo
02 Salários Normativos
03 Salários Normativos
04 Salários Normativos
05 Salários Normativos

A contribuição em apreço deverá ser recolhida, através de guias próprias, fornecidas por esta entidade, em conta especial, no Banco do Brasil S/A, até o dia 17 de janeiro de 2.006.

III – As contribuições assistenciais expressas em salários normativos serão recolhidas pelos seus valores à época do recolhimento.

IV – O não pagamento da mencionada Contribuição no prazo estabelecido, acarretará à empresa multa no valor de 5% (cinco por cento) do montante não recolhido, por mês de atraso, não podendo, entretanto, o total da multa ultrapassar o valor do principal.

64- VALE TRANSPORTE

SINDIMOTOR

No atendimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16/12/85, com redação dada pela Lei nº 7.619, de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 16/11/87 as empresas representadas pelos Sindicatos Patronais Convenentes, que concedem aos seus empregados o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou em dinheiro, até o prazo previsto na cláusula nº 13 (pagamento de salários/vales).

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

A importância paga sob esse título não tem caráter remuneratório ou salarial.

65 - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido às empresas abrangidas por esta Convenção quando oferecida a contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médicos e/ou odontológicos com participação dos empregados nos custos, alimentação, convênios, alimentos, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica e clube/agregações, quando expressamente autorizado pelo empregado.

66 - LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

As empresas, que possuíam em 31/10/2005, até 20 (vinte) empregados, além das cláusulas já especificadas, não estarão obrigadas ao cumprimento das demais cláusulas desta Convenção adiante relacionadas: Salário de Admissão - Salário Substituição - Promoções - Diárias - Empregado Estudante - Aprendizes do SENAI - Garantias Sindicais - Estrutura de Cargos Operacionais - Obtenção de Documentos - Indenização por Morte ou Invalidez - Cipas (até 20 empregados) - Medidas de Proteção - Convênios Médicos - Necessidades Higiênicas - Plantão Ambulatorial - Transporte e Alimentação - Teste Admissional - Carta de Referência - Mão-de-Obra Temporária - Revista - Ausência Justificada - letra D.

67 - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, vedada em qualquer hipótese a cumulação.

68- AUXÍLIO ESCOLAR

Recomenda-se às empresas solicitarem os serviços do MEC ou do FENAME, para facilitar aos seus empregados a aquisição de material escolar.

69 - PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO

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

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

70 - MULTA

A) Multa de 2% (dois por cento) do salário normativo da respectiva empresa, por infração e por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer, contidas nesta Convenção, revertendo-se o seu benefício em favor da parte prejudicada;

SINDIMOTOR

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

71 - VIGÊNCIA

As cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, vigorarão de 01 de novembro de 2005 até 31 de outubro de 2006.

72 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

73 – JUÍZO COMPETENTE

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

Por estarem justas e acertadas e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em suas 56 vias comprometendo-se consoante dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, a promover o depósito de 1 (uma) via da mesma, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo.

Nestes termos,
P.P. Deferimento.

São Paulo, 23 de novembro de 2005