

SINDIMOTOR

DISSÍDIO COLETIVO

**SINDIMOTOR
X
FEDERAÇÃO DOS METALÚRGICOS**

2009 / 2010

DATA BASE: 01/11/2009

PROCESSO N° TRT/SP SDC 20277002320095020000

REFERÊNCIA	CLÁUSULA N°
ABONO POR APOSENTADORIA	19
ADICIONAL NOTURNO	4
ADMISSÕES APÓS A DATA BASE	2
AMAMENTAÇÃO	43
ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO	29
ATESTADOS E SALÁRIOS	34
ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	23
ATRASO DE PAGAMENTO	50
ATUALIZAÇÕES NA CTPS	32
AUSÊNCIA JUSTIFICADA	21
AUXÍLIO CRECHE	15
AUXÍLIO FUNERAL	16
AVISO PRÉVIO	13
CARTA DE REFERÊNCIA	38
CARTA-AVISO DE DISPENSA	47
COMPENSAÇÃO DE HORAS / JORNADA DE TRABALHO	11
COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO	46
COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO	18
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	36
CONVÊNIOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO	28
DELEGADOS SINDICAIS REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS	52
DIÁRIAS	14
DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES	42
FÉRIAS	12
FORNECIMENTO DE UNIFORMES, ROUPAS DE TRABALHO E EPIs	28
GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO	41
GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA	24
GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR E TIRO DE GUERRA	45
GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA	25
GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE	27
GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO	26
HORÁRIOS DE TRANSPORTE	35
HORAS EXTRAORDINÁRIAS	7
INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ	17
INTERRUPÇÕES DO TRABALHO	10
LICENÇA PARA CASAMENTO	20
MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA	49
MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS	54
NECESSIDADES HIGIÊNICAS	30
OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS	22
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS	40
PLANTÃO AMBULATORIAL	31
PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL	33
PREENCHIMENTO DE VAGAS	44
PROMOÇÕES	5
QUADROS DE AVISOS	48
RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS	53
REAJUSTE SALARIAL	1
REVISTA	39
SALÁRIO ADMISSÃO	6
SALÁRIO NORMATIVO	3
SALÁRIOS	9

SUBSTITUIÇÃO DE CARGO OU FUNÇÃO	8
TESTE ADMISSIONAL	37
TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO	51
VIGÊNCIA	55

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ESTADO DE SÃO PAULO e

1. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO PAULO E MOGI DAS CRUZES,
2. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ALUMÍNIO E MAIRINQUE,
3. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARAÇATUBA
4. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARARAS,
5. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARTUR NOGUEIRA,
6. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BOTUCATU,
7. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BRAGANÇA PAULISTA,
8. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CATANDUVA,
9. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CERQUILHO,
10. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CRUZEIRO,
11. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE EMBU GUAÇU,
12. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE FERNANDÓPOLIS,
13. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE FERRAZ DE VASCONCELOS,
14. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE FRANCA,
15. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE GUARIBA E PRADÓPOLIS
16. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE GUARULHOS E REGIÃO,
17. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAPEVA,
18. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAPIRA,
19. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JABOTICABAL,
20. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JAGUARIÚNA E REGIÃO,
21. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JAMBEIRO,
22. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JAÚ,
23. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JUNDIAÍ,
24. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE LARANJAL PAULISTA,
25. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE LEME
26. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE LINS,
27. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE LORENA E GUARATINGUETÁ;
28. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MARILIA,
29. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MIRASSOL,
30. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MOCOCA,
31. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MOGI GUAÇU,
32. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MOGI MIRIM,

33. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE OSASCO E REGIÃO,
34. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE OURINHOS,
35. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE PEDERNEIRAS,
36. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ESPIRITO SANTO DO PINHAL,
37. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE PORTO FERREIRA,
38. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE PRESIDENTE PRUDENTE,
39. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE RIBEIRÃO PRETO, SERTÃOZINHO E REGIÃO;
40. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SANTA BÁRBARA D'OESTE,
41. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SANTO ANDRÉ,
42. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO CAETANO DO SUL,
43. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO JOÃO DA BOA VISTA,
44. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO,
45. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SUZANO,
46. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE TATUÍ,
47. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE TUPÃ,
48. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE VOTUPORANGA,
49. SINDICATO DOS TRABALHADORES NA IND. DE CONTRUÇÃO E MONTAGEM DE LINHAS FÉRRAS DA BAIXADA SANTISTA;
50. SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE AMPARO, PEDREIRA, SERRA NEGRA E MONTE ALEGRE DO SUL.

Ajuizaram dissídio coletivo **SINDICATO DE REMANUFATURAMENTO, RECONDICIONAMENTO, E/OU RETÍFICA DE MOTORES E SEUS AGREGADOS E PERIFÉRICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDIMOTOR.**

DISSÍDIO COLETIVO TRT/SP SDC

01 - REAJUSTE SALARIAL

Reajuste de **6,26 (seis vírgula vinte e seis por cento)**. O índice deferido incide sobre o salário de outubro de 2009 e é **devido a partir de 01/11/2009**.

A fim de evitar enriquecimento sem causa, os abonos porventura pagos, na forma dos mencionados instrumentos, deverão ser considerados componentes do reajuste ora concedido, deferindo-se, ainda, a compensação de todas as majorações nominais de salário eventualmente ocorridas no período, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial – inteligência do Precedente Normativo nº 24 desta Seção Especializada.

02 - ADMISSÕES APÓS A DATA BASE - INDEFERIDO

Cláusula **indeferida pelo tribunal**, porém recomendamos a aplicação dos percentuais abaixo nas admissões após data-base:

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAL DE REAJUSTE
NOV/2008	6,26%
DEZ/2008	5,71%
JAN/2009	5,17%
FEV/2009	4,63%
MAR/2009	4,10%
ABR/2009	3,57%
MAI/2009	3,05%
JUN/2009	2,53%
JUL/2009	2,02%
AGO/2009	1,51%
SET/2009	1,01%
OUT/2009	0,51%

03 - SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta sentença normativa um salário normativo, em conformidade com a respectiva base territorial.

- Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de outubro de 2009, com até 100 (cem) empregados da categoria profissional, terá um salário normativo de **R\$ 739,59 (setecentos e trinta e nove reais e cinquenta e nove centavos), a partir de 01/01/2010**.

- Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de outubro de 2009, com mais de 100 (dez) e até 350 (trezentos e cinquenta) empregados da categoria profissional, terá um salário normativo de **R\$ 798,28 (setecentos e noventa e oito reais e vinte e oito centavos) por mês, a partir de 01/01/2010**.

- Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de outubro de 2009, com mais de 350 (trezentos e cinquenta) empregados da categoria profissional, o salário normativo será de **R\$ 915,68 (novecentos e quinze reais e sessenta e oito centavos) por mês, a partir de 01/01/2010.**

Parágrafo único – Estão excluídos desta garantia os menores aprendizes, na forma da Lei.

04 - 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.

05 - 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 de 150 (cento e cinquenta) dias;

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

06 - 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;

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 nº 05 'PROMOÇÕES'.

07 - 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 à 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 ponte 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.

08 - SUBSTITUIÇÃO DE CARGO OU FUNÇÃO

Garantia ao empregado substituído do mesmo salário percebido pelo empregado substituído.

09 - SALÁRIOS

As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

As empresas concederão quinzenal e automaticamente adiantamento de, no mínimo, 40% do salário mensal bruto do empregado.

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e os recolhimentos do FGTS.

Os descontos salariais efetuados pelo empregador a título de planos de assistência odontológica e/ou médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no artigo 462 da CLT, desde que haja autorização prévia e por escrito do empregado, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

10 - INTERRUPTÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, que independam da vontade do trabalhador, não poderão ser compensadas posteriormente, ficando-lhe assegurada a remuneração.

11 - COMPENSAÇÃO DE HORAS / JORNADA DE TRABALHO

Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalha 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 sentença normativa;
- c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

12 - 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 poderá 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 de compensação de sábados ou dias pontes ser remuneradas como extraordinárias;

c) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, esses 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 pago no início das férias individuais ou coletivas.

Parágrafo único: Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias a serem indenizadas, vencidas e proporcionais.

e) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário e do abono pecuniário, num prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra "a", inclusive no mês de janeiro;

f) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados.

g) As empresas não poderão cancelar as férias, já comunicadas conforme a letra "A" acima, salvo negociação entre as partes, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, e sempre ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

h) 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 mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas.

13 - AVISO PRÉVIO

Aos empregados que contarem com mais de 45 anos de idade será assegurado um aviso prévio de 45 dias, independentemente da vantagem concedida no PN 7.

14- DIÁRIAS

Caso haja 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.

15 - 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 15% (quinze por cento) do menor salário normativo, por mês, por filho (a) com idade de 0 (zero) a 24 (vinte e quatro) meses;

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, os salários da empregada;

D) Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

16 - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, um salário nominal em caso de morte natural ou acidental e dois salários em caso de morte por acidente do trabalho.

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

17 - 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 causada por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos 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.

18 - 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 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.

19 - ABONO POR APOSENTADORIA

Aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dele vierem a se desligar 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 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.

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

20 - LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado a licença remunerada será de 03 (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.

21 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

a) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, DSR, férias e 13º salário, até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de sogro ou sogra e no caso de internação hospitalar da esposa, ou companheira, desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação.

b) No caso de internação de filho(a), quando houver impossibilidade de a esposa ou companheira efetuar a internação, a ausência do empregado não será considerada para efeito de descontos no salário, DSR, férias e 13º salário.

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

22 - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregados, motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, não previstas no Art. 473 da CLT, 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.

23 - ATESTADOS - MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, desde 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 representativos da categoria profissional e assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no parágrafo 4º do art. 60 da Lei 8213, 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 retratarem casos de urgência médica serão reconhecidos sempre.

24 - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

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

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

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 empregado e empregador com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional.

25 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à 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 faltar para se aposentarem;

B) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à 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 se aposentarem;

C) Aos empregados que requerem 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.

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.

26 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

A) Na vigência desta Norma Coletivo, 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 as seguintes condições cumulativamente:

A1) que apresente redução da capacidade laboral;

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

A3) que apresenta 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-lhes facultado, 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 as condições acima, com contrato em vigor da data de vigência desta sentença normativa;

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

F) 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;

G) 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.

27 - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

A) ABONO DE FALTA

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados as 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, em curso de 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 desta Convenção ou da 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 própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades da empresa.

28- CONVÊNIOS MÉDICO E ODONTOLÓGICO

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, facilidade para sua continuidade no plano de assistência médica, desde que os mesmos assumam o custo de sua participação no convênio.

29 - 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.

30 - 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.

31 - 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.

32 - ATUALIZAÇÕES NA CTPS

As empresas efetuarão as anotações pertinentes às alterações salariais, bem como as funções exercidas, nas carteiras de trabalho e previdência social, desde que solicitadas pelos seus empregados.

33 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela SEGURIDADE 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.

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.

34 - ATESTADOS E SALÁRIOS

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

35 - HORÁRIOS DE TRANSPORTE

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

36 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência previsto no art. 455 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.

37 - TESTE ADMISSIONAL

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

As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em teste, desde que coincidentes com os horários de refeições.

38 - CARTA DE REFERÊNCIA

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

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

39 - REVISTA

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

40 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.

Aos membros da comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego, de 180 dias, a contar da data de suas eleições.

41 - GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, pelo período de 30 (trinta) dias após o gozo do repouso remunerado de que trata o artigo 395 da CLT.

42 - DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que, nas novas contratações, respeitada a capacitação individual, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos e as pessoas com idade superior a 40 (quarenta) anos de idade, independente do sexo, origem étnica ou religiosidade.

43 - AMAMENTAÇÃO

Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito durante a jornada de trabalho a 02 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. A pedido da empregada à empresa poderá conceder licença remunerada com duração de 08 (oito) dias úteis, a ser gozada a partir do término da licença remunerada e em continuidade a mesma.

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

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

44 - PREENCHIMENTO DE VAGAS

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores ao cargo exercido;

As empresas poderão utilizar o balcão de emprego do sindicato representativo da categoria profissional;

As empresas darão preferência à readmissão dos ex-empregados.

45 - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR E TIRO DE GUERRA

Garante-se o emprego do alistando, desde a data da incorporação no serviço militar até 30 dias após a baixa.

46 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

A) Ao empregado afastado, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida, 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 desse benefício previdenciário;

C) Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social, e o salário nominal do empregado, limitado ao teto de 7 (sete) vezes o salário normativo vigente na época do evento.

47 - CARTA-AVISO DE DISPENSA

O empregado dispensado sob 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.

48 - 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.

49 - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

A) Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por esta sentença normativa 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 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 6.019/74, a critério da empresa, poderá ser prorrogado pelo prazo do efetivo afastamento.

50 - ATRASO DE PAGAMENTO

A inobservância do prazo legal para pagamento dos salários acarretará multa diária de 5% do valor do salário em favor da parte prejudicada.

51 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

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 aumentos 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 de preços de refeições e transportes também o serão na mesma proporção.

Os serviços de transporte 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, independente de vinculação e aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o sindicato representativo da categoria profissional.

52 - DELEGADOS SINDICAIS REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus §§, da CLT.

53 - RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

54 - MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS

Multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo, por empregado, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas na norma coletiva, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

55 - VIGÊNCIA

A presente sentença normativa vigorará pelo prazo de um ano, a partir de 01 de novembro de 2009 até 31 de outubro de 2010.