

ACORDO JUDICIAL PARCIAL

METALÚRGICOS

CUT

GRUPO XIX - 10

NOVEMBRO DE 2002

FIESP

**Exmo. Sr. Dr. Juiz Presidente do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da
2ª Região - São Paulo.**

**PROCESSO TRT/SP Nº 20338200200002007 (338/02-7) – DISSÍDIO COLETIVO
ECONÔMICO E DECORRENTE DE GREVE.**

**FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE
SÃO PAULO, SINDICATO DA INDÚSTRIA DE LÂMPADAS E APARELHOS
ELÉTRICOS DE ILUMINAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO e OUTROS 09, nos
autos do processo de dissídio coletivo supra em que são Suscitados o SINDICATO
DOS METALÚRGICOS DO ABC e OUTROS, vêm informar a V. Excia., que um
ACORDO JUDICIAL PARCIAL na conformidade do termo em anexo.**

Em face do ACORDO celebrado, resolveram, renovar
quase todas as cláusulas sociais da última norma coletiva firmada, pelo que, as
partes prescindem da prestação jurisdicional no que se refere a todas as demais
cláusulas da pauta de reivindicações, inclusive, no que concerne ao
pronunciamento quanto a abusividade ou não da ameaça de greve e conseqüentes,
**COM EXCEÇÃO DA CLÁUSULA DA GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO
ACIDENTADO DE CUJO JULGAMENTO NÃO PRESCINDEM.**

Em face do exposto, os Sindicatos Acordantes vêm
requerer a V. Excia. seja o presente ACORDO JUDICIAL PARCIAL encaminhado à
Seção de dissídio Coletivo para ser homologado, produzindo os seus jurídicos e

FIESP
Federação
das Indústrias
do Estado
de São Paulo

CIESP
Centro
das Indústrias
do Estado
de São Paulo

SESI
Serviço Social
da Indústria

SENAI
Serviço Nacional
de Aprendizagem
Industrial

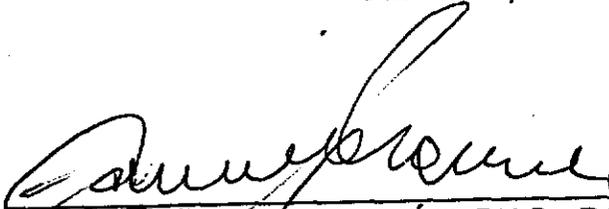
IRS
Instituto
Roberto Simonsen

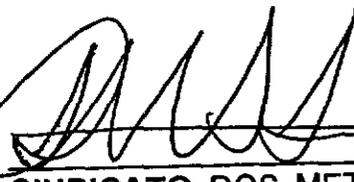
Avenida Paulista 1313
01311-923 São Paulo SP
Telefone (0_11) 3549 420
Fax (0_11) 3284 3611

legais efeitos, julgando-se, quanto às entidades acordantes apenas e tão somente a cláusula de Garantia de Emprego ao Empregado Acidentado.

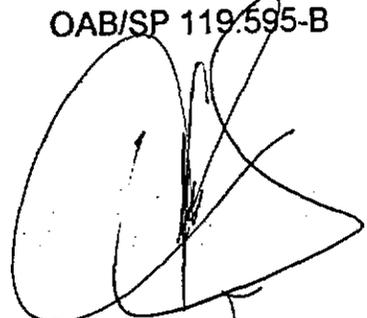
Nestes Termos,
PP. Deferimento.

São Paulo, 27 de novembro de 2 002.


FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO
EDUARDO JOSÉ MARÇAL
OAB/SP 69.052


SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC E OUTROS, Coordenados pela FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS METALÚRGICOS DA CUT/SP.
RONALDO MACHADO PEREIRA
OAB/SP 119.595-B


JOSÉ LUIZ FERNANDES EUSTÁQUIO
OAB/SP-112.244


Simone Fekko de Arruda
OAB/SP 201753


SINDICATO DA INDÚSTRIA DE LÂMPADAS E APARELHOS ELÉTRICOS DE ILUMINAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO e OUTROS 09
JAYME BORGES GAMBÔA
OAB/SP 91467


GIORGIO LONGANO
OAB/SP 22.63


Clóvis Marco Antônio

ACORDO JUDICIAL PARCIAL

Entre as partes, de um lado: **FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO, SINDICATO DA INDÚSTRIA DE LÂMPADAS E APARELHOS ELÉTRICOS DE ILUMINAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO, SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE FERRO, METAIS E FERRAMENTAS EM GERAL NO ESTADO DE SÃO PAULO, SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTIGOS E EQUIPAMENTOS ODONTOLÓGICOS, MÉDICOS E HOSPITALARES DO ESTADO DE SÃO PAULO, SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ESTAMPARIA DE METAIS DO ESTADO DE SÃO PAULO, SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE FUNILARIA E MÓVEIS DE METAL NO ESTADO DE SÃO PAULO, SINDICATO DA INDÚSTRIA DE MECÂNICA DO ESTADO DE SÃO PAULO, SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PROTEÇÃO, TRATAMENTO E TRANSFORMAÇÃO DE SUPERFÍCIES DO ESTADO DE SÃO PAULO, SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO, SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MATERIAL BÉLICO e SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE ROLHAS METÁLICAS**, e de outro lado, os **SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO** das seguintes bases territoriais: do ABC (São Bernardo do Campo e Diadema, Santo André, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra), ARARAQUARA (Américo Brasiliense), ITÚ (Boituva, Porto Feliz e Cabreúva), SOROCABA (Votorantim, São Roque, Iperó, Salto de Pirapora, Pilar do Sul, Piedade, Itapetininga, Ibiúna, Araçariguama, Araçoiaba da Serra, Tapiraí e Sarapuí), MATÃO, SALTO, CAJAMAR (Francisco Morato, Franco da Rocha e Caieiras), BAURU (Agudos), TAUBATÉ (Tremembé e Distritos), JAGUARIUNA, (Pedreira, Amparo e Serra Negra), PINDAMONHANGABA (Moreira César e Roseira), MONTE ALTO e ITAQUAQUECETUBA, coordenados pela **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT/SP**, fica estabelecido o presente **ACORDO JUDICIAL PARCIAL**, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

01 - MAJORAÇÃO SALARIAL

I - Os empregados das categorias profissionais acordantes que em 31/10/02 percebiam salários até R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais), receberão uma majoração salarial correspondente a 10,26% (dez vírgula vinte e seis por cento) sobre os salários percebidos em 01/11/01, a ser paga a partir de 01/11/02;

II - Os empregados das categorias profissionais acordantes que em 31/10/02, percebiam salários superiores a R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais), receberão uma majoração salarial correspondente a R\$ 225,72 (duzentos e vinte e cinco reais e setenta e dois centavos), sobre os salários de 01/11/01, a ser paga a partir de 01/11/02;

III - Para as empresas que já fecharam a folha de pagamento de novembro de 2002, a majoração salarial acima prevista poderá ser paga juntamente com o adiantamento salarial do mês de dezembro de 2002, ou antes, a critério das empresas.

02 - COMPENSAÇÕES

Serão COMPENSADOS ANTES DA APLICAÇÃO DA MAJORAÇÃO SALARIAL todas as antecipações, espontâneas ou compulsórias, reajustes e aumentos decorrentes de Acordos Coletivos, Legislação vigente ou sentenças normativas, concedidos no período de 1º de novembro de 2001 a 31 de outubro de 2002, aos trabalhadores das bases territoriais das categorias profissionais abrangidas pelo presente Acordo Judicial Parcial, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a este título.

03 - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

Aos empregados admitidos em 01.11.01 e até 31.10.02, deverão ser observados os seguintes critérios:

Sobre os salários de admissão de empregados em funções sem paradigma, e de admitidos por empresa constituída após a data-base (01.11.01), deverá ser aplicado os percentuais ou valor fixo referente à MAJORAÇÃO SALARIAL, de acordo com as tabelas abaixo, considerando-se também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias:

I) Para faixa salarial da data de admissão de até R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais):

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAL A SER APLICADO EM 01.11.02 SOMENTE PARA SALÁRIOS ATÉ R\$ 2.200,00	VALOR DO ACRÉSCIMO EM (R\$) DEVIDO EM 01.11.02 SOMENTE PARA SALÁRIOS SUPERIORES AO TETO DE R\$ 2.200,00
-----------------	--	---

NOVEMBRO/01	10,26%	R\$ 225,72
DEZEMBRO/01	8,86%	R\$ 194,92
JANEIRO/02	8,06%	R\$ 177,32
FEVEREIRO/02	6,91%	R\$ 152,02
MARÇO/02	6,58%	R\$ 144,76
ABRIL/02	5,93%	R\$ 130,46
MAIO/02	5,21%	R\$ 114,62
JUNHO/02	5,12%	R\$ 112,64
JULHO/02	4,48%	R\$ 98,56
AGOSTO/02	3,29%	R\$ 72,38
SETEMBRO/02	2,41%	R\$ 53,02
OUTUBRO/02	1,57%	R\$ 34,54

Parágrafo Primeiro: Ficam excluídos da aplicação das tabelas supra os empregados admitidos a partir de 01/11/02.

Parágrafo Segundo: Serão COMPENSADOS ANTES DA MAJORAÇÃO SALARIAL todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos desde à admissão. Não serão descontados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, obtenção de maioria, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a este título.

04 - SALÁRIOS NORMATIVOS

I - Fica assegurado, para os empregados abrangidos por este acordo, um salário normativo, a partir de 01.11.02 em conformidade com a respectiva base territorial, obedecidos os critérios abaixo:

A) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de outubro de 2002 com até 50 (cinquenta) empregados da categoria profissional, o Salário Normativo será de R\$ 391,43 (trezentos e noventa e um reais e quarenta e três centavos), por mês;

B) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de outubro de 2002 com mais de 50 (cinquenta) e até 500 (quinhentos) empregados da categoria profissional, o Salário Normativo será de R\$ 420,37 (quatrocentos e vinte reais e trinta e sete centavos) por mês;

C) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de outubro de 2002 com mais de 500 (quinhentos) empregados da categoria profissional, o Salário Normativo será de R\$ 479,63 (quatrocentos e setenta e nove reais e sessenta e três centavos) por mês.

Parágrafo Primeiro: Estão excluídos desta garantia os menores aprendizes na forma da Lei.

Parágrafo Segundo: Ficam ressalvadas, tão somente para aplicação na presente cláusula, as condições mais favoráveis vigentes em Acordos Coletivos de Trabalho, firmado entre empresa e entidade sindical representativa da categoria profissional.

05 - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00 e 5h00 será acrescida do adicional de 35% (trinta e cinco por cento) sobre as horas físicas de 60 minutos, efetivamente trabalhadas, compensando-se assim a diferença da hora noturna prevista no parágrafo 1º, do art. 73 da CLT.

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", sobre as horas físicas de 60 minutos, efetivamente trabalhadas, compensando-se assim a diferença da hora noturna prevista no parágrafo 1º do art. 73 da CLT.

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 isentos 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) a média dos últimos 6 (seis) meses das horas habitualmente trabalhadas no horário noturno.

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 PROMOÇÕES "10".

07 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

B) Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese, a cláusula nº 10 - "PROMOÇÕES";

C) Não se aplica a garantia da letra "B" acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto na letra "A" supra.

08 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

A) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado;

B) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal aos domingos, feriados e dias pontes já compensados, além do pagamento do DSR quando devido.

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 da letra "A".

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

D) O empregador não poderá determinar a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias.

Excetuam-se deste item, as situações previstas em Lei e os acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com assistência do sindicato representativo da categoria profissional nos casos determinados por Lei;

E) As empresas que possuam restaurante e que habitualmente fornecem refeições aos empregados, quando programarem jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas fornecerão lanche ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado;

09 - 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 05. Os menores aprendizes em empresas com 50 ou mais empregados em 31.10.02 receberão 100% (cem por cento) do Salário Normativo citado, nos últimos 6 (seis) meses de treinamento prático na empresa;

B) 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 respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

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

D) As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de avisos da empresa;

E) As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela categoria profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino.

10 - PROMOÇÕES

A) A promoção do 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;

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

C) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma, após o período experimental previsto nesta cláusula, um aumento salarial de 4% (quatro por cento); para os demais após o período experimental previsto nesta cláusula, será garantido o menor salário da função.

11 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

A) As empresas deverão proporcionar aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados em moeda corrente, depósito bancário ou cheque-salário.

Não se aplica o disposto na letra "A" acima, para as empresas que fornecem cartão bancário magnético aos seus empregados para movimentação da conta salário ou possui posto bancário nas dependências da empresa.

12 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE

As empresas concederão aos seus empregados, um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições:

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

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

C) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento;

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

13 - ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 5 (cinco) do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, nesse caso ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

A) O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta cláusula acarretará multa diária revertida ao empregado, conforme abaixo:

Parágrafo Primeiro - 1% (um por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa.

Parágrafo Segundo - 2% (dois por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial;

B) O não pagamento do 13º Salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em Lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado;

C) As multas previstas nos parágrafos 1º e 2º da letra "A" acima, não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

14 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

15 - ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, 13º salário e férias a empresa se obriga a efetuar a devida correção no prazo máximo de 3 (três) dias úteis a contar do conhecimento do fato.

16 - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

A ocorrência de 1 (um) atraso ao trabalho, durante a semana desde que não superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

17 - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Quando o feriado coincidir com 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.

18 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

19 - FÉRIAS

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

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

Parágrafo Único: As férias individuais desde que conste o ciente expresso do empregado poderão, ter início em dia útil, exceto as sextas-feiras, 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, 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 pago 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 previsto em lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra "A";

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

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

H) As empresas que cancelarem a concessão de férias já comunicadas conforme a letra "A" acima, ressarcirão as despesas irreversíveis

feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

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.

20 - 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 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 a 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 vierem a regulamentar o inciso XXI, do artigo 7º, da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis aos empregados.

21 - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS DE IDADE OU MAIS

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 meses a partir de 45 anos de idade.

Parágrafo Único: Esta cláusula não se aplica aos empregados admitidos a partir de 01.11.98.

22 - 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.

23 - AUXÍLIO CRECHE

A) As empresas com 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 a empregada às despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 20% (vinte por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) até 6 (seis) meses. Na falta do comprovante acima mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 10% (dez por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 6 (seis) meses;

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

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

24 - 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 acidental 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 gratuito a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

25 - 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 a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre, para efeito da complementação o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento;

B) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado também o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento;

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

D) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

26 - ABONO POR APOSENTADORIA

Aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vier 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 5 (cinco);

Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após aposentadoria, será garantido este abono, apenas por ocasião do desligamento definitivo.

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.

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

A) As empresas que mantenham as 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) Quando a rescisão do Contrato de Trabalho ocorrer por iniciativa do empregador com o pagamento de todas as verbas rescisórias.

O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XX - art. 7º - da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

27 - 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.

28 - 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 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(s), quando houver impossibilidade da esposa ou companheira efetuar a, a ausência do empregado não

será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário;

C) 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.

D) De acordo com o inciso XIX do art.7º da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º do art.10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III do art. 473 da CLT.

29 - 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 Convenção;

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.

30 - 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 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 estudante matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, 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.

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 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 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, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;

C) 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;

D) 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 DE EMPREGO A GESTANTE

A) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto;

B) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS;

C) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

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

E) De acordo com o art. 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

33 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivado no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados a partir do último dia trabalhado. A empresa comunicará ao empregado, por escrito, no decurso dos primeiros 10 (dez) dias do aviso prévio, a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho;

B) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio, e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, se a homologação da rescisão não ocorrer antes desse fato;

C) Eventuais diferenças, ou pagamentos suplementares, devidos por rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos até 10 (dez) dias úteis após o fato, ou legislação superveniente que os determinou;

D) A multa por descumprimento desta cláusula, fica limitada ao salário nominal do empregado, vigente na época da rescisão.

34 - GARANTIAS SINDICAIS**A) DIRIGENTE SINDICAL**

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

O dirigente sindical poderá fazer-se 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 a 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 ausentar-se do serviço até 8 (oito) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriado e descanso remunerado, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo Sindicato 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.

35 - 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 05 (cinco) dias a contar do 20º (vigésimo) ao 5º (quinto) dia em termos regressivos à eleição;

B) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos. As empresas setorializarão, se for o caso, a inscrição e a 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 das CIPAs, 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 da ata de reuniões da CIPA, até o 35º (trigésimo quinto) dia após a realização da reunião;

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.

36 - 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 com 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.

37 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente 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;

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 e 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.

38 - 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, ocorrido nas dependências da empresa, o respectivo sindicato 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 deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

39 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

As empresas fornecerão aos empregados gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais e óculos de segurança graduados, de acordo com receita médica, quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir.

40 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, desde que obedecidas às exigências da Portaria MPAS-3370/84. Tais atestados não serão questionados quanto a 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 artigo 60 da Lei 8.213 de 24.07.91 e sua regulamentação constante no parágrafo 1º do artigo 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.

41 - 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.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

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

42 - 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 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 dos preços de refeições e transportes também o serão na mesma proporção.

Os serviços de transporte fornecidos pela empresa, deverão obedecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como deverão obedecer a 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.

43 - 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.

44 - 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.

45 - 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.

46 - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

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

47 - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva, fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por este Acordo é, 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.

48 - HOMOLOGAÇÕES

A) Quando exigidas por Lei, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados sindicalizados deverão ser realizadas no respectivo sindicato representativo da categoria profissional, gratuitamente para ambas as partes;

B) Havendo a recusa por parte do respectivo sindicato representativo da categoria profissional a homologação poderá ser feita na DRT, mesmo nas demissões ocorridas por falta grave;

C) Esta garantia só será aplicada quando existir na localidade do estabelecimento, sede ou sub-sede do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

49 - 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-se claramente os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

50 - QUADROS DE AVISOS

As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, colocarão a 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

51 - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

A) Relação Mensal de Empregados - Quando solicitado por escrito, às empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo de 5 (cinco) dias úteis informação sobre o número de empregados existentes, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial. A informação abrangerá os empregados horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

B) Relação Anual de Informações - As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 31 de agosto de 2002, as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue do exercício de 2001.

As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

52 - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A) ATRASO NO RECOLHIMENTO

A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o pagamento, 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.

53 - LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

As empresas, que contavam em 31.10.02, com até 15 (quinze) empregados, além das cláusulas já especificadas, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas deste Acordo, adiante relacionadas: Salário Substituição - Transporte e Alimentação - Mão de Obra Temporária - Medidas de Proteção (letras "B", "C" e "D") - CIPAs (até 20 empregados) - Aprendizes do SENAI - Garantias Sindicais - Promoções - Ausência Justificada (letra "C") - Garantia ao Empregado Estudante - Comunicação de Acidente do Trabalho - Pagamento de

Salários (letra "C") - Compensação de Horas - Teste Admissional - Diárias - Preenchimento de Formulários para a Previdência Social - Salário Admissão.

54 - TAXA CONTRATUAL NEGOCIAL

Para os Sindicatos profissionais que adotarem a taxa contratual negocial, as empresas descontarão do salário já reajustado de todos os empregados abrangidos por este Acordo Judicial Parcial, sindicalizados ou não, nos meses e percentuais fixados pelas Assembléias Gerais dos Sindicatos dos Trabalhadores, o valor percentual aplicado sobre o salário já reajustados na forma deste Acordo Judicial Parcial, a título de Taxa Contratual Negocial, ficando sob a inteira e exclusiva responsabilidade dos mesmos, quaisquer questionamentos judiciais ou administrativos originários deste desconto.

Os montantes arrecadados na forma desta cláusula deverão ser recolhidos, em favor de cada um dos SINDICATOS DOS TRABALHADORES, através de guias próprias, fornecidas pelos interessados, junto ao estabelecimento bancário indicado pela entidade sindical, até 5 (cinco) dias úteis após o pagamento dos salários do mês dos respectivos descontos. As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, relação nominal com o respectivo desconto efetuado.

Esta taxa não será cumulativa com a contribuição assistencial.

55 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Para os Sindicatos que adotarem a contribuição assistencial, as empresas descontarão do salário já reajustado de todos os empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, sindicalizados ou não, a contribuição assistencial, para cobrir as despesas com a campanha salarial conforme as condições aprovadas pelas Assembléias Gerais dos Sindicatos Profissionais signatários, sob a inteira responsabilidade dos mesmos e, no prazo de 05 (cinco) dias úteis contados da data do desconto, procederão o recolhimento em favor da entidade sindical obreira.

Esta contribuição não será cumulativa com a taxa contratual negocial.

56 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES

A) As empresas representadas pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, bem como as empresas não associadas aos Sindicatos das Indústrias signatários da presente, sediadas nas Cidades cujos respectivos Sindicatos representativos da categoria profissional que a esta subscrevem e abrangidas pela presente norma coletiva, 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		95,00	
De	750,01	a	1.500,00	140,00
De	1.500,01	a	15.000,00	200,00
De	15.000,01	a	50.000,00	270,00
De	50.000,01	a	150.000,00	350,00
De	150.000,01	a	400.000,00	500,00
De	400.000,01	a	700.000,00	650,00
De	700.000,01	a	1.100.000,00	900,00
De	1.100.000,01	a	1.500.000,00	1.000,00
De	1.500.000,01	a	8.000.000,00	2.000,00
Acima de			8.000.000,00	4.000,00

A contribuição em aprêço, deverá ser recolhida através de Boleto bancário, do Banco de Brasil S/A, a favor das respectivas entidades sindicais dos empregadores, até 20 de dezembro de 2002.

B) As empresas não associadas, sediadas nas cidades cujos Sindicatos profissionais subscrevem a presente, representadas pelo SÍNDICATO DA INDÚSTRIA DE ESTAMPARIA DE METAIS DO ESTADO DE SÃO PAULO, deverão efetuar o recolhimento da contribuição assistencial, observando a seguinte tabela:

NÚMERO DE EMPREGADOS		SALÁRIOS NORMATIVOS
até	50	01 Salário Normativo
de 51 à	150	02 Salários Normativos
de 151 à	250	03 Salários Normativos
de 251 à	350	04 Salários Normativos
de 351 à	500	05 Salários Normativos
acima de	500	06 Salários Normativos

A contribuição em aprêço deverá ser recolhida, através de guias próprias, fornecidas por esta entidade, em conta especial, no Banco do Brasil S/A, até o dia 20 de dezembro de 2002.

C) As empresas não associadas, 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 DA CONTRIBUIÇÃO EM REAIS
até	5	180,00
de 6 à	10	271,00
de 11 à	20	360,00
de 21 à	50	450,00
acima de	50	720,00

A contribuição em aprêço deverá ser recolhida, através de guias próprias, fornecidas por esta entidade, em conta especial, na Caixa Econômica Federal, até o dia 20 de dezembro de 2002.

D) As empresas não associadas, sediadas nas cidades cujos Sindicatos profissionais subscrevem a presente, representadas pelo SINDICATO DA INDÚSTRIA DE FUNILARIA E MÓVEIS DE METAL NO ESTADO DE SÃO PAULO, deverão efetuar o recolhimento da contribuição assistencial, observando a seguinte tabela:

NÚMERO DE EMPREGADOS		SALÁRIOS NORMATIVOS
até	10	01 Salário Normativo
de 11 à	50	03 Salários Normativos
de 51 à	150	04 Salários Normativos
de 151 à	200	05 Salários Normativos
acima de	200	08 Salários Normativos

A contribuição em aprêço deverá ser recolhida, através de guias próprias, fornecidas por esta entidade, em conta especial, no Banco do Brasil, até o dia 20 de dezembro de 2002.

E) As empresas não associadas, sediadas nas cidades cujos Sindicatos profissionais subscrevem o presente, representadas pelo **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS E ACESSÓRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO**, deverão efetuar o recolhimento da contribuição assistencial, observando a seguinte tabela:

1. Empresas **NÃO** associadas: contribuição única de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais), independentemente do valor do capital social.

2. **AGENTES AUTÔNOMOS NÃO** associados: contribuição única de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais).

O montante apurado deverá ser recolhido em favor deste Sindicato Patronal através de guias especiais (boletos bancários) fornecidas por esta entidade e depositada em conta aberta vinculada sem limite no Banco do Brasil S/A, até 20 de dezembro de 2002.

F) O presente item relativo a contribuição assistencial, **NÃO SE APLICA** ao seguinte Sindicato patronal: **SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE ROLHAS METÁLICAS**.

I - 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.

57 - MULTA

Fica acordada, pelas partes, multa equivalente a 1% (um por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por infração e por empregado envolvido, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste Acordo Judicial Parcial, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

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

58 - VIGÊNCIA

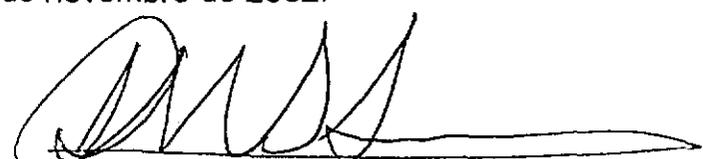
As cláusulas do ACORDO JUDICIAL PARCIAL, vigorarão no período de 01 de novembro de 2002 até 31 de outubro de 2003.

Assim, por estarem justas e acertadas, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes o presente ACORDO JUDICIAL PARCIAL, requerendo seja levado à homologação, prescindindo, assim, da prestação jurisdicional com relação a todas as demais cláusulas, inclusive, de qualquer manifestação quanto a abusividade ou não da ameaça de greve, COM EXCEÇÃO DA CLÁUSULA REFERENTE À GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO, cujo julgamento requerem.

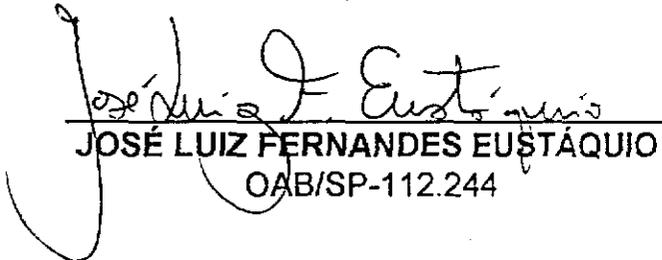
São Paulo, 27 de novembro de 2002.



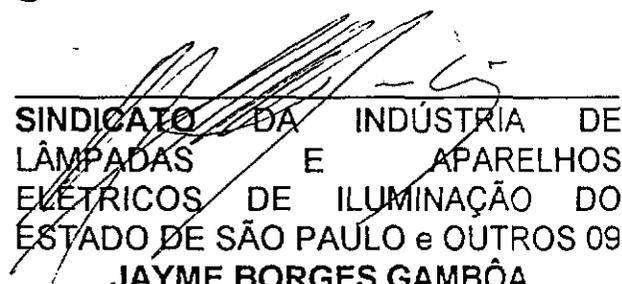
FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO E OUTROS
EDUARDO JOSÉ MARÇAL
OAB/SP 69.052



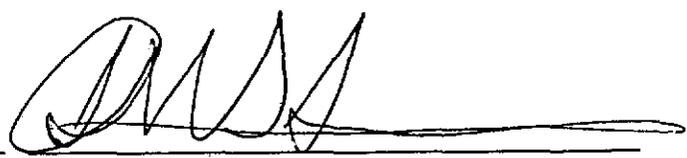
SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC E OUTROS, Coordenados pela FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS METALÚRGICOS DA CUT/SP.
RONALDO MACHADO PEREIRA
OAB/SP 119.595-B



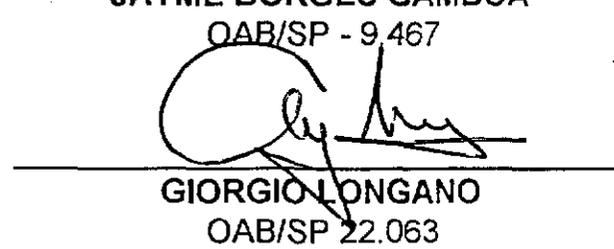
JOSÉ LUIZ FERNANDES EUSTÁQUIO
OAB/SP-112.244



SINDICATO DA INDÚSTRIA DE LÂMPADAS E APARELHOS ELÉTRICOS DE ILUMINAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO e OUTROS 09
JAYME BORGES GAMBÔA
OAB/SP - 9.467



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARARAQUARA.



GIORGIO LONGANO
OAB/SP 22.063

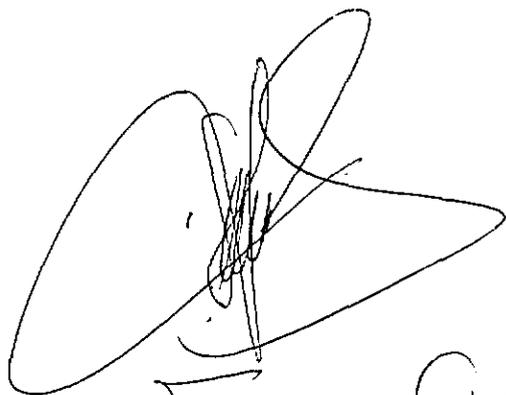


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SOROCABA.


Clóvis MAURO ANTONIO



SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE MATÃO



Simone Ferezo de Oliveira
04/12/88 201753



SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE CAJAMAR



SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE JAGUARIUNA



SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE PINDAMONHANGABA



SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE MONTE ALTO



SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE BAURU



SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE TAUBATÉ



SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE ITAQUAQUECETUBA



SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE ITÚ



SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE SALTO



COORDENAÇÃO: FEDERAÇÃO DOS
SINDICATOS DOS METALÚRGICOS DA
CUT/SP

EJMAJMETCUT02-RetificadoJBG/lp

