FIESP

SINDILUX

SINDISUPER

SIFUMESP

Sindirepa

SINARME

SIMESP

ABIVIDE

SIMBE

SINAFER

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

METALÚRGICOS

CUT

GRUPO XIX - 10

Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/SP

NOVEMBRO DE 2003

FIESP

EXMO. SR. DR. DELEGADO REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM SÃO PAULO.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO e OUTROS e SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC e OUTROS, por *seus representantes legais*, vêm diante de V.Exa., com a devida venia, requerer o depósito e demais formalidades na forma da Lei, da inclusa CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

Nestes termos,
São Paulo,18 de novembro de 2003.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO
PAULO EDUARDO CARDOSO DE OLIVEIRA
OAB/SP- 111.912

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC
FEM/CUT S.P.
Raimundo P. de Oliveira
OAB/SP 101.350

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 8

JAYME BORGES GAMBÔA
OAB/SP – 9.467

GIORGIO LONGANO
OAB/SP – 22.063

COMISSÃO PATRONAL DE NEGOCIAÇÃO

CLOVIS MARCO ANTONIO

REFERÊNCIA	CLÁUSULA Nº
ABONO ESPECIAL	01
ABONO POR APOSENTADORIA	27
ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE	13
ADICIONAL NOTURNO	06
ADMISSÃO APÓS DATA-BASE	04
APRENDIZES DO SENAI	10
APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS	47
ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	41
ATRASO DE PAGAMENTO	14
AUMENTO SALARIAL	02
AUSÊNCIA JUSTIFICADA	29
AUXÍLIO CRECHE	24
AUXÍLIO FUNERAL	25
AVISO PRÉVIO	21
CARTA AVISO DE DISPENSA	50
CIPA	36
COMPENSAÇÃO DE HORAS	18
COMPENSAÇÕES	03
COMPROVANTE DE PAGAMENTO	15
COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO	26
COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO	39
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	45
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL	56
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES	57
CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS	53
DESCONTO DO D.S.R. – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	17
DIÁRIAS	23
ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO	16
FÉRIAS	20
FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO	40
GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA	30
GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA	32
GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE	31
GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE	33

GARANTIA SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	34
GARANTIAS SINDICAIS	35
HOMOLOGAÇÕES	49
HORAS EXTRAORDINÁRIAS	09
INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 45 ANOS, OU MAIS, DE IDADE	22
INTERRUPÇÕES DO TRABALHO	19
LICENÇA PARA CASAMENTO	28
LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO	54
MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA	48
MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO	44
MEDIDAS DE PROTEÇÃO	38
MULTA	58
PAGAMENTO DE SALÁRIOS	12
PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL	42
PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES	37
PROMOÇÕES	11
PRORROGAÇÃO, REVISÃO DENUNCIA OU REVOGAÇÃO	59
QUADROS DE AVISOS	51
RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES	52
SALÁRIO ADMISSÃO	07
SALÁRIOS NORMATIVOS	05
SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	08
TAXA CONTRATUAL NEGOCIAL	55
TESTE ADMISSIONAL	46
TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO – REAJUSTES	43
VIGÊNCIA	60
GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO NO TRABALHO E AOS EMPREGADOS PORTADORES DE DOENÇA PROFISSIONAL – JULGAMENTO	61

FIESP

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

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 e Américo Brasiliense, ITÚ (Boituva, Porto Feliz e Cabreúva), SOROCABA e Região(Votorantim, São Roque, Iperó, Salto de Pirapora, Pilar do Sul, Piedade, Itapetininga, Ibiúna, Araçariguama, Araçoiaba da Serra, Tapiraí e Sarapuí), MATÃO, SALTO, CAJAMAR e Região (Francisco Morato, Franco da Rocha e Caieiras), BAURU e Região (Agudos, Iacanga e Pirajuí), TAUBATÉ, Tremembé e Distritos, (Quiririm), JAGUARIUNA, (Pedreira, Amparo, Serra Negra e Monte Alegre do Sul), PINDAMONHANGABA (Moreira César e Roseira), MONTE ALTO e ITAQUAQUECETUBA, coordenados pela FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT/SP, resolvem estabelecer a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual reger-se-á pelas seguintes cláusulas e condições:

01 – ABONO ESPECIAL

As empresas que em 31/10/2003, contavam com até 100 (cem) empregados, deverão conceder em caráter excepcional, aos seus empregados, um ABONO ESPECIAL desvinculado do salário, de 14 % (quatorze por cento) que será pago na data abaixo e da seguinte forma:

Avenida Paulista 1313
01311-923 São Paulo SP
Telefone (0_11) 3549 4200
Fax (0_11) 3284 3611

A) Os empregados que em 31/10/2003, percebiam salários até R$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais) receberão um ABONO ESPECIAL, equivalente a 14% (quatorze por cento) do salário de 01/11/2003, que será pago até 15/12/2003;

B) Os empregados que em 31/10/2003, percebiam salários superiores a R$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais) receberão um ABONO ESPECIAL, correspondente a um valor fixo de R$ 364,00 (trezentos e sessenta e quatro reais), que será pago até 15/12/2003.

02 – AUMENTO SALARIAL

As empresas concederão, aos empregados, um aumento salarial da seguinte forma:

PARA EMPRESAS COM ATÉ 100 EMPREGADOS EM 31/10/2003

I - Os empregados das categorias profissionais convenentes que em 31/10/03 percebiam salários até R$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais), receberão um aumento salarial de 16,16% (dezesseis vírgula dezesseis por cento), a ser pago da seguinte forma:

A) 11% (onze por cento) sobre os salários de 01/11/2002, a partir de 01/11/2003;

B) 4,65% (quatro vírgula sessenta e cinco por cento), sobre os salários de 01/11/2003, a partir de 01/01/2004.

II - Os empregados das categorias profissionais convenentes que em 31/10/03, percebiam salários superiores a R$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais), receberão um aumento salarial correspondente a valores fixos em reais, da seguinte forma:

A) R$ 286,00 (duzentos e oitenta e seis reais) incidente sobre os salários de 01/11/2002, a partir de 01/11/2003;

B) R$ 134,16 (cento e trinta e quatro reais e dezesseis centavos), incidente sobre os salários de 01/11/2003, a partir de 01/01/2004.

PARA EMPRESAS COM MAIS DE 100 EMPREGADOS EM 31/10/2003

I - Os empregados das categorias profissionais acordantes que em 31/10/03 percebiam salários até R$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais), receberão um aumento salarial de 16,16% (dezesseis vírgula dezesseis por cento), que incidirá sobre os salários de 01/11/2002 e será pago a partir de 01/11/2003;

II - Os empregados das categorias profissionais acordantes que em 31/10/03, percebiam salários superiores a R$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais), receberão um aumento salarial correspondente a um valor fixo de R$ 420,16 (quatrocentos e vinte reais e dezesseis centavos), incidente sobre os salários de 01/11/2002 e será pago a partir de 01/11/2003.

03 - COMPENSAÇÕES

Serão COMPENSADOS DA APLICAÇÃO DO AUMENTO 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 2002 a 31 de outubro de 2003, aos trabalhadores das bases territoriais das categorias profissionais abrangidas pela presente Convenção Coletiva, EXCETO os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a este título.

04 - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

Aos empregados admitidos em 01.11.02 e até 31.10.03, deverão ser observados os seguintes critérios:

PARA EMPRESAS COM ATÉ 100 EMPREGADOS EM 31/10/2003

A) No salário dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma, e de admitidos por empresa constituída após a data-base (01.11.02), deverá ser aplicado o mesmo percentual ou valor fixo tanto

referente ao ABONO ESPECIAL quanto ao AUMENTO SALARIAL concedidos ao paradigma até o limite do menor salário da função, considerando-se também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias:

B) No salário dos empregados da categoria profissional admitidos em funções sem paradigma, e de admitidos por empresa constituída após a data-base (01.11.02), deverão ser aplicados os percentuais ou valores fixos referente ao ABONO ESPECIAL, de acordo com as tabelas abaixo, considerando-se também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias:

MESES	SALÁRIOS ATÉ R$ 2.600,00 EM 31.10.03: PERCENTUAIS REFERENTES AO ABONO ESPECIAL A SER APLICADO ATÉ 15.12.03, SOBRE OS SALÁRIOS DE 01.11.03	SALÁRIOS ACIMA DE R$ 2.600,00 EM 31.10.03: ACRÉSCIMOS EM REAIS REFERENTE AO ABONO ESPECIAL A SER CONCEDIDO ATÉ 15.12.03.
NOVEMBRO/02	14,00%	R$ 364,00
DEZEMBRO/02	10,70%	R$ 278,20
JANEIRO/03	8,14%	R$ 211,64
FEVEREIRO/03	5,86%	R$ 152,36
MARÇO/03	4,52%	R$ 117,52
ABRIL/03	3,30%	R$ 85,80
MAIO/03	2,08%	R$ 54,08
JUNHO/03	1,21%	R$ 31,46
JULHO/03	1,26%	R$ 37,76
AGOSTO/03	1,23%	R$ 31,98
SETEMBRO/03	1,07%	R$ 27,82
OUTUBRO/03	0,36%	R$ 9,36

C) No salário dos empregados da categoria profissional admitidos em funções sem paradigma, e de admitidos por empresa constituída após a data-base (01.11.02), deverão ser aplicados os percentuais ou valores fixos referente ao AUMENTO SALARIAL, de acordo com as tabelas abaixo, considerando-se também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias:

MÊS DE ADMISSÃO	SALÁRIO ATÉ R$ 2.600,00 em 31.10.03: Percentuais a ser aplicado em 01.11.03 sobre os salários de admissão	SALÁRIO ATÉ R$ 2.600,00 em 31.10.03: Percentuais a ser aplicado em 01/01/04 sobre os salários de 01/11/03.	SALÁRIO ACIMA DE R$ 2.600,00 em 31.10.03: Acréscimos em reais em 01.11.03 sobre os salários de admissão.	SALÁRIO ACIMA DE R$ 2.600,00 em 31.10.03: Acréscimos em reais em 01.01.04 sobre os salários de 01/11/03.
NOV/02	11,00%	4,65%	286,00	134,16
DEZ/02	8,41%	3,63%	218,666	102,44
JAN/03	6,40%	2,82%	166,40	78,00
FEV/03	4,60%	2,07%	119,60	56,16
MAR/03	3,55%	1,61%	99,30	43,42
ABR/03	2,59%	1,19%	67,34	31,72
MAI/03	1,63%	0,76%	42,38	20,02
JUN/03	0,95%	0,45%	24,70	11,70
JUL/03	0,99%	0,47%	25,74	12,22
AGOS/03	0,97%	0,45%	25,22	11,70
SET/03	0,84%	0,39%	21,84	10,14
OUT/03	0,28%	0,13%	7,28	3,38

PARA EMPRESAS COM MAIS DE 100 EMPREGADOS EM 31/10/2003

A) No salário dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma, e de admitidos por empresa constituída após a data-base (01.11.02), deverá ser aplicado o mesmo percentual ou valor fixo ao **AUMENTO SALARIAL** concedidos ao paradigma até o limite do menor salário da função, considerando-se também, como mês de serviço às frações superiores há 15 dias:

B) - Sobre os salários de admissão dos empregados contratados para as funções sem paradigma, será aplicado a partir de 01/11/2003, os percentuais ou valores fixos referente ao AUMENTO SALARIAL, de acordo com as tabelas abaixo, considerando-se também como mês de serviço, as frações superiores a 15 dias.

MÊS DE ADMISSÃO	SALÁRIOS ATÉ R$2.600,00 em 31.10.03: Percentual a ser aplicado em 01/11/2003 sobre o salário de admissão	SALÁRIOS ACIMA DE R$2.600,00 em 31.10.03: Acréscimo em reais devido em 01/11/2003,sobre o salário de admissão
Novembro/02	16,16%	420,16
Dezembro/02	12,35%	321,10
Janeiro/03	9,40%	244,40
Fevereiro/03	6,76%	175,76
Março/03	5,22%	135,72
Abril/03	3,81%	99,06
Maio/03	2,40%	62,40
Junho/03	1,40%	36,40
Julho/03	1,46%	37,96
Agosto/03	1,42%	36,92
Setembro/03	1,23%	31,98
Outubro/03	0,41%	10,66

Parágrafo Primeiro: Ficam excluídos da aplicação das tabelas supra os empregados admitidos a partir de 01/11/03.

Parágrafo Segundo: Serão COMPENSADOS DO AUMENTO 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 maioridade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a este título.

05 - SALÁRIOS NORMATIVOS

I - Fica assegurado, para os empregados abrangidos por este acordo, um salário normativo, a partir de 01.11.03 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 2003 com até 50 (cinqüenta) empregados da categoria profissional, o Salário Normativo será de RS 457,97 (quatrocentos e cinqüenta e sete reais e noventa e sete centavos), por mês;

B) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de outubro de 2003 com mais de 50 (cinqüenta) e até 500 (quinhentos) empregados da categoria profissional, o Salário Normativo será de R$ 491,83 (quatrocentos e noventa e um reais e oitenta e três centavos) por mês;

C) Para cada estabelecimento fabril da base territorial que contava, em 31 de outubro de 2003 com mais de 500 (quinhentos) empregados da categoria profissional, o Salário Normativo será de R$ 561,17 (quinhentos e sessenta e um reais e dezessete centavos) por mês.

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

06 -ADICIONAL NOTURNO

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

07 - 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 "11".

08 - 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 11 - "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.

09 - 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;

10 - 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.

11 - 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 cinqüenta) 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.

12 - 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.

13 - 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.

14 - 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.

15 - 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.

16 - 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.

17 - 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.

18 - 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.

19 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

20 - 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 inicio 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 1° 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 titulo 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 13° 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.

21 - 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.

22 - 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.

23 - 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.

24 - AUXÍLIO CRECHE

A) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) 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.

Avenida Paulista 1313
01311-923 São Paulo SP
Telefone (0_11) 3549.4200
Fax (0_11) 3284 3611

25 - 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.

26 - 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.

27 - 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.

28 - 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.

29 - 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 efetuá-la, 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.

30 – 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.

31 - 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.

32 - 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.

33 - 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.

34 - 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.

35 - 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 (cinqüenta) e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (um) empregado por ano;

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

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

36 - CIPA

A) As empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPAs, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato,

através de edital, enviando cópia ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 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.

37 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES

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

B) As demais máquinas operatrizes industriais deverão, sempre que possível, contar 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.

38 - 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.

39 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

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

No caso de acidente com mutilação ou fatal, 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.

40 - 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.

41 - 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.

42 - 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.

43 - 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.

44 - 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.

45 - 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.

46 - TESTE ADMISSIONAL

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

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

47 - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

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

48 - 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 e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6.019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita.

49 - 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 subsede do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

50 - 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.

51 - QUADROS DE AVISOS

As empresas com mais de 50 (cinqüenta) 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

52 - 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.

53 - 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.

54 - LIMITES DE APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO

As empresas, que contavam em 31.10.03, 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.

55 – 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 esta Convenção Coletiva de Trabalho, 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 desta Convenção Coletiva de Trabalho, 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.

56 -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.

57 - 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 19 de dezembro de 2003.

B) As empresas não associadas, sediadas nas cidades cujos Sindicatos profissionais subscrevem a presente, representadas pelo SINDICATO 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 19 de dezembro de 2003.

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 19 de dezembro de 2003.

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 19 de dezembro de 2003.

e) 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.

58 - 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 nesta Convenção coletiva de Trabalho, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

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

59 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU REVOGAÇÃO

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

60 - VIGÊNCIA

a) As cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, excepcionalmente, vigorarão de 01 de novembro de 2003 ate 31 de outubro de 2005, com EXCEÇÃO DAS CLÁUSULAS DO REAJUSTE OU AUMENTO SALARIAL, SALÁRIO NORMATIVO, CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL OU TAXA NEGOCIAL PARA AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS E ECONÔMICAS, que vigorarão de 01 de novembro de 2003 a 31 de outubro de 2004.

Quanto à única cláusula não consensada e que será submetida a julgamento, caso seja mantida, a sua vigência será de 1 ano, no mesmo período das cláusulas supra excepcionadas.

b) Tendo em vista a vigência excepcional de 2 anos para a maioria das cláusulas, as partes signatárias convencionaram que, na próxima data base de 01 de novembro de 2004, só poderão ser renegociadas e discutidas, unicamente, AS CLÁUSULAS EXCEPCIONADAS NO ITEM ANTERIOR, SEM A INCLUSÃO, NA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES, DE QUALQUER OUTRA CLÁUSULA, NEM, MESMO, CLÁUSULAS QUE VISEM ALTERAR AS QUE JÁ EXISTEM COM VIGÊNCIA DE 2 ANOS.

c) A promulgação de legislação ordinária ou complementar, inclusive, aquelas que venham a regulamentar preceitos constitucionais, terá aplicação imediata, substituindo, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção, vedada em qualquer hipótese a cumulação.

61ª GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO.

Os SINDICATOS CONVENENTES na presente Convenção renovam, praticamente, todas as cláusulas anteriores, porém, não chegaram a um consenso com relação a cláusula nº 34, da Convenção Coletiva de Trabalho que vigorou de 01/11/1999 à 31/10/2000, referente a Garantia de Emprego do Empregado Acidentado, razão pela qual, de comum acordo, concordam que a matéria relativa a essa cláusula , em seus exatos termos, seja resolvida, submetendo-a ao julgamento do Egrégio tribunal Regional do trabalho da 2ª Região.

Por estarem justas e acertadas e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenentes a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em suas 24 vias comprometendo-se, consoante dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, a promover o depósito de 1 (uma) via da mesma, para fins de registro e arquivo, na Delegacia Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo.

Nestes termos,
PP. Deferimento.

São Paulo, 18 de novembro de 2003.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO E SINDIREPA
PAULO EDUARDO CARDOSO DE OLIVEIRA
OAB/SP 111.912

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC E OUTROS, Coordenados pela FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS METALÚRGICOS DA CUT/SP.
ADI DOS SANTOS LIMA
PRESIDENTE FEM CUT/SP

JOSÉ LUIZ FERNANDES EUSTÁQUIO
OAB/SP-112.244

RAIMUNDO P. DE OLIVEIRA
OAB/SP 101.380

SINDICATO DA INDÚSTRIA DE LÂMPADAS E APARELHOS ELÉTRICOS DE ILUMINAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO e OUTROS 08

JAYME BORGES GAMBÔA
OAB/SP - 9.467

GIORGIO LONGANO
OAB/SP 22.063

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

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

COMISSÃO PATRONAL DE NEGOCIAÇÃO

CLÓVIS MARCO ANTÔNIO

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 MATÃO

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 SALTO

COORDENAÇÃO: FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS METALÚRGICOS DA CUT/SP

PECO/COLETIVO
CCTMETCUT03/

Avenida Paulista 1313
01311-923 São Paulo SP
Telefone (0_11) 3549 4200
Fax (0_11) 3284 3611

GAB 10-2003

D O E - Edição de 28/09/2004

RAIMUNDO PEREIRA DE OLIVEIRA OAB: 101380/SP-D

SDC-20027200400002000 Tomar ciência da integra do acórdão na seção SDC deste jornal.

SDC-20027200400002000 - DISSÍDIO COLETIVO ECONÔMICO . EDITAL Nº 0038/2004 - INTIMAÇÃO DE ACÓRDÃOS E PAGAMENTO DE CUSTAS. Ac. 2004001931. Relator: VANIA PARANHOS. FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT/SP; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ABC E OUTROS 12 X 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. EMENTA: DISSÍDIO COLETIVO ECONÔMICO. GARANTIA DE EMPREGO AO TRABALHADOR ACIDENTADO E AO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL. A manutenção das cláusulas que estabelecem garantia de emprego ao trabalhador acidentado e ao portador de doença profissional é de fundamental importância e de grande alcance social, ainda que não fossem preexistentes, porquanto tais cláusulas asseguram proteção contra um hábito comum das empresas de promover a dispensa do empregado após seu retorno do auxílio-doença acidentário, apesar de encontrar-se reabilitado profissionalmente e, portanto, apto a desempenhar suas normais atividades. Assim, a estabilidade pretendida neste Dissídio Coletivo visa proporcional ao trabalhador um período para que possa se adaptar às condições de trabalho e superar a insegurança causada pelo tempo de afastamento, permitindo-lhe, então, retomar seu ritmo normal de produção. Note-se, ainda, a dificuldade do trabalhador, nessas condições, de conseguir outro emprego, que é agravada pela exigência contida no artigo 30 da Consolidação das Leis do Trabalho de que o acidente do trabalho seja anotado na Carteira Profissional. Assim, considerando a crise de desemprego que atravessa a sociedade brasileira e a baixa expectativa de alteração desse quadro social diante de diversos fatores exógenos tais como a internacionalização do capital e política econ"mica inadequada aos interesses internos, com mais razão se faz sentir a necessidade de preservar a garantia de emprego pleiteada neste Dissídio Coletivo, mesmo porque tais cláusulas constaram de normas coletivas acordadas há mais de 20 anos, não podendo ser suprimidas sob pena de os obreiros portadores de doença profissional ou ocupacional ou vitimados por acidente no trabalho ficarem desprotegidos, fato inaceitável diante da tormentosa situação do trabalhador em face da atual condição sócio-econ"mica do país. Acordam os Juízes da Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 2º Região, em: por unanimidade de votos, julgar procedente o presente Dissídio Coletivo Econ"mico para deferir a inclusão da cláusula que prevê a garantia de emprego ao empregado portador de doença profissional ou relacionada ao trabalho, conforme redação da cláusula 88º constante da pauta de reivindicações (fls. 899), como segue: 'GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU RELACIONADAS AO TRABALHO, BEM COMO AO EMPREGADO ACIDENTADO NO TRABALHO: Será garantido emprego e salário aos trabalhadores portadores de doença profissional ou relacionadas ao trabalho, bem como ao empregado acidentado no trabalho, com resultado de seqüela incapacitante e, por isso, impedidos de exercer a função que vinham exercendo, ou que a exerçam com maior grau de dificuldade, ou que tenham reduzido a sua capacidade de trabalho, mas em condições de exercer qualquer outra função compatível com o seu estado físico ou psíquico, sem prejuízo da remuneração antes percebida. A- Estão abrangidos por esta garantia, os portadores de seqüela incapacitante, empregados que tiveram a doença profissional ou relacionada ao trabalho, adquirida ou agravada, anteriormente ou na vigência desta Convenção. B- Os trabalhadores beneficiados com a garantia prevista nesta cláusula não poderão ter seus contratos de

mas apenas uma cláusula que garante a subsistência de um obreiro hipossuficiente, seqüelado por uma doença profissional ou por acidente de trabalho, muitas vezes vitimados pela imprudência, negligência ou descaso patronal. Na verdade, a empresa tem funções sociais a cumprir e regras de segurança do trabalho a observar e a fazer os seus subordinados cumprir para evitar acidentes do trabalho, pelo que, esta cláusula é inibidora da negligência patronal que não pode criar por descaso à segurança do trabalho verdadeiras legiões de mutilados e depois enviar os seqüelados para a Nação pagar a conta através da Previdência Social. Entendem que privilégio e irresponsabilidade devem ser atribuídos à classe patronal que, após seqüelar os empregados com suas precárias condições de trabalho, "livra-se" do empregado, demitindo-o, ou enviando definitivamente para viver às custas do INSS, mesmo nos casos em que o acidentado tem condições de exercer funções compatíveis com a sua condição física após o acidente. Nessa conformidade, asseveram que, se a equipe de negociadores dos Suscitados assumir de fato a vontade do conjunto da parte que representa, com certeza não haverá nenhum "golpe mortal" nas negociações para firmar Convenção Coletiva de Trabalho. Ante o exposto, pleiteiam seja julgado procedente o pedido, determinando-se a inclusão da referida cláusula do acidentado, nos termos da fundamentação exordial e dos pedidos formulados nas letras "A" a "D", que ora reitera em todos os seus termos, considerando vencida e superada a cláusula 34.ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 1999/2000, uma vez que renovada posteriormente por Acordos Coletivos de Trabalho e ratificada pela r. decisão deste E. Tribunal Regional do Trabalho, nos autos do processo TRT/SP SDC 338/2002-7 (fls. 2159/2160).

Parecer do D. Ministério Público do Trabalho a fls. 2314/2316, opinando pela procedência da reivindicação.

É o relatório.

.VOTO

Alegam os Suscitantes que as partes firmaram Convenção Coletiva de Trabalho por dois anos, com vigência de 1.º de novembro de 2003 a 31 de outubro de 2005 (fls. 1875/1915 e fls. 1916/1962), à exceção da Cláusula 61.ª, que corresponde à Cláusula 88 da Pauta de Reivindicações (fls. 899), que trata da garantia de emprego ao empregado portador de doença profissional ou relacionada ao trabalho, bem como ao empregado acidentado no trabalho.

Aduzem que referida cláusula social, sob o aspecto jurídico, representa uma conquista da categoria metalúrgica que teve origem em meados dos anos 80, através de Convenção Coletiva de Trabalho, e que, desde então, tendo sido muito bem aceita pela classe patronal até porque consiste obrigação do empregador oferecer condições seguras de trabalho, evitando, assim, acidentes e doenças profissionais. Aduzem, no entanto, que nos anos 90 houve a perda de coesão da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - FIESP na representação da categoria econômica com sua divisão em 5 (cinco) grupos patronais e que, a partir dessa divisão, a cláusula convencional em questão passou a ter os primeiros e injustos ataques daqueles que queriam excluir ou limitar essa garantia de emprego para poucos meses, sendo que os trabalhadores lutaram contra esta investida até que obtivessem a renovação da mencionada cláusula, seja por Convenção Coletiva de Trabalho, por Acordo ou através de Sentença Normativa. Afirmam que as Entidades Patronais, em sua grande maioria, não têm colocado qualquer objeção para a renovação dessa cláusula convencional, sendo que apenas o Grupo 10, através de seus negociadores, vem opondo resistência injustificada, seja pela simples negação de sua eficácia, seja pela interposição de recursos de caráter meramente protelatório. No tocante à redação da Cláusula ora reivindicada, afirmam que na data-base anterior, 1.º de novembro de 2002, as partes não haviam chegado a um consenso, sendo que os representantes do Grupo 10 pretendiam fosse adotada a ineficiente redação dada pela cláusula 34.ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 1999/2000, proposta essa veemente recusada pelos trabalhadores. Assim, considerando que a cláusula do acidentado veio a julgamento neste E. Tribunal, que proferiu decisão

nos autos do processo TRT/SP SDC 338/2002-7, pleiteiam seja adotada no presente processo a mesma redação daquele v. acórdão, que inclusive possui redação semelhante, senão idêntica, a que a Pauta de Reivindicações traz em seu bojo (Cláusula 88.ª), devendo, portanto, ser referência do julgamento ora requerido no presente processo. Ante os fatos narrados, pleiteiam a procedência do presente Dissídio Coletivo para que seja determinada a efetiva inclusão da cláusula que prevê a garantia de emprego ao empregado portador de doença profissional ou relacionada ao trabalho, conforme redação da cláusula constante da pauta de reivindicações.

Razão lhes assiste.

Da análise dos elementos constantes dos autos, verifica-se que as partes não chegaram a um consenso com relação cláusula 88.ª da Pauta de Reivindicações para o período 2003/2004 que diz respeito à Garantia de Emprego ao Empregado Portador de Doença Profissional ou relacionadas ao trabalho, bem como ao empregado acidentado no trabalho, razão pela qual os Suscitantes requerem seja ela apreciada por este E. Tribunal.

Com efeito, a aplicação no âmbito deste Dissídio Coletivo da cláusula acima mencionada é de fundamental importância e de grande alcance social, ainda que não fosse preexistente. Isto porque, a garantia de emprego ao trabalhador acidentado e ao portador de doença profissional vem assegurar uma proteção contra um hábito comum das empresas de promover a dispensa do empregado após seu retorno do auxílio-doença acidentário, mesmo encontrando-se reabilitado profissionalmente e, portanto, apto a desempenhar suas normais atividades.

Segundo a Doutrina de Sebastião Geraldo de Oliveira, Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região, na obra Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador, "o motivo dessa atitude é facilmente identificado: o trabalhador acidentado que retorna ao serviço, após o período de afastamento, encontra-se inseguro, receoso, fora do ritmo de trabalho dos demais colegas, de forma semelhante ao motorista que volta a dirigir após um acidente de trânsito. Quando se trata de doença ocupacional, há, também, o medo de que o retorno ao ambiente de trabalho faça reaparecer a enfermidade. Naturalmente, diante desse quadro de apreensões, o trabalhador oferece baixa produtividade, erra mais e, por conseqüência, exige acompanhamento mais rigoroso da

chefia. Enfim, durante algum tempo, não será um empregado 'desejável' (*in* "Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador", LTr, 4.ª edição, São Paulo, 2002, p. 221/2).

Assim, a estabilidade pretendida neste Dissídio Coletivo visa proporcionar ao trabalhador um período para que possa se adaptar às condições de trabalho e superar a insegurança causada pelo tempo de afastamento, permitindo-lhe, então, retomar seu ritmo normal de produção.

Menciona, ainda, Sebastião Geraldo de Oliveira (*op. cit.*), que a dificuldade do trabalhador de conseguir outro emprego é ainda maior diante da exigência contida no artigo 30 da Consolidação das Leis do Trabalho de que o acidente do trabalho seja anotado na Carteira Profissional, mesmo porque a vedação do empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho, introduzida pela Lei n.º 10.270/2001, não resolveu a questão, já que não revogou o artigo 30 consolidado.

Ademais, o artigo 118 da Lei n.º 8.213/91 oferece ao Segurado que sofreu acidente do trabalho uma garantia mínima de doze (12) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, sem estabelecer, no entanto, o período máximo desta garantia, deixando-a ao livre arbítrio do empregador.

Já no presente caso concreto, a mencionada cláusula convencional do acidentado (88.ª, *p.* 1997), no seu *caput* e alíneas assegura aos empregados acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, a garantia de permanência no emprego enquanto as seqüelas acidentárias perdurarem ou enquanto não tiverem adquirido o direito à aposentadoria, nos seus prazos mínimos.

Assim, entendo que referida cláusula não representa um privilégio dos trabalhadores metalúrgicos do Estado de São Paulo, mas apenas uma proteção ao obreiro hipossuficiente, vítima de seqüelas causadas por doença profissional ou por acidente de trabalho, muitas vezes em razão de imprudência, negligência ou descaso dos empregadores.

Não se pode olvidar que a empresa, por força do disposto no artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho, tem funções sociais a cumprir e regras de segurança do trabalho a observar, pelo que, referida cláusula apresenta, ainda, uma função inibidora da negligência dos empregadores, que não podem criar por descaso à segurança do trabalho verdadeiras legiões de mutilados e depois deixá-los à míngua de

qualquer proteção ou então que busquem seus direitos, quando devidos, junto à Previdência Social.

Assim o parecer da D. Representante do Ministério Público do Trabalho a fls. 2315:

> *"Para que o Direito do Trabalho possa realizar sua função de melhoria da condição social do trabalhador é necessário que se considere a empresa como sendo uma comunidade de homens na qual o lucro não seja o único objetivo da atividade empresarial, mas sim a realização de sua finalidade social, considerando-se os fatores humanos e sociais envolvidos."*

Nessa conformidade, considerando a crise de desemprego que atravessa a sociedade brasileira e a baixa expectativa de alteração desse quadro social diante de diversos fatores exógenos tais como a internacionalização do capital e política econômica inadequada aos interesses internos, com mais razão se faz sentir a necessidade de se preservar a garantia de emprego pleiteada neste Dissídio Coletivo, mesmo porque tais cláusulas constaram de normas coletivas acordadas há aproximadamente vinte anos, não podendo ser suprimidas sob pena de os obreiros portadores de doença profissional ou ocupacional ou vitimados por acidente no trabalho ficarem desprotegidos, fato inaceitável diante da tormentosa situação do trabalhador em face da atual condição sócio-econômica do país.

Por outro lado, não é verdadeira a afirmativa dos Suscitados de que a Cláusula do Acidentado deixou de existir após novembro de 2000, tendo em vista o Acordo Coletivo de Trabalho firmado pelos Suscitantes com as empresas do Grupo XIX - 10, com vigência de 2 anos, no período de 1.º de novembro de 2001 a 31 de outubro de 2003, contendo referida cláusula (fls. 1997), conforme comprovam os documentos juntados a fls. 1969/2000, sendo certo que, posteriormente, houve a adesão a esse acordo por diversas empresas, consoante se verifica dos Termos de Adesão ao Acordo Coletivo de Trabalho juntados a fls. 2018/2053.

Destarte, ainda que houvesse a lacuna normativa apontada pelos Suscitados em contestação, entendo que *in casu* não se verificaria o óbice contido no Enunciado 277 do C. Tribunal Superior do Trabalho, uma vez que não se discute neste Dissídio Coletivo condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, mas refere-se a um direito, fruto de conquistas da classe operária metalúrgica do Estado de São Paulo, existente em diversos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho celebradas entre as partes, que estabelecem um período estabilitário superior àquele previsto em lei e que, dada a sua importância e grande alcance social, deve ser mantido.

De ser citado o parecer da D. Representante do Ministério Público do Trabalho de fls. 2315, nesse sentido:

> *"Entretanto o pedido efetuado no presente dissídio não se refere a uma condição de trabalho propriamente dita, mas a um direito deferido em face do trabalhador que venha a se acidentar; nem foi alcançado por força de decisão normativa, eis que existente em várias convenções coletivas assinadas entre os litigantes, logo o Enunciado 277 não é aplicável ao caso presente.*
> *Os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana são fundamentos da República Federativa do Brasil (artigo 1.º da CF). A redução dos riscos inerentes ao trabalho é um dos direitos sociais dos trabalhadores elencados no artigo 5.º da nossa Lei Maior. A cláusula reivindicada, ao estabelecer um período estabilitário maior do que aquele previsto na Lei 8213/91, para os empregados portadores de doença profissional ou acidentados no trabalho, estimula o empresário a reduzir os riscos inerentes ao trabalho."*

Diante do exposto, defiro o pedido aduzido pelos Suscitantes de que seja incluída a cláusula que prevê a garantia de emprego ao empregado portador de

doença profissional ou relacionada ao trabalho, conforme redação da cláusula 88.ª constante da pauta de reivindicações (fls. 899), *verbis*:

GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU RELACIONADAS AO TRABALHO, BEM COMO AO EMPREGADO ACIDENTADO NO TRABALHO

Será garantido emprego e salário aos trabalhadores portadores de doença profissional ou relacionadas ao trabalho, bem como ao empregado acidentado no trabalho, com resultado de seqüela incapacitante e, por isso, impedidos de exercer a função que vinham exercendo, ou que a exerçam com maior grau de dificuldade, ou que tenham reduzido a sua capacidade de trabalho, mas em condições de exercer qualquer outra função compatível com o seu estado físico ou psíquico, sem prejuízo da remuneração antes percebida.

A – Estão abrangidos por esta garantia, os portadores de seqüela incapacitante, empregados que tiveram a doença profissional ou relacionada ao trabalho, adquirida ou agravada, anteriormente ou na vigência desta Convenção.

B – Os trabalhadores beneficiados com a garantia prevista nesta cláusula não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pela empresa até o preenchimento dos requisitos necessários para a obtenção do direito à aposentadoria, salvo se for praticada falta grave, ou ainda se houver acordo entre os trabalhadores e a empresa, com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria metalúrgica.

C – Os aposentados por invalidez não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos, permanecendo vinculados à empresa com os seus contratos suspensos na forma prevista em Lei.

D – Estão incluídos nesta cláusula, como efetivos acidentes de trabalho, os acidentes de trajeto, independentemente do meio de transporte utilizado pelo empregado, tal como previsto no artigo 20 da lei 8.213/91.

Pelo exposto, *julgo procedente o presente Dissídio Coletivo Econômico para deferir a inclusão da cláusula que prevê a garantia de emprego ao empregado portador de doença profissional ou relacionada ao trabalho, conforme redação da cláusula 88.ª constante da pauta de reivindicações (fls. 899)*, nos termos da fundamentação supra.

Custas pelos Suscitados calculadas sobre o valor ora arbitrado à causa de R$ 50.000,00 (cinqüenta mil reais), no importe de R$ 1.000,00 (mil reais).

VANIA PARANHOS
Juíza Relatora

s./

PODER JUDICIÁRIO
Justiça do Trabalho
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

2344

CERTIDÃO

Certifico que o V. Acórdão **SDC Nº 0193/2004-1** foi publicado no D. O. J. E., nesta data. (fls. 2321/2343) - Proc. 20027200400002000.

São Paulo, 28 / 09 / 2004.

DENISE YUKIE N. YAMAUCHI
Secretária Substa. da S. E. - Dissídios Coletivos