

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES - SINDIPEÇAS, SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE FORJARIA - SINDIFORJA e SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PARAFUSOS, PORCAS, REBITES E SIMILARES NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINPA, assistidos por seu advogado e representados por respectivos diretores ou representantes legais, de um lado e, de outro lado, SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC (SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, SANTO ANDRÉ, MAUÁ, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA), SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARARAQUARA E AMÉRICO BRASILIENSE, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITU (BOITUVA, CABREÚVA E PORTO FELIZ), SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SOROCABA E REGIÃO (IPERÓ, IBIÚNA, TAPIRAÍ, SARAPUÍ, SALTO DE PIRAPORA, VOTORANTIM, SÃO ROQUE, PILAR DO SUL, ARAÇARIGUAMA, ARAÇOIABA DA SERRA, ITAPETININGA E PIEDADE), 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 SALTO, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAJAMAR E REGIÃO (CAIEIRAS, FRANCISCO MORATO E FRANCO DA ROCHA), SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JAGUARIÚNA (AMPARO, PEDREIRA, SERRA NEGRA E MONTE ALEGRE DO SUL), SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BAURU E REGIÃO (AGUDOS, IACANGA E PIRAJUI), SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINA MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE PINDAMONHANGABA E DISTRITO DE MOREIRA CÉSAR (ROSEIRA), SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE TAUBATÉ, TREMEMBÉ E DISTRITOS (QUIRIRIM), SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MONTE ALTO e do SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITAQUAQUECETUBA, coordenados pela FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT - FEM/CUT, assistidos por seu advogado e representados por respectivos diretores ou representantes legais, e subscrevem a presente, celebrando a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, nas seguintes condições:

01) - AUMENTO SALARIAL

Os salários dos trabalhadores abrangidos pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, vigentes em 31 de outubro de 2002, serão aumentados em 10,26% (dez vírgula vinte e seis por cento), a partir de 01 de novembro de 2002, observado o teto de

aplicação constante da Cláusula 02 TETO SALARIAL E LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA.

1. Serão compensadas todas as antecipações salariais concedidas no período de 01/11/01 a 31/10/02, exceto os aumentos salariais negociados diretamente entre as empresas e as entidades sindicais profissionais, que não tiveram caráter de antecipação salarial para a data-base de 2.002 ou que pelos próprios termos da negociação (Acordo Sindicato/Empresa) não permitam a compensação, além de aumentos reais espontâneos e aqueles decorrentes de promoções.
2. Os empregados admitidos a partir de 1º de novembro de 2001 e até 31 de outubro de 2002, que não têm paradigmas, terão o respectivo aumento salarial proporcional ao tempo de serviço, a razão de 1/12 (um doze avos), ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

02) – TETO SALARIAL E LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA

A aplicação do aumento salarial previsto na Cláusula 01 obedecerá ao limite de aplicação nas seguintes condições:

1. As empresas aplicarão o aumento previsto na Cláusula 01 AUMENTO SALARIAL observando o teto salarial de até R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais) Para os salários superiores a este teto, o aumento salarial corresponderá ao acréscimo do valor fixo de R\$ 225,72 (duzentos e vinte e cinco reais e setenta e dois centavos).
2. Prevalecerão as condições mais favoráveis nas empresas que adotaram tetos salariais superiores por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, devendo, nestes casos, haver correção do teto anterior com aplicação do mesmo percentual do aumento salarial previsto na Cláusula 01 AUMENTO SALARIAL desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.
3. Ao empregado exercente de cargo de diretoria, gerência e equivalente (carreira em Y), será aplicada política salarial própria de cada uma das empresas.

03) – DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos, que resultem ao empregado despesas superiores as habituais, no que se refere a transporte, estada e alimentação, e desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

04) - TESTE ADMISSIONAL

- A) A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 1 (um) dia.
- B) As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com o horário de refeição.

05) - PROMOÇÕES

A) A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o prazo experimental a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS.

B) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial de no mínimo 4%, para os demais casos, com paradigma após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

C) Esta cláusula não se aplica nos casos de promoções para cargo de chefia administrativa e gerência.

06) EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Ao empregado alistado no serviço militar, garante-se o emprego, desde a data da incorporação no serviço militar até 30 dias após a baixa.

07) - 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, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Norma Coletiva de Trabalho ou da matrícula.

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

C) ESTÁGIO

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

08) - 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 contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

09) - LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º do Artigo 10, 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.

10) - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

A) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de salários, 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 coincidentemente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação.

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

11) - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Ao empregado afastado a partir de 21 de dezembro do ano anterior percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

A complementação será devida, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias e, também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção deste benefício previdenciário.

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

12) - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

As empresas que utilizam mão de obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, que serão fornecidos gratuitamente, para ocorrências emergenciais.

13) - AUXÍLIO FUNERAL

A) 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.

B) A empresa que mantém plano de Seguro de Vida em Grupo, por ela subsidiada, com no mínimo 85% do valor do prêmio, com cobertura para o evento igual ou superior aos valores estipulados no item "A" acima, ou que, voluntariamente, venha a aderir à apólice coletiva de seguro de vida em grupo da Federação dos Metalúrgicos da CUT de São Paulo, está isenta do cumprimento desta cláusula.

14) - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

A) No caso de invalidez, atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a empresa pagará ao próprio empregado no primeiro caso e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do empregado. No caso de invalidez esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

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

C) A empresa que mantém plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares a Previdência Social ou Assemelhados, por ela subsidiada com no mínimo 85% do valor do prêmio, com cobertura para o evento igual ou superior ao estabelecido respectivamente nos itens "A" e "B" acima, ou que, voluntariamente, venha a aderir a apólice coletiva de seguro de vida em grupo da Federação dos Metalúrgicos da CUT de São Paulo, está isenta do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

15) - CARTA DE REFERÊNCIA

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

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

16) - 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 os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

17) - PLANTÃO AMBULATORIAL

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

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

C) As empresas poderão atender o disposto nos itens anteriores, desta cláusula, por intermédio de convênio médico e/ou seguro saúde no local de trabalho.

18) - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, e fornece-la obedecendo aos 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 de processo de aposentadoria especial.

19) - QUADROS DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, colocarão a disposição da respectiva entidade sindical representativa 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 pela entidade sindical profissional.

20) - INFORMAÇÕES ANUAIS DAS EMPRESAS METALÚRGICAS

Até 31 de março de cada ano, os respectivos sindicatos patronais fornecerão informações globais das empresas metalúrgicas associadas, referente ao exercício do ano anterior, sobre:

- A) relação das empresas associadas;
- B) número de trabalhadores envolvidos.

As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, até 31 de agosto de cada ano, as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue no ano anterior.

As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

21) - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

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

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

22) - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalha sob o regime de Compensação de Horas de Trabalho, poderá, alternativamente:

- A) Reduzir a jornada diária do trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- B) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Norma Coletiva de Trabalho;
- C) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes;
- D) Fica garantida aos empregados, na semana, a redução de uma jornada diária normal de trabalho.

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

23) - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por esta Norma, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime de CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita. Nos casos excepcionais para complemento da produção, mediante acordo com o Sindicato.

24) - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR

Quando da prestação do serviço no exterior por trabalhador brasileiro, deverá ser assegurado ao mesmo, no país de destino, a concessão de seguro de vida e acidente, assistência médica e condições de retorno ao Brasil.

25) - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

Parágrafo único: Quando ocorrer caso fortuito ou de força maior a recuperação do tempo perdido poderá ocorrer por intermédio de compensação, mediante comunicação prévia a entidade sindical representativa da categoria profissional, indicando os motivos e a forma de compensação, podendo esta entidade, no prazo de 72 horas opor-se a fim de promover o entendimento.

26) - PISO SALARIAL

Os pisos salariais passam a vigor, a partir de 01 de novembro de 2002, com os seguintes valores:

Empresas com até 100 empregados	R\$ 387,20
Empresas de 101 a 250 empregados	R\$ 415,80
Empresas com mais de 250 empregados	R\$ 473,00

27) - PAGAMENTO DE SALÁRIOS/VALES

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.

28) - 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 até dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no primeiro dia útil anterior;

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

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

29) - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

30) - ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento mensal de salários será efetuado até o dia 5 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 Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independente de medida judicial, sendo então pago concomitantemente o principal e a respectiva multa.

Parágrafo Segundo - 2% (dois por cento) do Piso Salarial 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.

31) - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE (01/11/2001)

O aumento salarial para os empregados admitidos a partir de 01 de novembro de 2001 e até 31 de outubro de 2002, obedecerão aos seguintes critérios, inclusive os contidos na Cláusula 2 - TETO SALARIAL E LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA:

A) No salário dos admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual do aumento salarial concedido ao paradigma, até o limite do menor salário da função;

B) No salário dos admitidos, que não têm paradigma, ou, no caso de empresa constituída ou que entrou em funcionamento após a referida data (01/11/2001), o aumento salarial será proporcional ao tempo de serviço do empregado, considerando-se 1/12 (um doze avos) por mês, ou fração de mês igual ou superior a 15 (quinze) dias.

32) - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, 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.

33) - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no Art. 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação. O contrato de experiência não ultrapassará ao prazo máximo de 60 (sessenta) 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.

34) - 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 dessa cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

B) Nas empresas que possuam estrutura organizada de cargos e salário, com até 3 (três) níveis de salário por cargo, ao empregado admitido para mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, será garantido ao substituído, após o vencimento do contrato de experiência, o menor salário da função para a qual foi contratado.

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

35) - FÉRIAS

A) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

B) 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.

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

D) É vedado a empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados.

E) As empresas que cancelarem a concessão de férias, após sua comunicação formal ao empregado, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo mesmo antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

F) 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.

36) - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com um

mínimo de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-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 aposentar-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 120 (cento e vinte) dias no caso de aposentadoria especial.

D) O empregado assegurado pela garantia desta cláusula, poderá ter seu contrato de trabalho rescindido por cometimento de falta grave, por pedido de demissão ou por mútuo acordo entre o empregado e empregador, neste último caso somente com a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

37) - APRENDIZES – 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 Piso Salarial estabelecido por Norma Coletiva de Trabalho. Os menores aprendizes em empresas com 50 ou mais empregados em 31/10/2002, receberão 100% (cem por cento) do Piso Salarial 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 a assistência da respectiva entidade sindical representativa 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 com antecedência.

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.

38) - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ENFERMIDADE

A) Ao empregado afastado do serviço, por motivo de enfermidade, 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 Norma.

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 somente poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador, neste último caso com a assistência da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

39) - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

A) Na vigência desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o empregado vítima de acidente no trabalho, e que em razão do acidente tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido sua permanência na empresa, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas as seguintes condições, cumulativamente:

- A.1 - que apresente redução da capacidade laboral;
- A.2 - que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo ou equivalente;
- A.3 - que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente.

B) As condições supra do acidente do trabalho, garantidoras do benefício, deverão ser atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado às partes buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

C) Está abrangido pela garantia desta cláusula, o já acidentado no trabalho, que atenda as condições acima, com contrato em vigor na data de vigência desta NORMA COLETIVA DE TRABALHO;

D) O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste caso com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido o direito a aposentadoria;

E) Está excluído da garantia supra o empregado vitimado em acidente de trajeto a que der causa. Excepciona-se desta hipótese, o acidente de trajeto ocorrido com transporte fornecido pela empresa;

F) O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, se obriga a participar de processo de readaptação e requalificação para nova função existente na empresa. Tal processo quando necessário, será preferencialmente aquele orientado pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS ou instituição credenciada por aquele Instituto;

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

Handwritten marks on the left margin, including a vertical line and some illegible scribbles.

Handwritten signatures on the right margin, including a large stylized signature and another one below it.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom center-left.

Handwritten signature at the bottom center-right.

Large handwritten signature or stamp at the bottom right, overlapping the footer text.

H) A garantia desta cláusula se aplica ao acidente de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das condições previstas na letra "A" acima.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ao empregado portador de doença profissional e ou ocupacional, aplica-se a cláusula 69.

40) - PREVENÇÃO DO CÂNCER

As empresas, que empregam mão-de-obra feminina, proporcionarão as suas empregadas, desde que por elas formalmente requerido, a realização de exame preventivo do CÂNCER gratuitamente, quando da realização do exame periódico anual.

41) - TRABALHADORES PORTADORES DO VÍRUS HIV

Ao empregado portador do vírus HIV, fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, só podendo ter seu contrato de trabalho rescindido por cometimento de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, neste último caso com a assistência da entidade sindical profissional.

Parágrafo único:- A garantia de que trata esta cláusula, só será aplicada ao empregado que notificar a empresa de sua condição de soropositivo, até 30 dias contados a partir da data da notificação da dispensa.

42) - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 6 (seis) meses de idade.

43) - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A) A partir do 31º (trigésimo primeiro) dia de substituição de 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 50 (cinquenta) dias.

B) Substituição superior a 90 (noventa) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese, a cláusula 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.

44) - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

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

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

45) - AUXILIO 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 as 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 do valor correspondente a 10% (dez por cento) do Piso Salarial por mês, que será pago por filho, a partir do retorno da empregada ao trabalho até o filho completar 6 (seis) meses de idade.

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

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

46) - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos das respectivas entidades sindicais representativas da categoria profissional, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo da entidade sindical profissional e assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no Art. 27, Parágrafo único do Decreto nº 89312, de 23.01.84.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

47) - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

A) - TRANSPORTE

A empresa que oferece serviço de transporte coletivo aos seus empregados, respeitado o limite estabelecido no Parágrafo Único do Art. 4º da Lei Nº 7418, poderá reajustar os preços cobrados, em decorrência da comprovada elevação dos custos dos mesmos.

O serviço de transporte coletivo fornecido pela empresa deverá oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverá obedecer a legislação vigente a respeito.

Qualquer alteração no valor cobrado do empregado deverá ser precedida de entendimento específico com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

B) - ALIMENTAÇÃO

A empresa que oferece serviço de alimentação aos seus empregados, poderá reajustar os preços cobrados, em decorrência da comprovada elevação dos custos dos mesmos.

Para a empresa que se utiliza do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), deverá ser respeitado o limite estabelecido no § 1º do Art. 2º do DECRETO Nº5 de 14 de janeiro de 1991.

Qualquer alteração no valor cobrado do empregado deverá ser precedida de entendimento específico com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

48) - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e 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 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, respeitando 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.

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

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

E) Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, acrescido de mais 1 (um) dia por ano ou fração superior a 6 (seis) meses, de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos, sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas nas letras "A" e "B" supra;

F) No caso do aviso prévio trabalhado os empregados abrangidos pelas disposições da letra "E" supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;

G) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, artigo 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado;

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

I) Para os empregados admitidos a partir 01 de agosto de 1999, o aviso prévio será de 30 (trinta) dias.

Parágrafo único:- Os direitos previstos nos itens "E" e "F" desta cláusula, não se aplicam aos empregados admitidos a partir 01 de agosto de 1999.

50) - ABONO POR APOSENTADORIA

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

Para os empregados com menos de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, que por motivo de aposentadoria, definitivamente dela se desligar, 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.

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

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 de 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 XXI, artigo 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

51) - HOMOLOGAÇÕES

- A) Quando exigidas por lei, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados sindicalizados deverão ser realizadas na respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, gratuitamente para ambas as partes.
- B) Havendo recusa por parte da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional a homologação poderá ser feita na DRT, mesmo as demissões ocorridas por falta grave.
- C) Esta garantia só será aplicada quando existir na localidade do estabelecimento, sede ou sub-sede da respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional.

52) - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A empresa que deixar de recolher à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional beneficiada, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 10% (dez por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso, revertido em favor da entidade sindical profissional.

53) - GARANTIAS SINDICAIS - 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, pela respectiva entidade sindical representativa 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 100 (cem) e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (um) empregado por ano;

2 - Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1000 (um mil) empregados, limitado a 3 (três) empregados por ano;

3 - Para as empresas com mais de 1000 (um mil) empregados, limitado a 5 (cinco) empregados por ano.

III - Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existente na empresa.

54) - GARANTIAS SINDICAIS - 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 a 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.

55) - GARANTIAS SINDICAIS - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição das respectivas entidades sindicais representativas da categoria profissional, 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.

56) - RELAÇÃO MENSAL DOS EMPREGADOS

Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão à entidade sindical representativa 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.

57) - CIPA

A) A empresa, obrigada ao cumprimento da NR-5-CIPA, convocará eleição para a CIPA, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia à entidade sindical representativa 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 15 (quinze) dias a contar do 20º (vigésimo) ao 5º (quinto) dia em termos regressivos a eleição.

B) A eleição será feita obrigatoriamente sem a contagem 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 da eleição, a entidade sindical representativa da categoria profissional será comunicada do resultado, relacionando-se os eleitos, os respectivos suplentes e os representantes indicados pelo empregador.

E) O não cumprimento no disposto nas letras "A", "B", "C" e "D", por parte do empregador tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento da respectiva entidade sindical representativa 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 eleição dos mesmos. A empresa informará à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, qual a entidade que ministrará este curso e a data provável do seu início.

G) O Cipeiro, representante dos empregados deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu.

H) A empresa encaminhará à entidade sindical profissional da base territorial, cópia da ata de reunião da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia após a realização da reunião.

I) A empresa informará à entidade sindical representativa da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

J) Fica estabelecido que o "tempo suficiente" de que trata o item 5.17 da NR-5 será o equivalente a 1 hora por semana, sem prejuízo do tempo gasto em análise de acidentes, vistorias oficiais e programadas e o destinado às reuniões periódicas da CIPA.

O tempo para campanhas constantes da NR-5 e programas da empresa, relacionados a saúde e segurança do trabalhador, será objeto de negociação entre a entidade sindical profissional e a empresa.

58) - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MÁQUINAS OPERATRIZES

A) As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismos de segurança que impeçam 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, a entidade sindical representativa da categoria profissional deverá ser comunicada em 48 (quarenta e oito) horas do evento.

59) - 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) A respectiva entidade sindical representativa 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 à respectiva entidade sindical representativa 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 de eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho.

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

60) - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas, para fins estatísticos, enviarão à respectiva entidade sindical representativa da categoria profissional, nos meses de abril, julho, outubro e janeiro, relatório das CATs emitidas no trimestre imediatamente anterior.

O relatório conterá as seguintes informações:

Da empresa:

- 1 - Nome;
- 2 - Endereço.

Do acidentado:

- 1 - Nome;
- 2 - Data de nascimento (idade);
- 3 - Sexo;
- 4 - Função (CBO).

C) Do acidente:

- 1 - Data da ocorrência;
- 2 - Horário da ocorrência;
- 3 - Período de afastamento (efetivo ou previsto).

No caso de acidente fatal, ocorrido nas dependências da empresa, a respectiva entidade sindical representante da categoria profissional deverá ser comunicada pela empresa no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, com descrição sumária do acidente.

Na ocorrência de acidente fatal de trajeto, a comunicação à entidade sindical deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

61) – MULTA

Fica acordado entre as partes, multa de 1% (um por cento) do Piso Salarial correspondente, vigente na época do evento, por infração e por empregado envolvido, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta Norma Coletiva, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

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

62) – GARANTIAS GERAIS

A presente Norma Coletiva de Trabalho não prejudicará as condições mais favoráveis vigentes em Acordo Coletivo de Trabalho, firmado entre empresa e entidade sindical representativa da categoria profissional.

63) - HORÁRIOS DE TRANSPORTES

O encerramento da jornada de trabalho que se verificar no período noturno, nas empresas que não oferecem transporte, deverá coincidir com os horários normalmente cobertos por serviço de transportes coletivos.

64) - 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 até o limite de 8 (oito) horas diárias, aos domingos, feriados e dias já compensados, além do pagamento do DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento).

Excetua-se da remuneração estipulada nesta alínea "B", 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.

Excetua-se deste item, as situações previstas em Lei e nos acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com a assistência da entidade sindical representativa 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;

F) Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa.

65) - 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, contados a partir da reclamação e comprovação do erro.

66) - RELAÇÃO MENSAL DOS EMPREGADOS

Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão à entidade sindical representativa 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.

67) - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada 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 pelo descumprimento desta cláusula, fica limitada ao salário nominal do empregado, vigente na época da rescisão, corrigido pela variação do índice de correção da caderneta de poupança, até a data do seu efetivo pagamento, salvo por problemas da entidade homologadora ou pelo não comparecimento do empregado.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side of the bottom section and several smaller ones on the right side.

68) - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento), para fins do artigo 73 da CLT.

69) DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL - COMISSÃO TÉCNICA - OBRIGAÇÃO DE FAZER

Objetivando viabilizar a solução de pendência negociada entre as partes, as mesmas acordam na formação de uma **COMISSÃO PARITÁRIA E TÉCNICA (CPT)**, para estudar, desenvolver e elaborar propostas, para a fixação de normas de proteção ao trabalhador que adquirir e se tornar portador de **DOENÇA PROFISSIONAL**, durante a relação de emprego na atual empresa.

A Comissão Técnica elaborará seus trabalhos nas seguintes condições:

- a) A Comissão Paritária e Técnica (CPT), será formada por 3 (três) especialistas indicados por cada uma das partes, num total de 06 (seis) membros, que poderão ser substituídos em caso de necessidade;
- b) A Comissão Paritária e Técnica (CPT), iniciará seus trabalhos em janeiro de 2003 e deverá encerrá-los, impreterivelmente, até 30 de maio de 2003 com apresentação de suas propostas para fixação de normas de proteção, e as encaminharão, formalmente, às partes.
- c) Cada uma das partes, poderá elaborar e apresentar à Comissão Paritária e Técnica (CPT), até 10 (dez) quesitos, com a finalidade de esclarecer e orientar quanto ao cunho e objetivos das propostas e suas conclusões;
- d) Uma vez recebidos os resultados dos trabalhos e respostas dos quesitos formulados à Comissão Paritária e Técnica (CPT), as partes terão até 31 de julho, para negociarem um acordo que normatizará os direitos e obrigações das partes em relação aos portadores de Doença Profissional ou Ocupacional;
- e) Em havendo Acordo o mesmo será firmado e ratificado na próxima data base. Não havendo Acordo, as partes poderão submeter o impasse à apreciação do Poder Judiciário;
- f) Considerando que a cláusula de garantia de emprego do empregado portador de doença profissional está sub-judice, aguardando julgamento de Recursos Ordinário no TST, as partes, sem desistência do procedimento recursal, acordam o seguinte:
 1. Durante a vigência desta CCT, as partes acatarão e se submeterão decisão judicial que estiver vigindo ou tornar-se eficaz, sobre a matéria.
 2. Caso o recurso não seja julgado durante a vigência desta CCT, a decisão judicial eficaz será acatada até a próxima data base.

70) ALTERAÇÃO DA DATA-BASE

Considerando o pleito dos Sindicatos Profissionais filiados à FEM-CUT para mudança da data-base para 1º de setembro, a partir de 2003, contando, inclusive, com a concordância condicionada do Sinfavea, as partes constituirão em janeiro de 2003, uma comissão com a finalidade de realizar estudos de viabilidade, declarando que não há prévia rejeição em relação à mudança proposta

71) CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - EMPRESAS

As empresas não associadas das bases territoriais celebrantes abrangidas pela presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, representadas pelos Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores - SINDIPEÇAS, Sindicato Nacional da Indústria de Forjaria - SINDIFORJA e Sindicato das Indústrias de Parafusos, Porcas, Rebites, e Similares no Estado de São Paulo - SINPA deverão efetuar recolhimento da Contribuição Confederativa observando a seguinte tabela:

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO R\$
até 50	208,00
de 51 a 200	512,00
de 201 a 750	1.225,00
de 751 a 1500	2.042,00
acima de 1500	3.474,00

A contribuição em referência deverá ser recolhida, através de guia própria, em conta especial, da Caixa Econômica Federal, a favor das respectivas entidades sindicais industriais até o dia 29 de dezembro de 2002

72) CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - EMPREGADOS

As empresas descontarão do salário já reajustado de todos os empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, sindicalizados ou não, a contribuição confederativa que trata o artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, 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.

73) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL OU NEGOCIAL - EMPREGADOS

A) De acordo com a decisão das respectivas assembléias dos trabalhadores, as empresas sediadas na região de Sorocaba (Votorantim, Iperó, Piedade, Pilar do Sul, Salto de Pirapora, Araçoiaba da Serra, Itapetininga, Ibiúna, Tapiraí, Sarapuí, Araçariguama e

São Roque), deverão descontar do salário já reajustado de todos os empregados, abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, sindicalizados ou não, uma taxa assistencial ou negocial, correspondente a 4,5% (quatro e meio por cento) no mês de dezembro de 2002 e 4,5% (quatro e meio por cento) no mês de maio de 2003, conforme deliberação das respectivas assembléias e sob a responsabilidade do sindicato obreiro.

B) As empresas sediadas na região do ABC, a contribuição será de 5% (cinco por cento) no mês de dezembro de 2002.

No prazo de 5 (cinco) dias contados da data do desconto, as empresas procederão o recolhimento da referida contribuição em favor da entidade sindical obreira, através de impressos próprios por eles fornecidos.

73) - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Norma coletiva.

74) - VIGÊNCIA

A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO vigorará por 1 (um) ano, com início em 01 de novembro de 2002 e término em 31 de outubro de 2003.

Por estarem justas e acordadas, as partes assinam o presente em tantas vias quanto forem necessárias e desde já, em comum acordo, comprometem-se levar a mesma para a arquivo e registro na Delegacia Regional do Trabalho e Emprego - DRTe/SP.

São Paulo, 27 de Novembro de 2002

pelos Sindicatos das Indústrias

[Handwritten signature]
Adv. DRAUSIO AP. VILLAS BOAS RANGEL

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES - SINDIPEÇAS,

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE FORJARIA - SINDIFORJA,

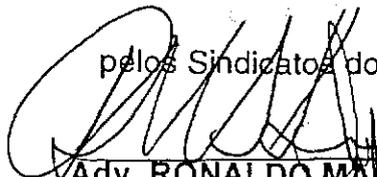
SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PARAFUSOS, PORÇAS, REBITES E SIMILARES NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINPA.

[Handwritten initials: ATA]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

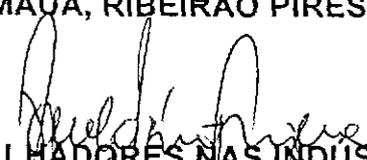
[Handwritten signatures]

pelos Sindicatos dos Trabalhadores


Adv. RONALDO MACHADO PEREIRA

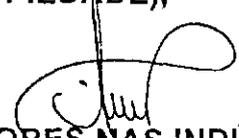
FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT - FEM/CUT,

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC (SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, SANTO ANDRÉ, MAUÁ, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA),

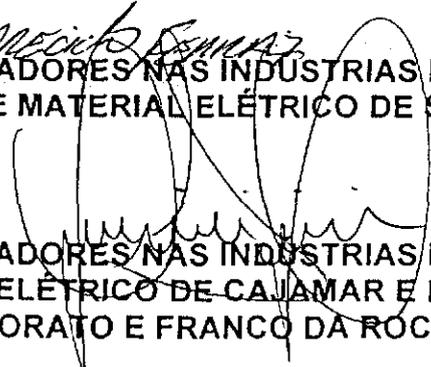

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARARAQUARA E AMÉRICO BRASILIENSE,

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ITU (BOITUVA, CABREÚVA E PORTO FELIZ),


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SOROCABA E REGIÃO (IPERÓ, IBIÚNA, TAPIRAÍ, SARAPUÍ, SALTO DE PIRAPORA, VOTORANTIM, SÃO ROQUE, PILAR DO SUL, ARAÇARIGUAMA, ARAÇOIABA DA SERRA, ITAPETININGA E PIEDADE),


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 SALTO,


SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAJAMAR E REGIÃO (CAIEIRAS, FRANCISCO MORATO E FRANCO DA ROCHA),





SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE JAGUARIUNA (AMPARO, PEDREIRA,
SERRA NEGRA E MONTE ALEGRE DO SUL),

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BAURU E REGIÃO (AGUDOS,
IACANGA E PIRAJUÍ),

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO, SIDERÚRGICO, OFICINA
MECÂNICAS, ELETRO-ELETRÔNICAS, SERRALHERIAS E DE AUTOPEÇAS DE
PINDAMONHANGABA E DISTRITO DE MOREIRA CÉSAR (ROSEIRA),

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS,
AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE TAUBATÉ, TREMEMBÉ E DISTRITOS
(QUIRIRIM)

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 ITAQUAQUECETUBA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROC. N° TST-RODC-66.341/2002-900-02-00.0

A C Ó R D ã O
(SDC/2004)
CARP/ur/lb/ps

ACORDÃO
PUBLICADO NO DJU
22 MAR 2005

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA OCUPACIONAL OU PROFISSIONAL. Na esteira das decisões proferidas por esta Seção Especializada, a cláusula deve ser mantida, acrescentando-se em sua redação a obrigatoriedade de que a doença profissional seja comprovada exclusivamente por atestado médico do INSS que demonstre o nexo de causalidade e incapacitação do empregado para o exercício da função que ocupava, mas não para outra atividade que seja compatível com seu estado físico ou psíquico.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n° TST-RODC-66.341/2002-900-02-00.0, em que são Recorrentes SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES - SINDIPEÇAS e OUTROS e Recorridos SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC e OUTROS.

Dissídio Coletivo instaurado pelo SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES - SINDIPEÇAS e dois outros sindicatos patronais em face do SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, FEDERAÇÃO DO SINDICATOS DOS METALÚRGICOS DA CUT e outros onze Sindicatos do Interior do Estado.

No Acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, às fls.1854-1887, foi homologado o acordo judicial de fls.1826-1846, com exceção da Cláusula 68ª, por tratar de competência da Justiça do Trabalho, matéria de ordem pública que não pode ser objeto de pactuação, restando para ser julgada apenas a Cláusula alusiva à reivindicação de garantia de emprego para o empregado portador de doença ocupacional ou profissional, sobre a qual não houve acordo, tendo o Regional deferido em parte o pleito, em conformidade com o voto prevalecente de fls.1884-1887.

Recurso Ordinário, às fls.1892-1903, interposto pelos Suscitantes, pretendendo a reforma do julgado para ser excluída a cláusula ou adotada a proposta oferecida pelos Recorrentes.

Contra-razões às fls.1909-1918.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

fls. 2

PROC. Nº TST-RODC-66.341/2002-900-02-00.0

Manifestação do Ministério do Trabalho, às fls.1921-1923, opinando pelo provimento do apelo para ser adaptada a Cláusula à proposta patronal.

É o relatório.

V O T O

1 - CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos processuais de admissibilidade.

Conheço.

2 - MÉRITO

Os Suscitados reivindicaram a renovação da garantia firmada na última Convenção Coletiva celebrada entre as partes para o período de vigência de 01/11/99 a 31/10/2000, às fls.99-128, quanto à Cláusula - garantia de emprego ao obreiro portador de doença profissional ou ocupacional (fls.123-124).

O Regional deferiu em parte o pedido, sobre o qual não houve acordo, adaptando-lhe a redação (fls.1884-1887).

Em seu Recurso Ordinário, os Suscitantes-recorrentes argumentam que o impasse ocorrido quanto à cláusula é decorrente da amplitude das reivindicações apresentadas pelos Sindicatos obreiros que pretendem a continuidade da garantia até a aposentadoria, a despeito dos limites e requisitos previstos na legislação específica. Alegam que o entendimento prevalecente nesta Corte é o da exclusão da Cláusula ampliativa de direito à garantia no emprego, em face da previsão legal, e apresentam arestos para demonstrar a desconformidade jurisprudencial ante a decisão Regional.

A Constituição Federal de 1946 reconheceu a Justiça do Trabalho como integrante do Poder Judiciário da União, sendo estabelecido que a lei especificaria os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderiam estabelecer normas e condições de trabalho. Contudo, os limites do Poder Normativo eram freqüentemente questionados. Daí o entendimento de que o Poder Normativo atuava no vazio legal.

Em contraposição, existe o entendimento manifestado pelo Supremo Tribunal Federal, bem como o entendimento consolidado nesta Corte Superior, de que não compete à Justiça do Trabalho, em decisão normativa, suplementar ou ampliar a garantia de emprego prevista como matéria de lei na Constituição Federal, art. 7º, inciso I, em face do disposto no art. 10 do ADCT.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

fls.3

PROC. N° TST-RODC-66.341/2002-900-02-00.0

Na hipótese, o tema da garantia ao empregado acidentado ou vitimado por doença ocupacional ou profissional tem expressa previsão legal no art. 118 da Lei n° 8.213/91.

No Dissídio Coletivo relativo ao período de vigência imediatamente anterior, o Regional deferiu, na Sentença Normativa, a garantia de emprego em termos equivalentes ao da citada Cláusula prevista na Convenção Coletiva de 1999/2000, com a seguinte redação:

“Será garantido emprego e salário aos trabalhadores acidentados no trabalho, ou portadores de doença profissional ou relacionada ao trabalho, com resultado de seqüela incapacitante e, por isso, impedidos de exercer qualquer outra função compatível com seu estado físico ou psíquico, sem prejuízo da remuneração antes percebida. A – Estão abrangidos por esta garantia os acidentados no trabalho portadores de seqüela incapacitante, empregados na empresa em que se acidentarem ou tiveram a doença profissional ou relacionada ao trabalho, adquirida ou agravada, anteriormente ou na vigência deste contrato coletivo de trabalho; B – Os trabalhadores contemplados com a garantia prevista na cláusula não poderão ter seu contrato de trabalho rescindido pela empresa até adquirirem as aposentadorias em seus prazos máximos, a não ser em razão de prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre os trabalhadores e empresa, com a assistência do respectivo sindicato metalúrgico; C – Os aposentados por invalidez não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos em qualquer hipótese, permanecendo vinculados à empresa com os seus contratos suspensos na forma prevista em Lei.”

Interposto Recurso Ordinário, naquela oportunidade, pelos Sindicatos patronais suscitantes, assim manifestou-se esta Seção Especializada, verbis:

“Segundo a jurisprudência dominante, a imposição de estabilidade por sentença normativa ultrapassa os limites do poder normativo outorgado à Justiça do Trabalho.

Na espécie, a Lei 8.213/91, art. 118, assegura temporariamente o emprego contra demissões arbitrárias ou sem justa causa. Garantias superiores às previstas na lei somente se viabilizam mediante negociação coletiva diretamente realizada entre as entidades sindicais ou entre o sindicato profissional e as empresas”. (RODC-764.581/2001-Relator Ministro João Oreste Dalazen DJ 19.04.2002)

No presente dissídio coletivo foi deferido pleito idêntico ao que fora decidido no dissídio anterior, referente apenas aos trabalhadores portadores de doença profissional ou relacionadas ao trabalho, consoante certidão de fl.1852.

Ante o voto divergente da lavra do ilustre Ministro Luciano Castilho, passo a transcrevê-lo na íntegra, por contar com minha adesão:

“1 - DOS LIMITES DO PODER NORMATIVO

1.1 - É na Constituição Federal de 1946 que foi reconhecida a Justiça do Trabalho como integrante do Poder Judiciário da União, nela se escrevendo, no § 2° do art. 123, que a lei



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROC. N° TST-RODC-66.341/2002-900-02-00.0

especificaria os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderiam estabelecer normas e condições de trabalho.

1.2 - Com tal redação, os limites do Poder Normativo sempre eram questionados, e, muitas vezes, o STF foi chamado a se decidir sobre o tema.

1.3 - Muitos direitos passaram a existir, por conta do Poder Normativo, ora ampliando o que estava na lei, ora criando direito sem lei anterior.

Alguns exemplos:

- a - a estabilidade provisória para gestante;
- b - a multa por descumprimento de norma coletiva;
- c - a equiparação dos salários do empregado admitido ao do despedido ocupante da mesma função;
- d - elevação do adicional de hora extra;
- e - estabilidade do acidentado.

1.4 - Algumas dessas conquistas fixadas pelo exercício do Poder Normativo foram incorporadas à legislação ordinária e constitucional.

Mas até tal incorporação, longo foi o debate sobre os limites do Poder Normativo, sendo que ora o STF validava o que havia sido decidido, como aconteceu com a estabilidade provisória da gestante, ora não, como ocorreu com a estabilidade do acidentado.

É deste tempo anterior que vem o entendimento de que o Poder Normativo atuava no vazio da lei.

1.5 - Mas o debate acabou com a Constituição de 1988, pois a partir dela o Poder Normativo atua amplamente, mas respeitadas as disposições legais e convencionais mínimas de proteção ao trabalho.

Logo, a lei passou a ser piso; não se pode dar menos do que ela, mas pode ser ampliada a proteção que ela assegura.

Note-se que não estou me referindo ao inciso I do art. 7° da Constituição, que reserva a garantia de emprego à lei complementar.

Não é dessa garantia de emprego que estamos tratando neste processo. Tanto é verdade, que ninguém argüiu de inconstitucional a lei de acidentes, que no seu art. 118 criou um tipo de estabilidade.

1.6 - Esta estabilidade prevista em lei pode ser ampliada?

Pode, pelo que já foi dito acima.

Tanto pode que se está assegurando ao Empregado, no Voto do Ministro-relator, um direito maior do que o que está previsto no art. 118 da Lei n° 8.213/91.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

fls.5

PROC. N° TST-RODC-66.341/2002-900-02-00.0

Logo, repito, a lei é piso para o exercício do Poder Normativo.

Inegavelmente, como visto, estamos todos de acordo quanto a este ponto fundamental à solução deste processo.

2 - O CASO CONCRETO

2.1 - O Voto do Relator mantém, substancialmente, cláusula tal como fixado no Acórdão recorrido.

Qual a diferença?

Ela reside no fato de que o Ministro-relator estabeleceu um limite temporal à cláusula.

Explicitamente está afirmado que este limite é aceito até proposto pelo Sindicato patronal.

Por conseqüência, estamos todos de acordo de que a cláusula é de extraordinária importância para os trabalhadores.

2.2 - A questão fica, portanto, reduzida à viabilidade financeira de seu cumprimento.

De início não se negou que esta tenha sido uma conquista antiga dos trabalhadores, o que é até referido no Acórdão recorrido (fl.1886).

Muitas empresas cumprem normalmente cláusulas como a debatida neste processo?

Sim, muitas fizeram acordo contendo a cláusula ora discutida, como referido no item 10, de fl.1914, das contra-razões do Sindicato profissional, que se louva em acordos que estão nos autos, incluindo quase cinquenta empresas.

Resta a pergunta final.

Há algum demonstrativo da Recorrente no sentido da impossibilidade financeira de cumprir o determinado pelo TRT de São Paulo?

Não há.

Não nego que a cláusula tenha custo financeiro; sendo assim, se o Recurso for provido, a decisão do TST será um desestímulo à negociação, por parte das empresas, pois as que assumiram maior ônus financeiro, via negociação, terão desvantagem com as que não negociaram e obtiveram ganho no Tribunal Superior do Trabalho.

Evidentemente, esta conclusão não é desejada por este Tribunal.

Lembro ainda que esta cláusula está em pleno vigor, pois foi negado o efeito suspensivo pretendido pelo Recorrente, conforme Despacho de 22/10/2002".



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

fls.6

PROC. N° TST-RODC-66.341/2002-900-02-00.0

AO voto acima transcrito acrescento que a Cláusula Normativa em exame deve condicionar a concessão da garantia ao atestado médico da Previdência Social.

Dou provimento parcial ao recurso para manter a cláusula, acrescentando em sua redação a obrigatoriedade de que a doença profissional seja comprovada exclusivamente por atestado médico do INSS que demonstre o nexo de causalidade e a incapacitação do empregado para o exercício da função que ocupava, mas não para outra atividade que seja compatível com seu estado físico ou psíquico, na esteira das decisões proferidas por esta Seção.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, dar provimento parcial ao recurso no tocante à Cláusula 65 - GARANTIA DE EMPREGAO AOS EMPREGADOS PORTADORES DE DOENÇA PROFISSIONAL/OCUPACIONAL, para mantê-la, acrescentando em sua redação a obrigatoriedade de que a doença profissional seja comprovada exclusivamente por atestado médico do INSS que demonstre o nexo de causalidade e a incapacitação do empregado para o exercício da função que ocupava, mas não para outra atividade que seja compatível com seu estado físico ou psíquico, vencidos os Exmos. Ministros Rider Nogueira de Brito e Gelson de Azevedo.

Brasília, 14 de dezembro de 2004.



CARLOS ALBERTO REIS DE PAULA
Relator

**ORIGINAL
ASSINADO**

Ciente:

Representante do Ministério Público