



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, representados por seu advogado e bastante procurador, de um lado e, de outro lados, os SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ABC(SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, SANTO ANDRÉ, MAUÁ, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA), ARARAQUARA E AMÉRICO BRASILIENSE, CAMPINAS (AMERICANA, HORTOLÂNDIA, INDALATUBA, MONTE MOR, NOVA GDESSA, PAULÍNIA, SUMARÉ E VALINHOS), ITU,(BOITUVA, CABREÚVA E PORTO FELIZ), LIMEIRA (CORDEIRÓPOLIS, RIO CLARO E IRACEMÓPOLIS, SANTA GERTRUDES, CORUMBATAÍ, IPEÚNA, IPIRAPINA, ENGENHO COELHO), SÃO JOSÉ DOS CAMPOS (JACAREÍ, CAÇAPAVA, IGARATÁ E SANTA BRANCA), SOROCABA (IPERÓ, IBIÚNA, TAPIRAÍ, SARAPUÍ, SALTO DE PIRAPORA, VOTORANTIM, SÃO ROQUE, PILAR DO SUL, ARAÇARIGUAMA, ARAÇOLABA DA SERRA, ITAPETININGA E PIEDADE) , MATÃO, SALTO, CAIEIRAS(FRANCISCO MORATO, FRANCO DA ROCHA E CAJAMAR) AMPARO (PEDREIRAS, JAGUARIÚNA E SERRA NEGRA), PINDAMONHANGABA (MOREIRA CÉSAR E ROSEIRA), BAURU, SANTOS (SÃO VICENTE, CUBATÃO, GUARUJÁ E LITORAL PAULISTA) , TAUBATÉ (TREMEMBÉ E DISTRITOS) , MONTE ALTO , coordenados pela FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT-FEM/CUT, devidamente qualificados e relacionados, e que subscrevem o presente, por seus advogados e ou diretores, celebram a seguinte CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, nas seguintes condições:

1)- AUMENTO SALARIAL

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, localizadas nas respectivas bases territoriais dos Sindicatos Profissionais, concederão aos seus empregados:

I) Aumento salarial de 2,5% (dois e meio por cento) a partir de 01 de novembro de 1998, que terá como base de aplicação os salários vigentes em 31 de outubro de 1998 até o teto de R\$ 1.700,00 (Um mil e setecentos reais), ou seja limitado o valor do aumento a R\$ 42,50 (quarenta e dois reais e cinquenta centavos), podendo as empresas, a seu critério, pratica-lo de conformidade com o inciso II, abaixo;

II) As empresas pagarão aos seus empregados, nos meses de novembro e dezembro de 1998 e, também, no 13º salário, o valor equivalente ao aumento salarial de 2,5% (dois e meio por cento) e limitado a R\$ 42,50 (quarenta e dois reais e cinquenta centavos), alternativamente, e a critério de cada empresa, de uma das seguintes forma:



- a) Como aumento salarial de 2,5% (dois e meio por cento), limitado ao teto de R\$ 1.700,00 (hum mil e setecentos reais), ou seja limitado o valor do aumento a R\$ 42,50 (quarenta e dois reais e cinquenta centavos), a partir de 01 de novembro de 1998, a ser aplicado sobre os salários vigentes em 31 de outubro de 1998,ou;
- b) Como abono salarial único, na folha de pagamento de dezembro de 1998, equivalente a 7,5% (sete e meio por cento) do salário de outubro de 1998, limitado o valor do abono a R\$ 127,50 (cento e vinte e sete reais e cinquenta centavos), ou;
- c) Como PLR ou adicional do mesmo, em dezembro de 1998, e a título de parcela complementar do PLR da Convenção Coletiva de 1998 (cláusula 4), equivalente a 7,5% (sete e meio por cento) do salário de outubro de 1998, limitado o valor de R\$ 127,50 (cento e vinte e sete reais e cinquenta centavos);

PARAGRAFO 1º - No caso de rescisão do contrato de trabalho por qualquer motivo, no período compreendido entre 01 de novembro de 1998 e 31 de dezembro de 1998, as verbas rescisórias serão pagas considerando-se o salário com o aumento de 2,5% (dois e meio por cento), previsto do inciso I, acima;

PARAGRAFO 2º - Serão compensadas todas as antecipações concedidas a partir de 01 de novembro de 1997, exceto os aumentos salariais decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem, bem como os aumentos salariais negociados diretamente entre as empresas e os sindicatos profissionais, que tiveram caráter de antecipação salarial para a data-base de 1998 ou que os próprios termos da negociação (Acordo Sindicato/Empresa) permitam a compensação ;

2)- PISO SALARIAL

Os pisos salariais , passam a vigor, a partir de 1º de janeiro de 1999, com os seguintes valores:

- Empresas com até 50 empregados	R\$ 278,00
- Empresas de 51 a 500 empregados	R\$ 300,00
- Empresas com mais de 500 empregados	R\$ 341,00

3)-TETO SALARIAL E LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA

A aplicação do aumento salarial previsto na Cláusula 1, obedecerá o limite de aplicação nas seguintes condições:

3.1)- Será mantido o teto de aplicação de R\$ 1.700,00 (hum mil, e setecentos reais) ;



3.2)- As empresas que firmaram Acordos Coletivos diretos com os Sindicatos Profissionais prevendo outro teto, diferente de R\$ 1.700,00 (hum mil e setecentos reais), poderão manter na presente Convenção Coletiva de Trabalho como teto de aplicação do aumento salarial, o valor anteriormente acordado.

3.3)- Ao empregado exercente de cargo de diretoria, gerência e equivalente (carreira em Y), será aplicada política salarial própria de cada uma das empresas.

4)- ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

O aumento salarial dos empregados admitidos a partir de 01 de novembro de 1997 até 31 de outubro de 1998, obedecerá os seguintes critérios.

A) No salário dos admitidos em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual de reajuste 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, a reajuste salarial será proporcional ao tempo de serviço do empregado, considerando-se 1/12 (hum doze avos) por mês, ou fração de mês igual ou superior a 15 (quinze) dias.

5)- DAS CLÁUSULAS SOCIAIS

As partes acordam e se comprometem, de forma irreversível, com a formação de uma Comissão Paritária, composta por 3 (três) membros indicados pelo conjunto de Sindicatos Profissionais e 3 (três) membros indicados pelo conjunto de Sindicatos Patronais, sendo que cada uma das representações poderá ser assistida por um Advogado, um Médico do Trabalho e um Engenheiro de Segurança. Esta Comissão, a partir de 01 de janeiro de 1999 e no prazo 180 (cento e oitenta) dias revisará e definirá, de comum acordo, os novos termos e as condições das cláusulas abaixo transcritas, que ficam mantidas prorrogadas até 30 de junho de 1999.

5.1)- HORÁRIOS DE TRANSPORTES

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



5.2)-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) Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência o período experimental não poderá exceder a 120 (cento e vinte) dias

C) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial ao redor de 10% (dez por cento) não podendo ser inferior a 7% (sete por cento), para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

5.3) - 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.

5.4) - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

5.5) - 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 ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

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 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;

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

Parágrafo único - Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á as férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

E) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra "A";

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

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

H) As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme 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.

5.6) - 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 2 (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 à 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 aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;

H) 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.

5.7) - 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 na Lei nº 6858/80, no Decreto 85.858/81 e na OS nº INPS/SB-053.40, de 16.11.81;

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

5.8) - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

A) Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT;

B) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo no Tiro de Guerra;

C) Havendo coincidência entre o horário de prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR, e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada;

D) Estes empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

5.9) - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

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

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

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



Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e 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.

5.10) - 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

5.11) - SALÁRIO ADMISSÃO

A) Será garantido ao empregado admitido para 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 salários nos casos previstos na letra "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.

5.12) - AUXILIO 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 desta cláusula, aquelas empresas que mantenham seguro de vida gratuito aos seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

5.13) - ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas a situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados a mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se



definitivamente por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco).

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

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.

Fica 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.

5.14) - 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.

5.15) - 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.

5.16) - 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.

5.17) - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA

A) Ao empregado afastado do serviço, por acidente do trabalho ou 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 neste Acordo;

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

5.18) - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

A) Será garantida aos empregados, acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, a permanência na empresa sem prejuízo da remuneração antes percebida, desde que dentro das seguintes condições, cumulativamente:

- 1 - que apresentem redução da capacidade laboral, e
- 2 - que tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo, e
- 3 - que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente, e
- 4 - no caso de doença profissional que tenha sido adquirida no atual emprego e enquanto a mesma perdurar;



- B) Tanto as condições supra do acidente do trabalho, quanto a doença profissional, deverão, sempre que exigido, serem atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do atestado, é facultado valer-se da prerrogativa judicial;
- C) Estão abrangidos na garantia desta cláusula, os já acidentados no trabalho com contrato em vigor, nesta data, na empresa em que se acidentaram;
- D) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiverem adquirido direito a aposentadoria, nos seus prazos máximos;
- E) Estão excluídos da garantia supra os empregados vitimados em acidentes de trajeto a que deram causa. Excepcionam-se desta hipótese, os acidentes de trajeto ocorridos com transporte fornecido pela empresa;
- F) Os empregados garantidos por esta cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos quando necessários, serão preferencialmente aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS;
- G) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação às novas funções;
- H) As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho e doença profissional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além, das condições previstas na letra "A" acima.

5.19) - 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 homologação deste Acordo ou da matrícula.

Esta garantia cessará ao termino 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.

5.20) - COMISSÃO TÉCNICA DE ESTUDOS PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

Deverá ser formada pelas partes uma Comissão Técnica, visando a realização de estudos na área de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Esta Comissão poderá solicitar a participação e auxilio de instituições governamentais relacionadas a segurança e medicina do trabalho.

Esta Comissão Técnica será constituída por elementos a serem indicados pelas partes.

5.21) - 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 de CLT, salvo nos casos definidos na lei nº 6019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita.

5.22) - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A) 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 15% (quinze por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

B) RECIBOS

Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas deverão efetuar a entrega dos recibos das 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.

5.23) - GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis, decorrentes de Acordos já firmados antes desta Convenção Coletiva de Trabalho, com relação a quaisquer das cláusulas nesta vigentes.

5.24) - CONVÊNIOS MÉDICOS

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

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

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

5.25) - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Ao empregado afastado a partir de 21.12.97 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 a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitada ao teto de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento.

5.26) - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

5.27) - 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.

5.28) - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A) A partir do 10º (décimo) 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 30 (trinta) dias;

B) Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se a 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

5.29) - 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.



5.30) - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

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

B) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação a 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).

Excetuam-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.

Excetuam-se deste item, as situações previstas em Lei e nos 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;

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

5.31) - ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

As empresas com mais de 100 (cem) empregados que possuam estrutura de cargos organizada, definirão cada cargo da mão-de-obra operacional numa carreira progressiva que não ultrapasse 3 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial

5.32) - 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.



5.33) - ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento mensal de salários será efetuado até o dia 5 do mês subsequente ao trabalho, 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.

5.34)- RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO

Os prêmios de qualquer natureza desde que pagos habitualmente, e quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho, deverão ser mencionados na CTPS.

5.35) – 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.

5.36)- 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 deste Contrato Coletivo 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

5.37) - 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 Salário Normativo vigente para a categoria de acordo com a cláusula nº 2. Os menores aprendizes em empresas com 50 ou mais empregados em 31.10.96 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 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.

5.38) - DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos, que resulte 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.



5.39) - ATUALIZAÇÕES DA "CTPS"

As empresas efetuarão as anotações pertinentes as alterações salariais nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social, desde que solicitadas pelos seus empregados, na forma da legislação em vigor, ou sempre que justificada

5.40) - PIS

As empresas, por ocasião da admissão, indicarão o banco e respectiva agência para pagamento do PIS aos seus empregados.

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.

5.41) - MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

A) As empresas poderão dispensar os empregados da marcação do cartão de ponto nos horários de início e término de refeição, procedendo de conformidade com a Portaria nº 3.082, de 11.04.84, desde que os empregados não deixem o recinto da empresa.

5.42) - REVISTA

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

5.43) - 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.

5.44) - PREENCHIMENTO DE VAGAS

A) Para preenchimento de vagas de níveis superiores, as empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade;



- B) As empresas poderão utilizar o balcão de emprego do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;
- C) As empresas, sempre que possível, darão preferência a readmissão de seus ex-empregados.

5.45) - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

- A) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrência emergenciais;
- B) As empresas proporcionarão gratuitamente, produtos adequados a higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

5.46) - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por esta Convenção 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 Convenção.

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

5.47) - 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.

5.48) - 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.

5.49) - QUADROS DE AVISOS

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

5.50) - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

As empresas fornecerão gratuitamente aos seus empregados 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 que assim o exigir.

5.51) - 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.

5.52) - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que 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 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;

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

5.53) - LICENÇA MATERNIDADE

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

5.54) - 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 de 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 a assistência do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional.

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



5.55)- TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS

Ao empregado portador do vírus HIV, fica garantido o emprego e salário até seu afastamento pelo INSS, salvo na hipótese de falta grave ou mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência da entidade sindical.

5.56) - 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, 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.

5.57) - READMISSÃO DE EMPREGADOS DEMITIDOS

As empresas abrangidas pela presente Convenção, comprometem-se, sempre que possível, readmitir em seus quadros, os empregados demitidos em épocas de crise.

5.58 - AUXILIO 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 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 Salário Normativo por mês, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 06 (seis) meses:

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 o sindicato representativo da categoria profissional.



5.59) - 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 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 do respectivo sindicato representativo da categoria 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.

5.60) - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

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

5.61) - ATESTADOS E SALÁRIOS:

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

5.62) - 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 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.



B) SINDICALIZAÇÃO

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

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

C) PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS

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

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

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

5.63) - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão aos sindicatos representativos 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 o sindicato representativo da categoria profissional.



5.64)- RELAÇÃO MENSAL DOS EMPREGADOS

Quando solicitado por escrito, as 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.

5.65) - CIPA

A) As empresas, obrigadas ao cumprimento da NR-5-CIPA, convocarão eleições para a CIPA, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao sindicato representativo da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 10 (dez) dias a contar do 20º (vigésimo) ao 10º (décimo) dia em termos regressivos a 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, o sindicato será comunicado 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 novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do sindicato;

F) O curso de treinamento será obrigatório para os membros das CIPAs, mesmo aos reeleitos e deverá ser concluído nos primeiros 30 (trinta) dias, a contar da eleição dos mesmos. A empresa informará ao sindicato 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) As empresas encaminharão ao sindicato 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 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.

5.66)- 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.

5.67)- 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.

5.68)- EXTRATO DO FGTS

As empresas entregarão aos seus empregados o extrato da conta vinculada do FGTS, desde que recebido do agente operador do Fundo, prevalecendo, no entanto, as normas estabelecidas na Resolução CC/FGTS nº 78 de 09 de julho de 1992 (DOU 21/08/92).

5.69)- PROPORCIONALIDADE ETÁRIA

O fator etário não será impeditivo na contratação de mão-de-obra, salvo impedimentos legais previstos.

5.70)- 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 recusa por parte do respectivo sindicato representativo 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 do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

**5.71)- AUXÍLIO ESCOLAR**

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

5.72)- LAZER

As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, desde que sua área física o permita, evitarão esforços para, na medida do possível, proporcionar local adequado para área de lazer de seus empregados nos horários de descanso.

5.73)- 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 da TRD, até a data do seu efetivo pagamento, salvo por problemas da entidade homologadora ou pelo não comparecimento do empregado.

5.74)- ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO

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

**5.75)- ABREUGRAFIAS**

Quando a empresa solicitar abreugrafia, a critério médico, o pagamento da mesma será de sua responsabilidade

5.76)- 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, o sindicato representativo da categoria profissional deverá ser comunicado em 48 (quarenta e oito) horas do evento).

5.77)- 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 as 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 de eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;
- E) O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do EPI adequado.

5.78) - 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-5, 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 com mutilação ou fatal de trajeto, a comunicação ao sindicato deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

5.79) - REMÉDIOS

As empresas, sempre que possível, estabelecerão convênios com farmácias e drogarias para a aquisição de remédios pelos seus empregados.

5.80) - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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

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

5.81) - ÁGUA POTÁVEL

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

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

5.82) - MULTA

Fica acordada, pelas partes, multa de 1% (um por cento) do maior 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, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

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

**5.83) - CUMPRIMENTO**

As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas nesta Convenção e na legislação vigente.

5.84)- 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 Indústria 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	146,00
de 51 a 200	361,00
de 201 a 750	865,00
de 751 a 1500	1.441,00
acima de 1500	2.451,00

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 1998.

5.85) - 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 de 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.

5.86)- DIVULGAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As partes convenientes comprometem-se a divulgar os termos da presente Convenção aos seus representados.

**5.87)- JUÍZO COMPETENTE**

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

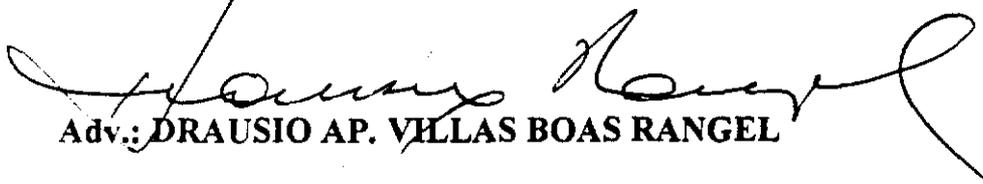
5.88)- VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, vigorará de 1º de novembro de 1998 a 31 de outubro de 1999, observando-se a vigência específica da cláusula 5.

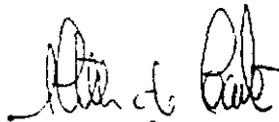
Por estarem justas e acordadas as partes assinam a presente em tantas vias quanto forem necessárias e desde já, em comum acordo, comprometem-se levar o mesmo para arquivo e registro na Delegacia Regional do Trabalho -DRT/SP.

São Paulo, 08 de dezembro de 1998.

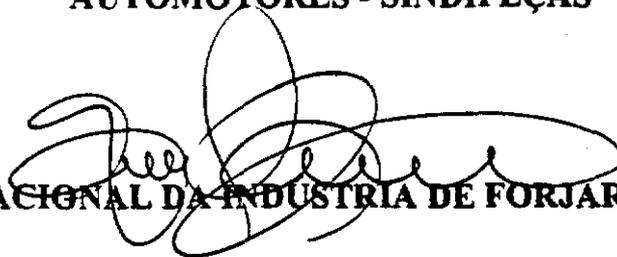
Pelos Sindicatos das Indústrias



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, PORCAS, REBITES E SIMILARES NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINPA

Pelos Sindicatos dos Trabalhadores

Adv.: GERALDO SÉRGIO RAMPANI

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, S, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE ARARAQUARA E AMÉRICO BRASILIENSE.

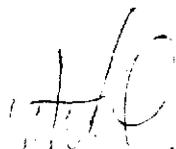
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPINAS, AMERICANA, HORTOLÂNDIA, INDAIATUBA, MONTE MOR, NOVA ODESSA, PAULÍNIA, SUMARÉ E VALINHOS.

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



SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICA E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE LIMEIRA,
CORDEIRÓPOLIS, RIO CLARO E
IRACEMÓPOLIS, SANTA
GERTRUDES, CORUMBATAÍ
IPEÚNA, IPIRAPINA, ENGENHO
COELHO

SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE SÃO JOSÉ DOS
CAMPOS, JACAREÍ, CAÇAPAVA,
IGARATÁ E SANTA BRANCA



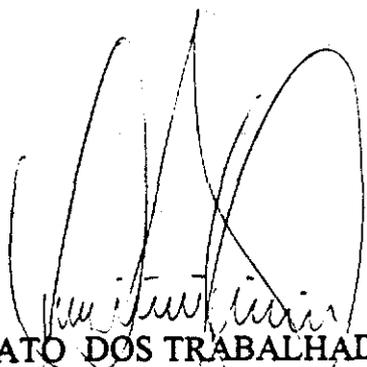
SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE SOROCABA, IPERÓ,
IBIÚNA, TAPIRAÍ, SARAPUÍ, SALTO
DE PIRAPORA, VOTORANTIM, SÃO
ROQUE, PILAR DO SUL,
ARAÇARIGUAMA, ARAÇOIABA DA
SERRA, ITAPETININGA, PIEDADE.



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



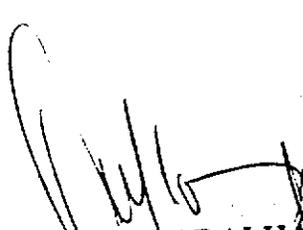
SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS
METALÚRGICAS, MECÂNICAS E
DE MATERIAL ELÉTRICO DE
SALTO



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



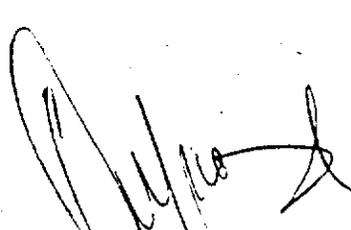
SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICA E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE AMPARO,
PEDREIRAS, JAGUARIÚNA E SERRA
NEGRA



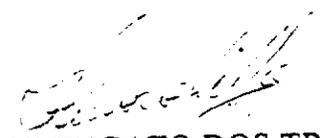
SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE PINDAMONHANGABA,
MOREIRA CÉSAR E ROSEIRA



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



SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE SANTOS, SÃO
VICENTE, CUBATÃO, GUARUJÁ E
LITORAL PAULISTA



SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICA E DE MATERIAL
ELÉTRICO DE TAUBATÉ,
TREMEMBÉ E DISTRITOS



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

