



ACÓRDÃO SDC Nº 00279 197-
PROCESSO TRT/SP Nº 0523/96-A

DISSÍDIO COLETIVO ECONÔMICO E GREVE

SUSCITANTE(S): SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE COMPONENTES PARA VEÍCULOS AUTOMOTORES SINDICATO NACIONAL DA INDUSTRIA DE FORJARIA E SINDICATO DA INDÚSTRIA DE PARAFUSOS PORCAS REB.TES E SIMILARES NO ESTADO DE SÃO PAULO

SUSCITADO(S): FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT/SP, SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, SANTO ANDRÉ, SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, MAUÁ, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA E OUTROS 16

ACORDAM os Juizes da Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, I- DAS PRELIMINARES ARGÜIDAS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: 1. DA ILEGITIMIDADE AD CAUSAM: por unanimidade de votos, em acolher parcialmente, para excluir do feito sem apreciação do mérito com fulcro no artigo 267, inciso VI, do Código de Processo Civil, o Sindicato dos Metalúrgicos de Baretos, conforme fundamentação do voto; 2. DO EDITAL DE CONVOCAÇÃO (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE BAURU): por unanimidade de votos, em rejeitar; 3. DA AUSÊNCIA DE REVINDICAÇÕES: por maioria de votos, em rejeitar, vencida a Exmª Juize Maria Aparecida Pellegrina; 4. DOS DOCUMENTOS FALTANTES: por unanimidade de votos, em rejeitar. II- DA GREVE: por unanimidade de votos, em declarar o movimento grevista não abusivo, determinando o pagamento dos dias parados, concedendo ainda, estabilidade de 90 (noventa) dias a todos os empregados representados pelos suscitados, a partir desta data; III- DOS ACORDOS: A) ACORDO DE FLS. 1300/1304: por maioria de votos, em não homologar o acordo de fls. 1300/1304, entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Campinas e Região e a empresa Eaton Truck Componentes Ltda., em razão das partes terem efetuado o seu depósito junto a órgão do Ministério do Trabalho, como explicitado a fls. 1375, vencido o Exmª Juiz Gualdo Amaury Formica; B) ACORDOS DE FLS. 1306/1314, 1423 E 1469/1472: por unanimidade de votos, em homologar integralmente os acordos, para que surtam os regulares efeitos de direito, nos termos de fundamentação do voto, exceção ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias



Metalmúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Barretos. C) ACORDO DE FLS. 1316/1320 por unanimidade de votos, em homologar o acordo entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Campinas e Região e a empresa Ideal Standard Wabco Indústria e Comércio Ltda, para que produza efeitos legais, nos termos da fundamentação do voto. D) ACORDO DE FLS. 1340/1347 por maioria de votos, em não homologar o acordo entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Campinas e Região e a empresa Robert Bosch Ltda., em razão das partes terem efetuado o seu depósito junto a órgão do Ministério do Trabalho, como explicitado a fls. 1343, vencido o Exmº Juiz Guido Amaury Formica. IV- DA APLICABILIDADE DOS ACORDOS ACOSTADOS AOS AUTOS: por unanimidade de votos, no que diz respeito ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Campinas, Americana, Hortolândia, Indaiatuba, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Sumaré e Valinhos e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânica e de Material Elétrico de Limeira, Cordeirópolis, Rio Claro e Itacemópolis, Santa Gertrudes, Corumbatai, Ipeúna, Ipirapina, Engenheiro Coelho, com a finalidade de garantir tratamento análogo à categoria profissional, que não podem ficar à mercê de diferenças dentro de seu próprio âmbito, em impor a aplicação das condições coletivas de trabalho pactuadas nos acordos de fls. 1306/1314, aplicando quanto à "Taxa Assistencial" em vista do constante as fls. 1307/1311, quanto aos Sindicatos relacionados o arbitramento da porcentagem a ser descontada a este título, os termos do Precedente TRT/SP nº 25: "Desconto assistencial de 5% (cinco por cento) dos empregados, associados ou não, de uma só vez e quando do primeiro pagamento dos salários já reajustados, em favor da entidade de trabalhadores, importância essa a ser recolhida em conta vinculada sem limite à Caixa Econômica Federal" juntamente com o Precedente nº 74, do C. Tribunal Superior do Trabalho: "Subordina-se o desconto assistencial sindical à não oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa até 10 (dez) dias antes do primeiro pagamento reajustado"; V- DAS CLÁUSULAS SOCIAIS: por unanimidade de votos, em revalidar todas as cláusulas sociais firmadas na Convenção Coletiva de Trabalho de 1993 (fls. 557/606), documento cuja vigência foi prorrogada através de vários termos de adesão e aditamento (fls. 607/631) até 31.10.1996, exceção à cláusula 66ª (fls. 629), passando a fazer parte integrante da presente decisão. Quanto as cláusulas impugnadas pelos Suscitantes as fls. 35/191, uma vez que nem todas coincidem com as cláusulas sociais ora renovadas, em julgar parcialmente procedentes conforme seguem: 1ª) CARTÃO DE PONTO: manter condição preexistente: "As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo 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"; 2ª) HORÁRIOS DE TRANSPORTE: manter condição preexistente: "O encerramento do

PD



expediente que se verificar no período noturno nas empresas que não oferecem transporte, deverá coincidir com os horários normalmente cobertos por serviço de transporte coletivo"; 3ª) REVISTA: manter condição preexistente: "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"; 4ª) DIÁRIAS: manter condição preexistente: "No caso de prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores às habituais, no que se refere a transporte, estadia e alimentação, e desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada"; 5ª) PROMOÇÕES: manter condição preexistente: "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 a 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"; 6ª) TESTE ADMISSIONAL: manter condição preexistente: "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"; 7ª) PREENCHIMENTO DE VAGAS: manter condição preexistente: "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 dos seus ex-empregados"; 8ª) GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR: manter condição preexistente: "A) Será garantido 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 o 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 a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional"; 9ª) GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE: manter condição preexistente: "A) ABONO DE FALTA: Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento

18



de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pre-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados porém as 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 Convenção ou da matrícula; Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada. C) **ESTÁGIO:** As empresas assegurarão aos seus empregados estudantes, a realização de estágio, na própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades da empresa"; 10ª) **LICENÇA PARA CASAMENTO:** manter condição preexistente: "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"; 11ª) **LICENÇA PATERNIDADE:** manter condição preexistente: "De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º, do art. 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"; 12ª) **GARANTIA AO TRABALHADOR QUE SE TORNAR PAI:** indeferir; 13ª) **AUSÊNCIA JUSTIFICADA:** manter condição preexistente: "A) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salários, até 2 (dois) dias consecutivos, em caso do falecimento de sogro ou sogra e 1 (um) dia no caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação; B) No caso de internação de filho(s), quando houver impossibilidade da esposa ou companheira de efetua-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito de descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário"; 14ª) **COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO:** manter condição preexistente: "A) Ao empregado afastado a partir de 21.12.92, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário; B) A complementação será devida inclusive para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias e também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção deste benefício previdenciário; C) 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 Salário Normativo vigente na época do evento"; 15ª) **NECESSIDADES HIGIÊNICAS:** manter condição preexistente: "A) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais; B) As empresas proporcionarão gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus

[assinatura]



empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado": 16º) CONVÊNIO MEDICOS manter condição preexistente: "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"; 17º) AUXÍLIO-FUNERAL: manter condição preexistente: "No caso de falecimento do 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"; 18º) INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ: manter condição preexistente: "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 de 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 à 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"; 19º) PAGAMENTO DO AUXÍLIO-NATALIDADE: manter condição preexistente: "As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, quando possível, efetuarão o pagamento do auxílio-natalidade a seus empregados, nas condições da Ordem de Serviço nº 2, do IAPAS/INPS, de 22.07.83"; 20º) CARTA DE REFERÊNCIA: manter condição preexistente: "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 não abrangidas por esta Convenção. Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo empregado"; 21º) CARTA-AVISO DE

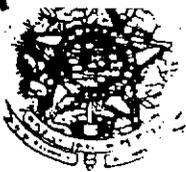
18



DISPENSA: manter condição preexistente. "O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se claramente os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada"; 22ª) PLANTÃO AMBULATORIAL: manter condição preexistente: "A) As empresas com 100 (cem) ou mais empregados, no período noturno, deverão manter um 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"; 23ª) ATENDIMENTO A ACIDENTADOS NO TRABALHO: prejudicada. 24ª) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL: manter condição preexistente. "As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado e fornecê-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"; 25ª) QUADROS DE AVISOS: manter condição preexistente: "Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados colocarão à disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional"; 26ª) MENSALIDADES DO SINDICATO: manter condição preexistente: "A) ATRASO NO RECOLHIMENTO - A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 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 de mensalidades, já descontadas dos associados do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, juntamente com o pagamento geral dos empregados, ou no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data da entrega protocolada dos mesmos pelo sindicato"; 27ª) INFORMAÇÕES GLOBAIS SETORIZADAS: indeferir. 28ª) INFORMAÇÕES GLOBAIS DAS EMPRESAS METALÚRGICAS: indeferir. 29ª) INFORMAÇÕES GERAIS: indeferir. 30ª) NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR: indeferir. 31ª) RELAÇÃO DE EMPRESAS: indeferir. 32ª) ENQUADRAMENTO: prejudicada; 33ª) ESCOLAS PROFISSIONALIZANTES MANTIDAS POR SINDICATOS: prejudicada; 34ª) REDUÇÃO DA



JORNADA DE TRABALHO: prejudicada. 35ª) HORAS EXTRAORDINÁRIAS: manter condição preexistente. "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 dos DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com o 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 promoção de jornada diária será também considerada como hora extraordinária o intervalo destinado a lanche ou refeição, que durante a mesma ocorrer. D) O empregador não poderá determinar a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias. Excetuam-se deste item, as situações previstas em Lei e os acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com assistência do sindicato representativo da categoria profissional nos casos determinados por Lei; E) As empresas que possuem 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"; 36ª) EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E INDUMENTÁRIA DE TRABALHO: manter condição preexistente: "As empresas fornecerão aos empregados gratuitamente uniformes, mecações e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais e óculos de segurança graduados, de acordo com receita médica, quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir"; 37ª) COMPENSAÇÃO DE HORAS: conceder conforme pleiteado: "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) Pegar 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"; 38ª) MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA: manter condição preexistente: "Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por esta Convenção e, ainda, nos serviços rotineiros de



manutenção mecânica e/ou elétrica as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita"; 39º) REGISTRO DE CONTRATO DE TRABALHO. prejudicada; 40º) PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR prejudicada; 41º) FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO: prejudicada; 42º) TRABALHO EM TURNOS REVEZADOS: prejudicada; 43º) REVEZAMENTO: prejudicada; 44º) INTERRUPÇÕES DO TRABALHO: manter condição preexistente: "As interrupções do trabalho, por responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente"; 45º) ADICIONAL NOTURNO: manter condição preexistente: "A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento), para fins do artigo 73, da CLT; 46º) ATUALIZAÇÕES NA CTPS: manter condição preexistente: "As empresas efetuarão as anotações pertinentes às 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"; 47º) REAJUSTE SALARIAL: prejudicada; 48º) AUMENTO REAL DE SALÁRIOS: prejudicada; 49º) DÉCIMO-QUARTO SALÁRIO: indeferir; 50º) AVALIAÇÃO CONJUNTURAL: indeferir; 51º) PISO SALARIAL: os pisos salariais preexistentes serão reajustados de acordo com os índices pactuados pelas partes; 52º) SUPRESSÃO DE REQUISITO PARA EQUIPARAÇÃO SALARIAL: prejudicada; 53º) SALÁRIOS: indeferir como pleiteado, todavia, manter cláusulas preexistentes; **ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE:** As empresas concederão aos seus empregados, um adiantamento mensal do salário, nas seguintes condições: A) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente; B) O adiantamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior; C) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento; D) O pagamento do adiantamento será devido inclusive nos meses que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário. **ATRASSO DE PAGAMENTO:** O pagamento mensal de salários será efetuado no 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 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

10



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. **RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO:** Os prêmios de qualquer natureza, desde que pagos habitualmente, ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho, deverão ser mencionados na CTPS. **COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento, com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que compoñham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor de recolhimento do FGTS"; 54ª) **ATRASSO DE PAGAMENTO:** manter condição preexistente: "O pagamento mensal de salários será efetuado no 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 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"; 55ª) **CARGOS E SALÁRIOS:** manter condição preexistente: "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"; 56ª) **ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE:** conceder nos termos do Precedente TRT/SP nº 04: "Iguai aumento aos empregados admitidos após a data-base, respeitando-se o limite dos empregados mais antigos na função"; 57ª) **DESCONTOS DO DSR:** manter condição preexistente: "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"; 58ª) **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS:** conceder nos termos do Precedente TRT/SP nº 44: "Empregados e Empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da



medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para a sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos. Aos membros da comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego, de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data de suas eleições;

59º) **CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** manter condição preexistente: "O contrato de experiência, previsto no artigo 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";

60º) **SALÁRIO ADMISSÃO:** manter condição preexistente: "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 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 nº 5 - **PROMOÇÕES**";

61º) **CONTROLE DE FERTILIDADE:** prejudicada; 62º) **GARANTIA DE EMPREGO:** prejudicada; 63º) **FÉRIAS:** manter condição preexistente: "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 abrangem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, esses dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares; D) A remuneração 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 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo das férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver. Parágrafo Único - Esta remuneração adicional também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas e serem indenizadas. Da

18



mesma forma, aplicar-se-á às férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa. E) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º. salário previsto em Lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra "A". F) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143, da CLT; G) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados; H) As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme a letra "A" acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas; I) Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado"; 6.4º) GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO: manter condição preexistente: "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 de capacidade laboral, e 2) que tenham se tomado 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 exigidas, 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 vítimas 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 processo, quando necessários, serão, preferencialmente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS; G) As

PD



[Assinatura]

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"; 65ª) GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA: manter condição preexistente: "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 empregado e empregador ou por pedido de demissão, ambos com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional"; 66ª) GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO DE CONCESSÃO DA APOSENTADORIA: indeferir; 67ª) GARANTIA AOS APRENDIZES - SENAI: manter condição preexistente: "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 51. Os menores aprendizes em empresas com 50 ou mais empregados em 31.03.93 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, e 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 enviarão 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

[Assinatura]



Profissional a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para aprendizes do sexo feminino. 68ª) GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA: manter condição preexistente: "A) Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou nesta Convenção; B) Na hipótese da recusa, pela empresa, da alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o encaminhamento 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 da prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional"; 69ª) LICENÇA-MATERNIDADE: manter condição preexistente: "De acordo com o inciso XVIII, do art. 7º, 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"; 70ª) PREVENÇÃO DO CÂNCER: indeferir. 71ª) GARANTIA DE EMPREGO À TRABALHADORA GESTANTE: manter condição preexistente: "A) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto; B) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação de dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS; C) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional; D) No caso de rescisão de contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, o aviso legal, ou previsto nesta Convenção, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia"; 72ª) GARANTIA DE EMPREGO A TRABALHADORA QUE SOFRER ABORTO: prejudicada; 73ª) LICENÇA-MATERNIDADE PARA TRABALHADORA ADOTANTE: manter condição preexistente: "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"; 74ª) AMAMENTAÇÃO: prejudicada; 75ª) ASSÉDIO SEXUAL: prejudicada; 76ª) SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO: manter condição preexistente: "A) A partir do 10º (décimo) dia de substituição de caráter eventual, o empregado substituído passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia, e menos que estas se prolonguem por período superior a 30 (trinta) dias; B) Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese a cláusula



PODER JUDICIÁRIO
Justiça do Trabalho - 2ª Região

F. S. 1500
[Assinatura]

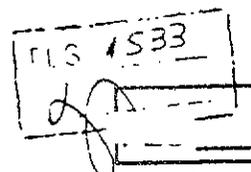
PROCESO TRT/SP Nº 0523 96-A

nº 5 - 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"; 77ª) OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS: indeferir; 78ª) EXTRATO DO FGTS prejudicada; 79ª) MULTA DO FGTS NA APOSENTADORIA: prejudicada; 80ª) PIS: manter condição preexistente: "As empresas, por ocasião da admissão, indicarão o banco e respectiva agência para pagamento do PIS aos seus empregados. Quanto 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"; 81ª) HABEAS DATA: prejudicada; 82ª) DO IMPEDIMENTO À DISCRIMINAÇÃO E DA PROIBIÇÃO AO TRABALHO INFANTIL: prejudicada; 83ª) READMISSÃO DE EMPREGADOS: manter condição preexistente: "As empresas abrangidas pela presente Convenção comprometem-se, sempre que possível, readmitir em seus quadros os empregados demitidos em épocas de crise"; 84ª) AUXÍLIO CRECHE: manter condição preexistente: "A) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 anos de idade e que não possuam creche própria poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º, do artigo 389, da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada de sua livre escolha, até o limite de 20% (vinte por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) até 6 (seis) meses. Na falta do comprovante acima mencionado, será pago diretamente à empregada o valor fixo de 10% (dez por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 6 (seis) meses. B) O auxílio creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada; C) Estão excluídas do cumprimento dessa cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis, ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional"; 85ª) ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: manter condição preexistente: "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. 89.312, de 23.01.84. Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos. Os atestados que retratem casos de urgência médica serão reconhecidos sempre"; 86ª) ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA: indeferir; 87ª) AUXÍLIO PARA FILHOS DEFICIENTES: conceder nos termos do Precedente TRT/SP nº 40: "As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio

[Assinatura]

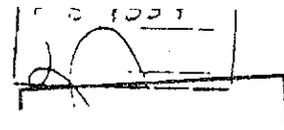


PODER JUDICIÁRIO
Justiça do Trabalho - 2ª Região



Folha 15
PROCESSO TRT SP Nº 0523 96-A

mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por filho nesta condição; 88ª) EXTENSÃO DO CONVÊNIO MÉDICO indeferir; 89ª) TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO: manter condição preexistente: "As empresas que oferecem aos seus empregados serviços 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 salários, 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 transporte também o serão, na mesma proporção. Os serviços de transportes fornecidos pela empresa deverão obedecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como deverão obedecer a legislação vigente. Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, independente de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o respectivo sindicato representativo da categoria profissional"; 90ª) AUXÍLIO ESCOLAR: indeferir; 91ª) COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO: manter condição preexistente: "A) Ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) dia e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o Salário Nominal, respeitando sempre para efeito da complementação o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo vigente na época do evento; B) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência, exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu Salário Nominal entre o 16º (décimo sexto) dia 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 nessa cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados"; 92ª) AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO: prejudicada; 93ª) APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS: manter condição preexistente: "As empresas, na medida de suas possibilidades, promoverão a admissão de deficientes físicos, em funções compatíveis"; 94ª) ATESTADOS E SALÁRIOS: conceder como pleiteado: "As empresas fornecerão, quando solicitados, atestados de afastamento e salários aos empregados demitidos por ocasião do ato de rescisão contratual"; 95ª) AVISO PRÉVIO: manter condição preexistente: "No caso 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 efetivamente



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 do trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pre-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 à 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" desta 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", "B" e "C" 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, do artigo 7º, da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado"; 96ª) ABONO POR APOSENTADORIA: manter condição preexistente: "Reservadas as 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). 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. Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula: A) As empresas que mantenham as suas expensas plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados; B) Quando a rescisão do Contrato de Trabalho ocorrer por iniciativa do empregador com o pagamento de todas as verbas rescisórias. O disposto nesta cláusula não se acumulará com



os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, artigo 7º, da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado: 97ª) FÉRIAS PROPORCIONAIS: prejudicada; 98ª) HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO: prejudicada; 99ª) REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES: prejudicada; 100ª) DA GARANTIA DO EXERCÍCIO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL: indeferir; 101ª) PROCESSOS DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS: indeferir; 102ª) MOBILIDADE DE MÃO-DE-OBRA: indeferir; 103ª) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL: prejudicada; 104ª) ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES: indeferir; 105ª) PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES E/OU CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS: manter condição preexistente: "I - Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço até 8 (oito) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriado e descanso remunerado, desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas; II - Este benefício será estendido aos empregados em geral, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo: 1 - Para as empresas com mais de 50 (cinquenta) e até 500 (quinhentos) empregados, limitado a 1 (um) empregado por ano; 2 - Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1.000 (um mil) empregados, limitado a 3 (três) empregados por ano; 3 - Para as empresas com mais de 1.000 (um mil) empregados, limitado a 5 (cinco) empregados por ano; III - ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa"; 106ª) CONTATOS COM A EMPRESA: manter condição preexistente: "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"; 107ª) AFASTAMENTO POR MOTIVOS ELETIVOS: prejudicada; 108ª) DA TUTELA DOS DIRIGENTES DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL: indeferir; 109ª) SINDICALIZAÇÃO: indeferir; 110ª) ASSEMBLÉIAS: indeferir; 111ª) QUADRO DEMONSTRATIVO DE FUNÇÕES E SALÁRIOS: indeferir; 112ª) RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS: manter condição preexistente: "As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 31 de agosto de 1993, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue em 1993. As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional"; 113ª) PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO: manter condição preexistente:



"Quando solicitada 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"; 114º) CONTRATOS SOCIAIS: indeferir; 115º) REGULAMENTOS INTERNOS E NORMAS SOCIAIS: prejudicada; 116º) TERCEIRIZAÇÃO: prejudicada; 117º) NEGOCIAÇÃO DIRETA - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR: prejudicada; 118º) COMISSÃO TÉCNICA DE ESTUDOS PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS: manter condição preexistente: "Deverá ser formada pelas partes uma Comissão Técnica, visando a realização de estudos na área de prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais. Esta comissão poderá solicitar a participação e auxílio de instituições governamentais relacionadas a segurança e medicina do trabalho"; 119º) TRANSFORMAÇÃO DA CIPA EM COMISSÃO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO, SAÚDE E MEIO AMBIENTE (CCTMA): indeferir; 120º) CIPA/CCTMA: manter condição preexistente: "A) As empresas obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPAS, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional nos primeiro 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 o nome de todos os candidatos. As empresas setorializarão, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos; C) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa; D) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o sindicato representativo da categoria profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes, bem como os representantes indicados pelo empregador; E) O não cumprimento do disposto nas letras "A", "B", "C" e "D", por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do respectivo sindicato representativo da categoria profissional; F) O curso de treinamento será obrigatório para os membros das CIPAS, mesmo aos reeleitos, e deverá ser concluído nos primeiro 60 (sessenta) dias, a contar da data da posse dos mesmos. A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional qual a entidade que ministrará esse curso e a data provável do seu início; G) O Cipeiro, representante dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor

18



que o elegeu. H) As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional da base territorial cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 35º (trigésimo quinto) dia após a realização da reunião. I) A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência o programa e data de realização da SIPAT-Semana Interna de Prevenção de Acidente: 121ª) PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS: prejudicada: 122ª) PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS: manter condição preexistente: "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"; 123ª) MEDIDAS DE PROTEÇÃO: manter condição preexistente: "A) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, relativas às condições de trabalho e segurança do empregado; B) O respectivo sindicato representativo da categoria profissional, oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho e segurança; C) No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão providenciadas e em que prazo. No caso de situações de emergência ou de perigo iminente o prazo será de 10 (dez) dias; D) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres, e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho; E) O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do E.P.I. adequado"; 124ª) NOCIVIDADE: indeferir; 125ª) CARTEIRA INDIVIDUAL SANITÁRIA E DE RISCO: indeferir; 126ª) RADIOATIVIDADE: prejudicada; 127ª) TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS: indeferir na forma pleiteada, todavia deferir garantia de emprego e salário ao empregado portador do vírus HIV, até seu afastamento pelo INSS, salvo na hipótese de falta grave ou mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência da entidade sindical; 128ª) RISCO GRAVE IMINENTE: prejudicada; 129ª) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO: manter condição preexistente: "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 e

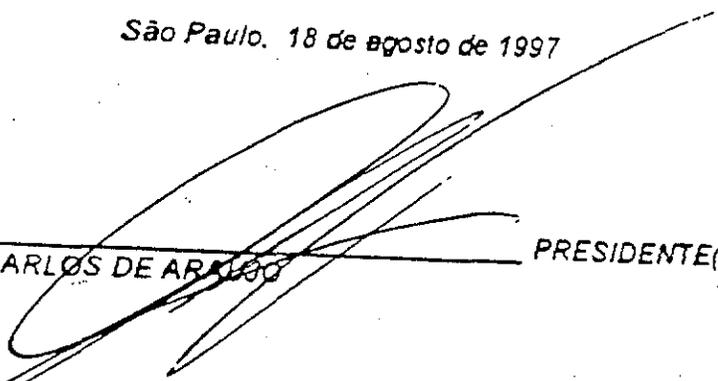


comunicação ao sindicato deverá ser feita no mesmo prazo e partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato"; 130ª) REMÉDIOS: manter condição preexistente: "As empresas, sempre que possível, estabelecerão convênios com farmácias e drogeries para aquisição de remédios pelos seus empregados"; 131ª) PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO: manter condição preexistente: "Aos técnicos da empresa, especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho, definidos pela NR-4 da Portaria nº 3214/78, 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 desses profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes"; 132ª) PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL: prejudicada; 133ª) PREVENÇÃO A LESÃO DE ESFORÇOS REPETITIVOS: indeferir; 134ª) ÁGUA POTÁVEL: manter condição preexistente: "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"; 135ª) CONTROLE DE BANHEIRO: indeferir; 136ª) ADICIONAIS DE RISCO-ATIVIDADE DO TRABALHADOR: A) INSALUBRIDADE: prejudicada; B) PERICULOSIDADE: prejudicada; 137ª) TRABALHADOR AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE ACIDENTE DO TRABALHO: manter condição preexistente: "A) Ao trabalhador afastado do serviço, por acidente do trabalho ou por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou nesta Convenção; B) Na hipótese de 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"; 138ª) FORMA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS: indeferir; 139ª) MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS: manter condição preexistente: "Fica acordada, pelas partes, multa equivalente a 1% (um por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por infração e por empregado envolvido, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta Convenção, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada. Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuem cominações específicas"; 140ª) AÇÃO DE CUMPRIMENTO E COMPETÊNCIA: prejudicada; 141ª) GARANTIAS GERAIS: manter condição preexistente: "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"; 142ª) NORMAS CONSTITUCIONAIS: prejudicada; 143ª) CUMPRIMENTO: manter

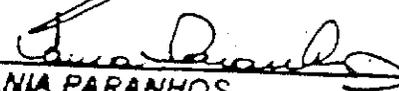


condição preexistente. As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora, incorrerá nas penalidades previstas nesta Convenção e na legislação vigente. 144ª) DATA-BASE, indeferir. 145ª) TRABALHADORES ANISTIADOS, prejudicada 146ª), VIGÊNCIA, indeferir na forma pleiteada, todavia a presente norma coletiva terá vigência por um (1) ano a partir de 1º de novembro de 1996 a 31 de outubro de 1997. Custas processuais a cargo dos Suscitantes, sobre o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), no importe total de R\$ 200,00 (duzentos reais).

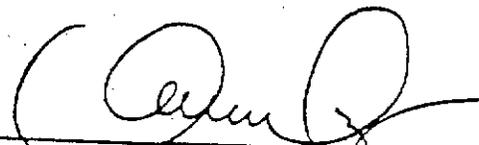
São Paulo, 18 de agosto de 1997



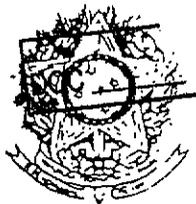
JOÃO CARLOS DE ARAGO PRESIDENTE(A)



VANIA PARANHOS RELATOR(A)



MÁRIA DA CARVALHEIRA BAUR PROCURADOR(A)
Oksana M. D. Boldo (CIENTE)



F. S. 1540

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO

PROCESSO TRT/SP 523/96-A

DISSÍDIO COLETIVO ECONÔMICO E GREVE

SUSCITANTES: 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

SUSCITADOS: FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT-SP; SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, SANTO ANDRÉ, SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, MAUÁ, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA E OUTROS 16

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 representam perante este Tribunal requerendo a instauração do presente Dissídio Coletivo Econômico, cumulado com greve, em face da FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT-SP; SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, SANTO ANDRÉ, SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, MAUÁ, RIBEIRÃO PIRES E RIO GRANDE DA SERRA, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPINAS, AMERICANA, HORTOLÂNDIA, INDAIATUBA, MONTE MOR, NOVA ODESSA, PAULÍNEA, 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, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE LIMEIRA, CORDEIRÓPOLIS, RIO CLARO E IRACEMÓPOLIS, SANTA GERTRUDES, CORUMBATAÍ, IPEÚNA, IPIRAPINA, ENGENHEIRO COELHO, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, JACAREÍ,



FLS 1541
J

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 2

CAÇAPAVA, IGARATÁ E SANTA BRANCA; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SOROCABA, IPERÓ, IBIÚNA, TAPIRAÍ, SARAPUI, SANTO DE PIRAPORA, VOTORANTIM, SÃO ROQUE, PELAR DO SUL, ARAÇARIGUAMA, ARAÇOIABA DA SERRA, ITAPETINGA, PIEDADE E TATUI, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE BARRETOS; 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 CAIEIRAS, FRANCISCO MORATO, FRANCO DA ROCHA E CAJAMAR; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE AMPARO, PEDREIRAS, JAGUARJUNA 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, MECÂNICAS 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 e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE TAUBATÉ, TREMEMBÉ E DISTRITOS, uma vez que, por estarem as partes no período de renovação da norma coletiva que se expirou em 31 de outubro de 1996, houve impasse nas negociações mantidas entre as mesmas, com ocorrência de greve a partir de 6 de novembro de 1996, apresentando sua proposta de conciliação e requerendo, desde já, seja decretado o não pagamento dos dias parados, pois, embora os Suscitados tenham cumprido os requisitos legais para a decretação e deflagração do movimento paredista, a "participação em greve suspende o contrato de trabalho", nos termos do art. 7º., da Lei nº. 7.783, de 28 de junho de 1989. W



1542

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 3

Procuração e documentos a fls. 196/326 (SINDIPEÇAS);
procuração e documentos a fls. 301/326 (SINPA); procuração e documentos a fls.
327/393 (SINDIFORJA).

Em Audiência de Instrução e Conciliação, realizada em
11.11.1996, cujo termo encontra-se a fls. 398/399, as partes esclareceram que a
greve teve início em 6.11.1996, e continua desde então; o Exmº. Sr. Juiz Instrutor
determinou que as partes apresentassem, em 5 dias, suas "PROPOSTAS FINAIS",
ficando adiada a audiência para o dia 19.11.1996.

Contestações, procurações e documentos a fls. 399/632.

Em audiência de prosseguimento, realizada em 19.11.1996,
conforme termo acostado a fls. 632/635, os Suscitados requereram a inclusão do
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE MONTE ALTO no presente feito, o
qual, ante a concordância dos Suscitantes, passou a integrar a lide; ambas as partes
apresentaram proposta de conciliação e os Suscitantes declararam não haver
qualquer possibilidade de acordo no presente dissídio coletivo, pelo que o Exmº.
Juiz Instrutor apresentou aos litigantes a mesma proposta conciliatória feita no
processo TRT/SP 516/96-A.

Documentos e procurações juntados a fls. 636/1267.

Os Suscitados requereram a anexação destes autos aos do
processo TRT/SP 516/96-A, a fls. 1269, que foi indeferida pela Juíza Relatora.

Parecer da D. Procuradoria, a fls. 1278/1290, com arguição de
preliminares, opinando pela determinação do pagamento dos dias parados em razão
da greve, facultada a compensação; pela extinção do feito sem julgamento do
mérito, com base no art. 267, inciso VI, do Código de Processo Civil; pela
conversão do julgamento em diligência, a fim de que sejam providenciados os
documentos faltantes, nos termos da fundamentação; protestando por ulterior
manifestação; pela ratificação do indeferimento de apensamento do presente aos
autos do processo TRT/SP 516/96-A; no mérito, pela procedência parcial das
reivindicações.

Os Suscitantes juntam documentos a fls. 1292/1297.

15



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

27
FLS. 4

O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPINAS E REGIÃO requer a juntada do Acordo Coletivo de Trabalho por ele celebrado com a empresa EATON TRUCK COMPONENTES LTDA., a fls. 1300/1304.

As partes, exceção aos Suscitados de Campinas e Região, noticiam a composição parcial quanto ao litígio de que trata o presente processo, nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho - Judicial que ora juntam, a fls. 1306/1314.

O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPINAS E REGIÃO requer a juntada do Acordo Coletivo de Trabalho por ele celebrado com a empresa IDEAL STANDARD WABCO INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA., a fls. 1315/1320.

Manifestação da D. Procuradoria, a fls. 1329/1331, opinando pela homologação do acordo realizado entre os litigantes com relação aos sindicatos profissionais de MONTE ALTO, SALTO E MATÃO, e pela não homologação dos acordos remanescentes, por ilegitimidade *ad causam*, e, caso assim não se entenda, reitera o parecer inicial, pela juntada da respectiva Convenção Coletiva anterior.

ROBERT BOSCH LTDA. requer a juntada do Acordo Coletivo de Trabalho por ela celebrado com o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPINAS E REGIÃO, a fls. 1341/1347.

ROBERT BOSCH LTDA. junta petição e documentos a fls. 1353/1372.

EATON TRUCK COMPONENTES LTDA. junta petição e documentos a fls. 1374/1386.

Parecer complementar da D. Procuradoria, a fls. 1389/1390, opinando pela não homologação do acordo de fls. 1333/1339, por falta de interesse, pelo não cumprimento do r. despacho de fls. 1348.

Os Suscitantes requerem a suspensão do feito, por 15 dias, tendo em vista que as partes estão em vias de composição amigável, a fls. 1392, o que foi deferido pela Exmª. Juíza Relatora.



1544
27

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 5

A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT/SP junta petição e documentos a fls. 1393/1418 e substabelecimento a fls. 1421.

Os Suscitantes juntam aditamento ao Acordo Coletivo de Trabalho - Judicial. a fls. 1422/1425.

Documentos juntados pela FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT/SP a fls. 1426/1453.

Documentos juntados pelos Suscitantes a fls. 1454/1466.

Acordo Coletivo juntado a fls. 1467/1472, pela FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT e SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC E OUTROS e os Suscitantes.

Documentos juntados a fls. 1473/1497 pela FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT e SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC E OUTROS.

Documentos juntados a fls. 1498/1500 pelos Suscitantes.

É o relatório. *[assinatura]*



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523796-A

1545
27

FLS. 6

VOTO

I - DAS PRELIMINARES ARGÜIDAS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

I. DA ILEGITIMIDADE AD CAUSAM

Argüi o Ministério Público do Trabalho, em preliminar, que, exceção ao Sindicato das cidades de Monte Alto, Salto e Matão, os demais não publicaram o edital de convocação para a assembléia de trabalhadores em jornal de grande circulação, que atingisse toda a base territorial dos mesmos; e, no que diz respeito ao local da realização das assembléias, estas efetivaram-se apenas nas sedes das entidades sindicais, o que implica na falta de outorga de poderes da categoria profissional aos seus sindicatos, por falta de representação, pelo que deve a presente ação ser extinta sem julgamento do mérito, nos termos do inciso VI, do artigo 267, do Código de Processo Civil.

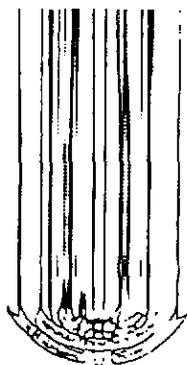
Todavia, acolho parcialmente a prejudicial suscitada.

A alegação de que os empregados interessados não foram devidamente convocados para participar da assembléia geral não pode prosperar porque cumprida a formalidade legal pertinente à convocação da categoria dos metalúrgicos, como se depreende da documentação acostada aos autos, cuja indicação consta abaixo no item "documentos".

Ademais, há que atentar-se para a inexistência de previsão legal para a obrigatoriedade de publicação de múltiplos editais, assim como a realização de múltiplas assembléias quando o Sindicato profissional é de base regional, sendo de conhecimento de toda a categoria este fato, e, a acolher-se tal exigência, as decisões das Assembléias tornar-se-iam extremamente complexas, dificultando a implementação da vontade da categoria, para elaboração de uma pauta única.

No que diz respeito ao Sindicato dos Metalúrgicos de Barretos, além de não ter acostado aos autos os documentos mencionados no opinativo ministerial, sequer regularizou sua representação processual, pelo que em relação a esta entidade sindical julgo extinto o feito sem apreciação do mérito, com fulcro no artigo 267, inciso VI, do Código de Processo Civil.

AD



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 7

DOCUMENTOS

Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Região: fls. 416/427 e 439/440.

Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba e Região: fls. 441/453 e 521.

Sindicato dos Metalúrgicos de Araraquara e Américo Brasiliense: fls. 536/546.

Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: fls. 430/440, 774/775 e 780.

Sindicato dos Metalúrgicos de Itu e Região: fls. 524/527.

Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira e Região: fls. 503/507.

Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região: fls. 549/553.

Sindicato dos Metalúrgicos de Matão: fls. 510/513.

Sindicato dos Metalúrgicos de Salto: fls. 530/533.

Sindicato dos Metalúrgicos de Caieiras e Região: fls. 456/460.

Sindicato dos Metalúrgicos de Amparo e Região: fls. 472/476.

Sindicato dos Metalúrgicos de Pindamonhangaba e Região: fls. 486/490.

Sindicato dos Metalúrgicos de Bauru e Região: fls. 479/483.

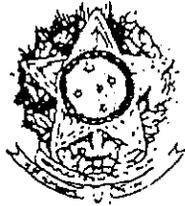
Sindicato dos Metalúrgicos de Santos e Região: fls. 463/469.

Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté e Região: fls. 493/500.

Sindicato dos Metalúrgicos de Monte Alto: fls. 717/723.

2. DO EDITAL DE CONVOCAÇÃO (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE BAURU)

Fica desde logo rejeitada a preliminar de extinção do feito em relação ao Sindicato dos Metalúrgicos de Bauru e Região, pelo fato de o edital ter sido publicado no mesmo dia da realização da assembléia da categoria profissional porque inexistem quaisquer irregularidades já que não há notícias, nos presentes autos, de que o mesmo tenha sido impugnado pelos associados do Suscitado, uma



1546

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 7

DOCUMENTOS

Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Região: fls. 416/427 e 439/440.

Sindicato dos Metalúrgicos de Sorocaba e Região: fls. 441/455 e 521.

Sindicato dos Metalúrgicos de Araraquara e Américo Brasiliense: fls. 536/546.

Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região: fls. 430/440, 774/775 e 780.

Sindicato dos Metalúrgicos de Itu e Região: fls. 524/527.

Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira e Região: fls. 503/507.

Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região: fls. 549/553.

Sindicato dos Metalúrgicos de Matão: fls. 510/513.

Sindicato dos Metalúrgicos de Salto: fls. 530/533.

Sindicato dos Metalúrgicos de Caieiras e Região: fls. 456/460.

Sindicato dos Metalúrgicos de Amparo e Região: fls. 472/476.

Sindicato dos Metalúrgicos de Pindamonhangaba e Região: fls. 486/490.

Sindicato dos Metalúrgicos de Bauru e Região: fls. 479/483.

Sindicato dos Metalúrgicos de Santos e Região: fls. 463/469.

Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté e Região: fls. 493/500.

Sindicato dos Metalúrgicos de Monte Alto: fls. 717/723.

2. DO EDITAL DE CONVOCAÇÃO (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE BAURU)

Fica desde logo rejeitada a preliminar de extinção do feito em relação ao Sindicato dos Metalúrgicos de Bauru e Região, pelo fato de o edital ter sido publicado no mesmo dia da realização da assembleia da categoria profissional porque inexistem quaisquer irregularidades já que não há notícias, nos presentes autos, de que o mesmo tenha sido impugnado pelos associados do Suscitado, uma



FLS 1547
20

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 8

vez que somente eles têm interesse legítimo para suscitar dúvidas dessa ordem. Por outro lado nem sequer a parte adversa levantou tal questão.

3. DA AUSÊNCIA DE REIVINDICAÇÕES

Igualmente, não colhe a argumentação da D. Representante do Ministério do Trabalho, quanto à ausência das reivindicações nas atas de assembléia dos sindicatos das cidades de Pindamonhangaba e Região e Taubaté e Região.

Ora, é óbvio que a aprovação da pauta de reivindicações não se deu de forma genérica, posto inexistir qualquer impugnação à assembléia, nos autos, nesse sentido:

O fato de as cláusulas reivindicadas não constarem uma a uma da ata da assembléia não significa que a sua aprovação tenha se dado sem que as mesmas fossem do conhecimento da categoria profissional. Ademais, consoante se verifica a fls. 486 mencionada ata refere-se à discussão e aprovação da pauta de reivindicações.

4. DOS DOCUMENTOS FALTANTES

Rejeito a preliminar.

Restaram preenchidos todos os requisitos exigidos pela Instrução Normativa 04/93, do C. Tribunal Superior do Trabalho, bastando uma simples verificação da documentação acostada aos autos para tanto.

II - DA GREVE

O movimento sob análise nestes autos não é abusivo, uma vez que os próprios Suscitantes afirmam que os Suscitados cumpriram os requisitos exigidos pela Lei nº. 7783, de 28 de junho de 1989, para a deflagração da greve.

Em razão da não abusividade do movimento paredista e tendo em vista que a greve é direito constitucionalmente assegurado aos trabalhadores, determino o pagamento dos dias parados, sendo impossível o acolhimento da pretensão dos Suscitantes no que concerne a este aspecto, salientando-se que, apesar do que dispõe o artigo 7º. da lei supra mencionada, à época não existia acordo coletivo, convenção coletiva, laudo arbitral ou decisão desta Justiça Especializada.



1548
[assinatura]

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 9

Ademais, por tratar-se de dissídio coletivo de data-base, na esteira de reiterada jurisprudência desta Corte, concedo estabilidade de 90 (noventa) dias a todos os empregados representados pelos Suscitados, a partir desta data.

III - DOS ACORDOS

A) ACORDO DE FLS. 1300/1304

Deixo de homologar o acordo de fls. 1300/1304, entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Campinas e Região e a empresa Eaton Truck Componentes Ltda., em razão das partes terem efetuado o seu depósito junto a órgão do Ministério do Trabalho, como explicitado a fls. 1375. Assim sendo todo acordo instrumento de composição autônoma entre as partes prescinde de homologação do Poder Judiciário.

B) ACORDOS DE FLS. 1306/1314, 1423 E 1469/1472

Examinando os acordos acostados aos autos a fls. 1306/1314, 1423 e 1469/1472, entre Suscitantes e Suscitados, bem como as manifestações de fls., exceção ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Barretos, constato que os mesmos, além de representarem a vontade das partes, estão revestidos das formalidades legais, pelo que homologo-os integralmente para surtam os regulares efeitos de direito.

Há que ser esclarecido, também, que os Suscitados Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Campinas, Americana, Hortolândia, Indaiatuba, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínea, Sumaré e Valinhos e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Limeira, Cordeirópolis, Rio Claro e Itacemápolis, Santa Gertrudes, Corumbataí, Ipeúna, Ipirapina, Engenheiro Coelho deixaram de firmar o acordo de fls. 1306/1314, tendo apenas acordado com as cláusulas constantes dos acordos de fls. 1423 e 1469/1472.

Igualmente, há que ser salientado que o pleito referente às cláusulas sociais, conforme o pactuado pelas partes, ficará sujeito à decisão do presente dissídio coletivo.

[assinatura]



1549

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 10

C) ACORDO DE FLS. 1316/1320

Da mesma forma homologo o acordo entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Campinas e Região e a empresa Ideal Standard Wabco Indústria e Comércio Ltda. para que produza efeitos legais, devendo ser esclarecido que a Convenção Coletiva de Trabalho mencionada no termo pactuado a fls. 1316/1320 encontra-se anexada a fls. 557/606, sendo certo, ainda, a existência de termos de adesão e aditamentos a tal documento, conforme demonstrado a fls. 607/631.

D) ACORDO DE FLS. 1340/1347

Deixo de homologar o acordo entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Campinas e Região e a empresa Robert Bosch Limitada em razão das partes terem efetuado o seu depósito junto a órgão do Ministério do Trabalho, como explicitado a fls. 1343.

IV - DA APLICABILIDADE DOS ACORDOS ACOSTADOS AOS AUTOS

No que diz respeito ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Campinas, Americana, Hortolândia, Indaiatuba, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Sumaré e Valinhos e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânica e de Material Elétrico de Limeira, Cordeirópolis, Rio Claro e Itacemápolis, Santa Gertrudes, Corumbatai, Ipeúna, Ipirapina, Engenheiro Coelho, com a finalidade de garantir tratamento análogo à categoria profissional, que não pode ficar à mercê de

B



1550

27

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 11

diferenças dentro de seu próprio âmbito, impõe-se a aplicação das condições coletivas de trabalho pactuadas nos acordos de fls. 1306/1314.

Quanto à "Taxa Assistencial", em vista do constante a fls. 1307/1311, faz-se necessário, no que concerne aos Suscitados relacionados neste item, o arbitramento da porcentagem a ser descontada a este título.

Nesse sentido, deve ser aplicado o Precedente nº. 25, deste C. Tribunal, bem como o de nº. 74, do C. Tribunal Superior do Trabalho, a saber:

"Desconto Assistencial de 5%, dos empregados associados ou não, de uma só vez e quando do primeiro pagamento dos salários já reajustados, em favor da entidade de trabalhadores, importância a ser recolhida em conta vinculada sem limite à Caixa Econômica Federal".

"Subordina-se o desconto assistencial sindical à não oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa até 10 (dez) dias antes do primeiro pagamento reajustado".

V - DAS CLÁUSULAS SOCIAIS

Inicialmente, há que ser ressaltado que todas as cláusulas sociais firmadas na Convenção Coletiva de Trabalho de 1993 (fls. 557/606), documento cuja vigência foi prorrogada através de vários termos de adesão e aditamento (fls. 607/631) até 31.10.1996, exceção à cláusula 66ª. (fls. 629), neste momento estão sendo revalidadas, e, conseqüentemente, ficam fazendo parte integrante da presente decisão.

A seguir serão examinadas as cláusulas impugnadas pelos Suscitantas a fls. 35/191, uma vez que nem todas coincidem com as cláusulas sociais ora renovadas.

1. - CARTÃO DE PONTO

"Os trabalhadores, a partir da data do início da vigência deste contrato, ficarão dispensados da marcação dos cartões de ponto nos horários de refeição".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 36), a saber:

[Assinatura]



1551

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 12

"As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo 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".

2. - HORÁRIOS DE TRANSPORTE

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

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 35), a saber:

"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 transporte coletivo".

3. - REVISTA

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

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 53), a saber:

"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".

4. - DIÁRIAS

"Caso haja prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores às habituais no que se refere a transporte, estadia e alimentação, e desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa reembolsará a despesa que for comprovada".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 30), a saber:

"No caso de prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores às habituais, no que se refere a transporte, estadia e

[Assinatura]



1552

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 13

alimentação, e desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada”.

5. - PROMOÇÕES

“A promoção de empregado, para cargo de nível superior ao exercido, comportará um período experimental não superior a 30 (trinta) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS:

Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência, o período experimental não poderá exceder a 90 (noventa) dias;

Será garantido ao empregado promovido para a função ou cargo sem paradigma um aumento real de no mínimo 20% (vinte por cento). Para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função”.

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 16), a saber:

“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 a 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”.

6. - TESTE ADMISSIONAL

“A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 1 (um) dia, sendo devidamente remunerado pelo salário da função correspondente;

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



1553

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 14

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 39), a saber:

"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".

7. - PREENCHIMENTO DE VAGAS

"As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus trabalhadores em atividade, para preenchimento de vagas de níveis superiores.

A) As empresas utilizarão o balcão de emprego do Sindicato;

B) As empresas darão preferência à readmissão dos ex-empregados;

C) As empresas não poderão, ao contratar ou promover preenchimento de cargos, praticar discriminação em razão do sexo, raça, cor, idade, estado civil, ter ou não ter filhos. A seleção, para ambos os casos, deverá levar em conta tão-somente a qualificação e ou conhecimentos exigidos para o exercício da função".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 38), a saber:

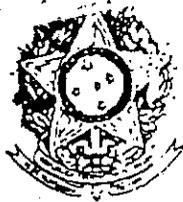
"A) Para preenchimento de vagas de níveis superiores, as empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus empregados em atividade;

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 dos seus ex-empregados".

8. - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

"A) Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos



F. 1554
2

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 15

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 o Tiro de Guerra;

C) Havendo coincidência entre o horário da 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 empregado e o empregador com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional”.

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 70), a saber:

“A) Será garantido 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 o 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;

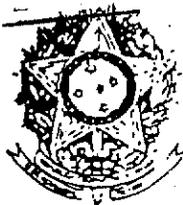
D) Estes empregados não poderão ser despedidos a não ser por prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional”.

9. - GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE

“A) ABONO DE FALTA

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas.

IP



FLS 1555
[assinatura]

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 16

e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados 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, devendo a empresa ser notificada dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura deste Contrato Coletivo de Trabalho ou da matrícula. Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada;

C) ESTÁGIO

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

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 69), a saber:

“A) ABONO DE FALTA

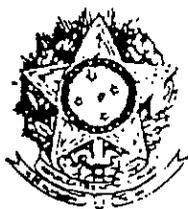
Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados porém às 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 Convenção ou da matrícula;

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

[assinatura]



C) ESTÁGIO

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

10. - LICENÇA PARA CASAMENTO

"No caso de casamento do(a) trabalhador(a) a licença remunerada será de 6 (seis) dias úteis consecutivos ou 7 (sete) dias corridos, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 61), a saber:

"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".

11. - LICENÇA PATERNIDADE

"Fica garantido, ao trabalhador que se tornar pai, licença remunerada de 8 (oito) dias úteis, contados desde a data do parto, excluindo-se o dia previsto no inciso III, do art. 473, da CLT".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 63), a saber:

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

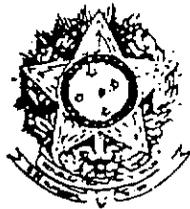
12. - GARANTIA AO TRABALHADOR QUE SE TORNAR

PAI

"Ficam garantidos emprego e salários por 30 dias, ao trabalhador que se tornar pai, desde o nascimento ou do termo de adoção".

Indefiro: a ampliação da garantia pleiteada depende do consenso entre as partes.

JP



1557

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 18

13. - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

"A) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, DSR, férias e 13º. salário, até 2 (dois) dias consecutivos, em caso do falecimento de sogro ou sogra e 1 (um) dia no caso de internação hospitalar da esposa(o), ou companheira(o), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação;

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

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

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 65), a saber:

"A) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salários, até 2 (dois) dias consecutivos, em caso do falecimento de sogro ou sogra e 1 (um) dia no caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação;

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

14. - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º. SALÁRIO

"A) Ao empregado afastado a partir de 21.12.96, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º. salário;

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



1550
2

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 19

C) *Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado*".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 58), a saber:

"A) Ao empregado afastado a partir de 21.12.92, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º. salário:

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

C) *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 Salário Normativo vigente na época do evento*".

15. - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

"A) *Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais:*

B) *As empresas proporcionarão gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado*".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 88), a saber:

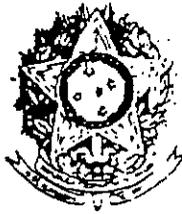
"A) *Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais:*

B) *As empresas proporcionarão gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado*".

16. - CONVÊNIO MÉDICOS

"*As empresas deverão estabelecer convênios de assistência médica preferencialmente com serviços que se proponham dar atenção integral à*

R-7



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

1559
27
FLS. 20

saúde, com programas de promoção, prevenção e recuperação da saúde do trabalhador e sua família. Este modelo deverá ser pesquisado no mercado podendo ter a contribuição do sindicato profissional da categoria.

Os empregados das empresas que possuam convênio de assistência médica encaminharão ao setor competente as reclamações atinentes aqueles serviços, colaborando para sua eficiência.

Neste mesmo sentido as empresas encaminharão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional o material orientativo das facilidades oferecidas pelo(s) convênio(s) quando editado. As empresas acima citadas proporcionarão aos seus ex-empregados, afastados definitivamente por aposentadoria, facilidades para sua continuidade no plano de assistência médica, desde que assumam o custo de sua participação no convênio”.

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 85), a saber:

“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”.

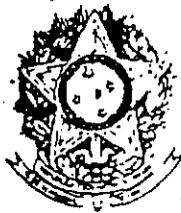
17. - AUXÍLIO-FUNERAL

“No caso de falecimento do trabalhador, a empresa pagará a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 5 (cinco) salários nominais em caso de morte natural ou por acidente do trabalho”.

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 55), a saber:

“No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas

IPD



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

1560
J
FLS. 21

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".

18. - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

"Na ocorrência de morte natural ou aposentadoria por invalidez permanente por motivo de doença, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio trabalhador na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 10 (dez) salários nominais do trabalhador.

A) Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causada por acidente do trabalho ou doença do trabalho, definidos de acordo com a legislação específica. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas em lei;

B) O pagamento da indenização contemplado neste artigo não prejudicará aquela devida por responsabilidade civil, nem excluirá a responsabilidade penal;

C) Nesta indenização não poderá ser compensada aquela devida pela Previdência Social, bem como os demais benefícios previstos neste contrato coletivo".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 56), a saber:

"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;

PD



1561
[assinatura]

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 22

C) As empresas que mantêm plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à 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".

19. - PAGAMENTO DO AUXÍLIO-NATALIDADE

"As empresas efetuarão o pagamento do auxílio-natalidade, diretamente a seus empregados".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 60), a saber:

"As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, quando possível, efetuarão o pagamento do auxílio-natalidade a seus empregados, nas condições da Ordem de Serviço nº. 2, do LAPAS/TNPS, de 22.07.83".

20. - CARTA DE REFERÊNCIA

"As empresas abrangidas por este Contrato Coletivo 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 não abrangidas por este Contrato Coletivo.

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

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 41), a saber:

"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 não abrangidas por esta Convenção.

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

[assinatura]



1562

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 23

21. - CARTA-AVISO DE DISPENSA

"O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se claramente os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 42), a saber:

"O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se claramente os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada".

22. - PLANTÃO AMBULATORIAL

"As empresas que operam no período noturno deverão manter equipes médicas e de enfermagem durante vinte e quatro horas por dia, no local de trabalho, bem como veículo apropriado para atendimentos de emergências".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 89), a saber:

"A) As empresas com 100 (cem) ou mais empregados, no período noturno, deverão manter um 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".

23. - ATENDIMENTO A ACIDENTADOS NO TRABALHO

"Além dos equipamentos e medicamentos previstos na legislação, tais como caixas de primeiros-socorros, macas, ambulâncias, etc, serão colocados à disposição para o atendimento dos acidentados todos os recursos necessários para manutenção da vida e encaminhamento hospitalar".

Prejudicada diante de previsão de texto legal.

10



1563

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 24

24. - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

"As empresas serão obrigadas a preencher os formulários exigidos pela seguridade social aos segurados e a cargo do empregador, conforme abaixo discriminado:

A) As comunicações de acidente do trabalho, destinadas ao órgão previdenciário, deverão ser encaminhadas no prazo máximo de 12 (doze) horas da ocorrência do acidente-tipo, ou da solicitação pelo interessado, no caso de doença profissional, nos parâmetros da Lei 8223 91 e dos Decretos 357 91 e 611 92:

B) A relação dos salários-de-contribuição destinada a requerimento de quaisquer benefícios da Previdência Social deverá ser entregue ao interessado no prazo de 5 (cinco) dias da solicitação:

C) Os formulários informativos para benefício de aposentadoria especial deverão ser entregues ao interessado no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da data de sua solicitação. Neste caso, a documentação será o formulário próprio do INSS e o Laudo Técnico Pericial, para a comprovação do agente agressor;

D) A empresa se obriga cumprir as exigências do órgão da Seguridade Social, fornecendo as informações contidas em seu arquivo e de seu conhecimento:

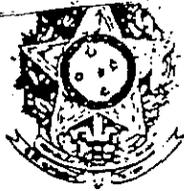
E) Em caso de descumprimento do disposto neste artigo ou erro no preenchimento dos formulários, aplica-se as multas previstas neste contrato coletivo".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 90), a saber:

"As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado e fornecê-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;



1564
J

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 25

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".

25. - QUADROS DE AVISOS

"Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas colocarão à disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, no prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional".

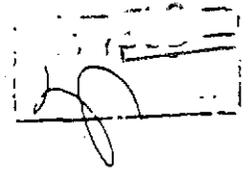
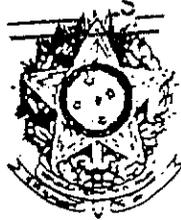
Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 51), a saber:

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

26. - MENSALIDADES DO SINDICATO

"A) As mensalidades devidas pelos trabalhadores ao sindicato, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas ao sindicato beneficiado até o 5º (quinto) dia após o desconto;

B) As empresas deverão efetuar a entrega dos recibos das mensalidades já descontadas dos associados do sindicato, juntamente com o pagamento geral dos empregados, desde que sejam entregues à empresa com antecedência mínima de 10 (dez) dias.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 26

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 92), a saber:

"A) ATRASO NO RECOLHIMENTO

A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro do prazo de 10 (dez) dias após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 15% (quinze por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical;

B) RECIBOS

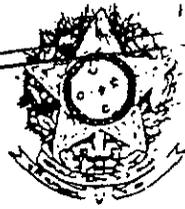
Ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas deverão efetuar a entrega dos recibos de mensalidades, já descontadas dos associados do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, juntamente com o pagamento geral dos empregados, ou no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da data da entrega protocolada dos mesmos pelo sindicato".

27. - INFORMAÇÕES GLOBAIS SETORIZADAS

"Até 1º de março e 1º de setembro de cada ano, a FIESP e os Sindicatos patronais fornecerão, no curso de prévio encontro marcado, informações globais setORIZADAS, referentes ao exercício de julho a dezembro e janeiro a junho de cada ano, respectivamente, sobre os seguintes projetos:

- a) produção;
- b) mão-de-obra empregada no início e no fim do exercício;
- c) faturamento;
- d) investimentos para ampliação de novas plantas e modernização (máquinas e equipamentos);
- e) importação;
- f) exportação;
- g) índice de capacidade ociosa;
- h) programas de profissionalização por regiões".

Indefiro; a matéria depende do consenso entre as partes.



1566
J

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 27

28. - INFORMAÇÕES GLOBAIS DAS EMPRESAS METALÚRGICAS

"Até março de 1997, os respectivos sindicatos patronais no curso de prévio encontro, fornecerão informações globais das empresas metalúrgicas associadas, referente ao exercício de 1996, sobre:

- a) relação das empresas associadas,*
- b) número de trabalhadores envolvidos;*
- c) programas que comportem novos investimentos;*
- d) critérios gerais das instalações.*

A) No curso de tal encontro os respectivos sindicatos patronais informarão as prováveis implicações dos investimentos em relação à mão-de-obra e sobre as condições ambientais da instalações;

B) O sindicato empresarial também informará a situação geral de ocupação do setor metalúrgico específico, em particular a respeito dos trabalhadores de primeiro emprego;

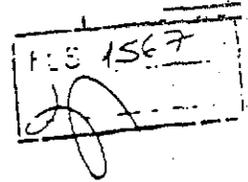
C) A situação das empresas com menos de 200 trabalhadores sempre referidas nas matérias previstas nos procedimentos anteriores, como este ponto, promoverão as informações, agregadamente, a serem apresentadas pela organização empresarial respectiva no curso deste encontro. No âmbito desta informação, será transmitidos também o elenco de empresas da respectiva base territorial que contam com até 200 trabalhadores".

Indefiro na forma explicitada na cláusula anterior.

29. - INFORMAÇÕES GERAIS

"No curso deste contrato, será fornecido pelos respectivos sindicatos patronais, em reunião previamente marcada, informações gerais referentes as linhas gerais do andamento econômico produtivo dos respectivos - implicações do andamento da ocupação de mão-de-obra, especificando os setores da Indústria Metalúrgica, representados pelos sindicatos patronais signatários do presente contrato".

Indefiro na forma explicitada na cláusula nº. 27.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 28

30. - NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR

"Fica garantida aos sindicatos representantes da categoria profissional a abertura de negociação complementar ao presente Contrato Coletivo de Trabalho, por ramo de atividade, por grupo de empresas ou empresas isoladas, visando a melhoria das cláusulas aqui existentes, que serão tidas como patamar mínimo dos direitos do trabalhador metalúrgico".

Indefiro, a matéria depende do consenso entre as partes.

31. - RELAÇÃO DE EMPRESAS

"Quando solicitado por escrito, os sindicatos representativos das categorias econômicas, signatários do presente Contrato Coletivo de Trabalho, fornecerão, aos sindicatos representativos das categorias profissionais, a relação das empresas abrangidas por sua representação, associadas ou não, discriminando os estabelecimentos existentes em cada base territorial".

Indefiro, na forma da cláusula anterior.

32. - ENQUADRAMENTO

"As empresas se comprometem a reexaminar o seu enquadramento sindical industrial, levando-se em conta a sua atividade preponderante, devendo, em caso de eventual mudança, ouvir os seus empregados, que serão assistidos pelo sindicato profissional".

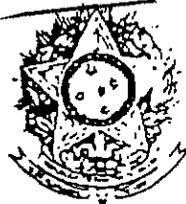
Prejudicada; matéria prevista em lei.

33. - ESCOLAS PROFISSIONALIZANTES MANTIDAS POR SINDICATOS

"As empresas repassarão aos sindicatos da categoria profissional que mantém escolas profissionalizantes, 0,5% (meio por cento) sobre o total da folha de pagamento de seus empregados do mês de dezembro de 1996, à título de participação no custeio e manutenção das referidas escolas.

Os montantes acima, na forma desta cláusula, deverão ser recolhidos junto a agência bancária a ser designada pela entidade sindical.

193



SEC
[assinatura]

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 29

profissional até 3 (três) dias após o pagamento dos salários do mês de dezembro de 1996, em guias próprias fornecidas pelos sindicatos interessados.

Prejudicada, na forma da cláusula anterior.

34. - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

"Redução da jornada de trabalho, para 40 (quarenta) horas semanais trabalhadas, para todos os trabalhadores, sem redução salarial e demais consectários legais".

Prejudicada: matéria prevista em lei, podendo ser modificada somente através do consenso entre as partes.

35. - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

I) Fica proibido o trabalho extraordinário;

II) Em caráter excepcional, a hora extraordinária será sempre remunerada da forma abaixo, com a devida comunicação ao sindicato:

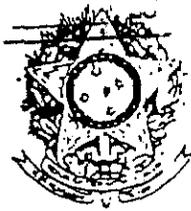
A) 200% de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de 2ª. feira a 6ª. feira;

B) 300% de acréscimo em relação à hora normal, até o limite de 8 (oito) horas diárias, aos sábados, domingos, feriados e dias pontes, já compensados, além do pagamento dos DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com o adicional do 350%;

C) Na prorrogação de jornada normal diária que exceder o limite de 1 (uma) hora será fornecido, gratuitamente, um lanche a critério da empresa.

Parágrafo Único - O intervalo destinado a lanche na prorrogação da jornada normal diária, ou refeição, será considerado como hora extraordinária, para efeito de pagamento;

*D) O empregador não poderá determinar a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias. Excetuam-se deste item, as situações previstas em lei e os acordos celebrados entre as partes e aqueles celebrados com assistência do sindicato representativo da categoria profissional nos casos determinados por lei: *ED**



1569

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 30

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".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 15), a saber:

"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 dos DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento).

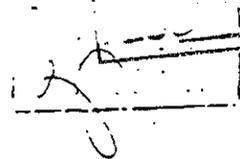
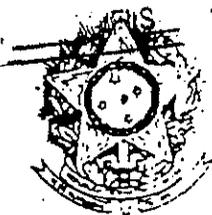
Excetuam-se da remuneração estipulada nesta alínea "B", as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação semanal habitual, que serão remuneradas na forma da letra "A";

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

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

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

E) As empresas que possuam restaurante e que habitualmente fornecem refeições aos empregados, quando programarem jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas - fornecerão lanche ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado. ou



reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado;

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

36. - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E INDUMENTÁRIA DE TRABALHO

"As empresas eliminarão os ambientes e condições insalubres existentes em suas dependências no prazo de noventa dias a contar da assinatura deste contrato e com a assistência do Sindicato profissional. Enquanto os mesmos persistirem, fornecerão gratuitamente a seus trabalhadores equipamentos de proteção individual, adequados e confortáveis (botas, luvas, aventais, óculos, capacetes, etc.) responsabilizando-se por sua higienização e reposição periódica, quando gastos ou avariados.

Parágrafo Único - As empresas assegurarão também, gratuitamente, aos empregados mais de um uniforme e outras peças de vestimenta bem como, calçados especiais e óculos de segurança graduado, de acordo com receita médica e prestação do serviço, e ainda as ferramentas e instrumentos de precisão necessários ou utilizados no local do trabalho para consecução dos serviços".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 82), a saber:

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

37. - COMPENSAÇÃO DE HORAS

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

197



1571
24

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 32

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".

Defiro como pleiteado, uma vez que há concordância expressa dos Suscitantes (fls. 71) com a ressalva do termo contrato coletivo de trabalho.

38. - MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

"Na execução de seus serviços, diretamente ligados à produção, manutenção e administração, como também em relação aos indiretos, as empresas não poderão se valer senão de trabalhadores por elas contratados sob o regime da CLT, com plenas garantias e direitos previstos neste contrato.

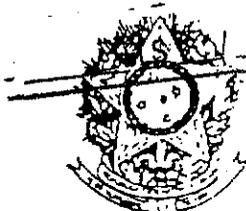
A) Para efeito do disposto neste artigo, todos os trabalhadores que prestam serviço em empresas metalúrgicas serão considerados como integrantes desta categoria para todos os efeitos legais, ficando, desta forma, equiparados aos trabalhadores que possuem vínculo empregatício;

B) Na hipótese de configuração da necessidade transitória de substituição dos trabalhadores regulares e permanentes ou de acréscimo extraordinário e imprevisível de serviços, para a utilização de mão-de-obra temporária direta, as empresas deverão comunicar aos respectivos sindicatos, especificando os motivos da decisão e o prazo da medida;

C) O descumprimento da condicionante do item anterior, em relação a forma e conteúdo (enquadramento de situações), torna o fato nulo, sujeito às penas deste contrato".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 43), a saber:

[Assinatura]



1372

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 33

"Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por esta Convenção e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº. 6019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita".

39. - REGISTRO DE CONTRATO DE TRABALHO

"As empresas, ao procederem o registro do contrato de trabalho na CTPS, indicarão a localidade onde o trabalhador efetivamente prestará seus serviços, sendo que o Sindicato metalúrgico respectivo dará plena assistência ao trabalhador".

Prejudicada; matéria prevista em lei.

40. - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR

"Quando as empresas prestarem serviços no exterior, deverão celebrar acordo com o respectivo sindicato metalúrgico sobre os seguintes pontos: condições de trabalho no exterior, salário percebido no Brasil e no exterior, seguro de vida, assistência médica ao trabalhador e seus dependentes e condições de retorno dentre outros".

Prejudicada, na forma da cláusula anterior.

41. - FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS E INSTRUMENTOS DE PRECISÃO

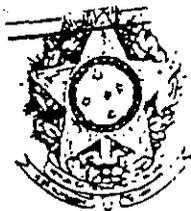
"As empresas fornecerão, sem qualquer ônus, aos empregados, as ferramentas e instrumentos de precisão necessários e utilizados no local de trabalho, para prestação dos serviços respectivos".

Prejudicada; matéria prevista em lei.

42. - TRABALHO EM TURNOS REVEZADOS

"Todas as empresas que até 5.10.1988 mantinham seus empregados trabalhando em regime de turno ininterrupto de revezamento, ou que o

17



4-5-13-13
J
C

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 34

fizerem após esta data, deverão implantar imediatamente a jornada de 6 (seis) horas diárias.

Parágrafo 1º. - Entende-se como turno ininterrupto de revezamento quando ocorrerem as seguintes condições:

A) existência de turnos;

B) que os turnos sejam em revezamento; que o trabalhador ou turmas de trabalhadores, trabalhem alternadamente para que se possibilite, face a ininterruptão do trabalho, o descanso de outro trabalhador ou turma;

C) que o revezamento seja ininterrupto; que não sofra solução de continuidade no período de 24 (vinte e quatro) horas, independentemente de haver, ou não, trabalho aos domingos.

Parágrafo 2º. - As alterações unilaterais realizadas por qualquer empresa em data posterior a 4.10.1988 serão consideradas nulas de pleno direito

Parágrafo 3º. - As empresas que se enquadram na hipótese prevista neste artigo deverão efetuar a implantação do novo turno, através de obrigatória negociação com o sindicato metalúrgico respectivo.

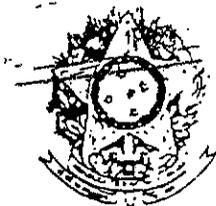
Parágrafo 4º. - As empresas pagarão aos trabalhadores abrangidos pela medida, horas extras diárias em número de duas, desde 5.10.1988 até a data da efetiva implantação da jornada de seis horas, com adicional de 100% (cem por cento).

Parágrafo 5º. - A implantação da jornada de seis horas pelas empresas abrangidas não poderá exceder o prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da celebração deste contrato".

Prejudicada, na forma da cláusula anterior.

43. - REVEZAMENTO

"Nos serviços que exijam trabalhos aos domingos, as escalas de revezamento deverão prever, no mínimo, uma folga coincidente com um domingo a cada 4 (quatro) semanas. Estão excluídas as empresas que cumpram escalas de revezamento de 6 (seis) por 2 (dois). JDS



1574
[assinatura]

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 35

Parágrafo Único - Aos empregados em serviço de manutenção ou de apoio, com trabalho normal aos domingos, que se utilizem de escalas alternadas do tipo 5 (cinco) por 1 (um) e 7 (sete) por 1 (um) será garantida mais uma folga após o trabalho durante 7 (sete) dias, passando as "escalas alternadas para 5 (cinco) por 1 (um) e 7 (sete) dias de trabalho por 2 (dois) dias de descanso".

Prejudicada: matéria prevista em lei.

44. - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 26), a saber:

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

45. - ADICIONAL NOTURNO

"Fica estabelecido o pagamento de adicional de 100% (cem por cento) pela hora noturna, bem como o estabelecimento de horário noturno das 18:00 às 6:00 horas da manhã, sendo essa incidência sobre o total da remuneração efetivamente percebida pelo empregado".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 14), a saber:

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

46. - ATUALIZAÇÕES NA CTPS

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

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 31), a saber:



35
[assinatura]

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 36

"As empresas efetuarão as anotações pertinentes às 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".

47. - REAJUSTE SALARIAL

"Os salários vigentes em 1.11.1995 serão reajustados a partir de 1.11.1996, de tal forma a recompor o poder de compra existente naquela data".

Prejudicada, ante os acordos noticiados nos autos e já homologados (itens III e IV).

48. - AUMENTO REAL DE SALÁRIOS

"Aumento real de salários sobre os salários já reajustados de acordo com a cláusula anterior, cujo percentual será apresentado durante o processo de negociação".

Prejudicada, ante o constante na cláusula anterior.

49. - DÉCIMO-QUARTO SALÁRIO

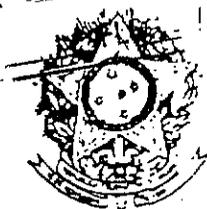
"As empresas abrangidas por este contrato pagarão a todos os seus trabalhadores, até 30 de dezembro de 1996, um salário equivalente ao salário nominal mensal de cada trabalhador".

Indefiro: matéria sujeita a negociação entre as partes.

50. - AVALIAÇÃO CONJUNTURAL

"Eventuais mudanças que venham a se verificar no ambiente econômico e que impactem substancialmente os termos do presente contrato, principalmente no que se refere à manutenção do poder aquisitivo do salário, as partes signatárias se obrigam a realizar reuniões para reavaliarem as cláusulas que julgarem necessárias".

Indefiro: matéria sujeita a negociação entre as partes. *HP*



2

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 37

51. - PISO SALARIAL

"O piso salarial dos trabalhadores abrangidos por este contrato será de RS 500.00 (quinhentos reais) por mês".

Os pisos salariais preexistentes serão reajustados de acordo com os índices pactuados pelas partes.

52. - SUPRESSÃO DE REQUISITO PARA EQUIPARAÇÃO SALARIAL

"Os trabalhadores que ocuparem a mesma função farão jus ao mesmo salário, independente do tempo de serviço na função".

Prejudicada: matéria prevista em lei.

53. - SALÁRIOS

I) DO PAGAMENTO

A) PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS

O pagamento mensal de salários será efetuado no 1º dia útil do mês subsequente ao trabalhado.

B) PAGAMENTO DE SALÁRIOS (BANCOS)

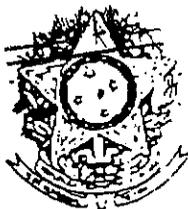
As empresas que efetuam o pagamento de salários vales, através de depósitos bancários, moeda corrente ou cheque salário deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento no banco, nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria nº. 3281 84, do Ministério do Trabalho.

II) ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

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

A) O adiantamento será de 40% do salário nominal mensal;

B) O adiantamento deverá ser efetuado até o dia 15 de cada mês. Quando esse dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no 1º dia útil imediatamente anterior:



1537
[assinatura]

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 38

C) Este adiantamento deverá ser pago como o salário vigente no próprio mês;

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

III) RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO

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

IV) COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

B) Por ocasião do pagamento dos valores referentes a participação nos lucros ou resultados, as empresas fornecerão a cada trabalhador os comprovantes das parcelas pagas, bem como os respectivos descontos, se houver, nos termos da MP que regulamenta o inciso XI, do art. 7º, da Constituição Federal".

Indefiro como pleiteado, todavia, mantenho cláusulas preexistentes (nºs. 19, 20, 21 e 22).

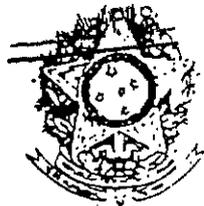
ADIANTAMENTO DE SALÁRIO -VALE

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

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

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

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



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

1578
FLS. 39

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

ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento mensal de salários será efetuado no 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 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:

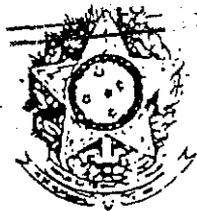
C) As multas previstas nos parágrafos 1º e 2º da letra "A" acima não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

RECEBIMENTOS QUE COMPÕEM A REMUNERAÇÃO

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

COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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



1597
27

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRI/SP 523/96-A

FLS. 40

54. - ATRASO DE PAGAMENTO

"A) O não pagamento do salário vale no prazo determinado, ou seja, até o 1º dia útil de cada mês subsequente ao vencido, acarretará multa diária revertida ao trabalhador, atualizada conforme tabela que corrige débitos trabalhistas, conforme segue:

1 - 1% (um por cento) do salário nominal do empregado, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa;

2 - 2% (dois por cento) do salário nominal do empregado, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial;

B) O não pagamento do 13º salário, da remuneração das férias e os abonos respectivos, nos prazos definidos em lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 20), a saber:

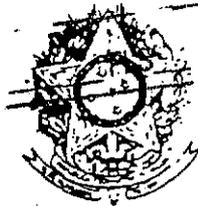
"O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 5 do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, nesse caso, ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

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 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: 127



156
27

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".

55. - CARGOS E SALÁRIOS

"Todas as empresas, tanto as que já possuem como as que não possuem uma estrutura de cargos e salários, adotarão com o acompanhamento do sindicato uma estrutura de cargos unificada.

I - NOMENCLATURA

As nomenclaturas ou cargos obedecerão a padronização adotada pelo CBO - Código Brasileiro de Ocupação, sendo obrigatório o registro do mesmo na CTPS e na RAIS.

II - ESTRUTURA DE CARGOS

Preservadas as situações favoráveis ao empregado, cada cargo terá uma única faixa ou grau, sendo que cada faixa ou grau poderá ser desdobrada em no máximo 3 (três) estepes ou padrões salariais. Para as empresas que já possuem estrutura salarial, o antepenúltimo estepe abaixo do teto determinará o salário inicial da faixa.

III - PISO PROFISSIONAL

Fica estabelecida a criação de comissão paritária com o objetivo de estabelecer valores para um piso profissional, em razão da extensão e complexidade do trabalho, consoante previsto no artigo 7º., inciso V, da Constituição Federal, bem como estudo para criação de um Código Profissional para a Categoria.

IV - POLIVALÊNCIA

As empresas que venham a adotar formas de organização do trabalho que impliquem polivalência na prestação dos serviços ficam obrigadas a discutir previamente com uma comissão de trabalhadores, assistida pelo sindicato da categoria profissional, os critérios de reenquadramento de cargos e salários".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 17), a saber:

"As empresas com mais de 100 (cem) empregados que possuam estrutura de cargos organizada, definirão cada cargo da mão-de-obra

#



TSEL
27

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 42

operacional numa carreira progressiva que não ultrapasse 3 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial”.

56. - ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

“Os trabalhadores admitidos após a data-base terão seus salários aumentados nas mesmas condições que os admitidos anteriormente, enquadrando-se também na mesma situação as empresas que se instalarem após a data-base”.

Defiro na forma do Precedente nº. 4 desta Seção Especializada, a saber:

“Iguar aumento aos empregados admitidos após a data-base, respeitando-se o limite dos empregados mais antigos na função”.

57. - DESCONTOS DO DSR

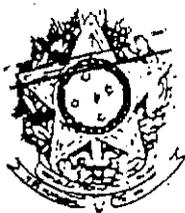
“A ocorrência de atraso ao trabalho, durante a semana, desde que somados não sejam superiores a 120 (cento e vinte) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente.

Nessa hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

O desconto no DSR será sempre proporcional aos dias ou horas não trabalhadas e na justa proporção, não consideradas as horas agregadas ao DSR, decorrentes da redução de jornada de trabalho. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes”.

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 24), a saber:

“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”.



15
[assinatura]

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 43

58. - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

"É assegurada a participação dos trabalhadores nos resultados da empresa, sendo obrigatória a negociação coletiva com o Sindicato dos Trabalhadores e Organização existente no Local do Trabalho, devendo ser cumpridos os requisitos abaixo elencados:

A) Folha de salários no ano não inferior a 85% do total dos pagamentos recebidos pelos trabalhadores;

B) Pagamento da participação aos trabalhadores somente em moeda corrente;

C) Transparência das informações. O sindicato da respectiva base deverá ter acesso a toda documentação para acompanhar e controlar os resultados da empresa".

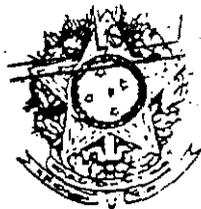
Defiro, na forma do Precedente nº. 44 desta Seção Especializada, a saber:

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

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

59. - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

"O contrato de experiência, previsto no artigo 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 um prazo máximo de 30 (trinta) dias. 



[Assinatura]

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 44

Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 37), a saber:

"O contrato de experiência, previsto no artigo 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".

60. - SALÁRIO ADMISSÃO

"Será garantido o mesmo salário ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido.

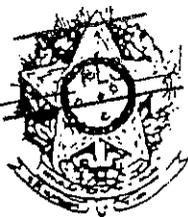
Parágrafo Único - As empresas deverão, mensalmente, comunicar aos respectivos Sindicatos de Trabalhadores Metalúrgicos os motivos da substituição da mão-de-obra".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 11), a saber:

"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 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 nº. 5 - **PROMOÇÕES**".* *147*



1523
Hj

61. - CONTROLE DE FERTILIDADE

"As empresas não poderão exigir comprovação, positiva ou negativa, de gravidez e esterilização, no ato da admissão ou em qualquer outro período da vigência do pacto laboral".

Prejudicada, diante de previsão de texto legal.

62. - GARANTIA DE EMPREGO

"Com o objetivo de aperfeiçoar a Convenção 158 da OIT, as empresas não poderão rescindir unilateralmente o contrato de trabalho de seus empregados, exceção feita aos casos em que sejam objetivados os seguintes critérios:

A) Comunicação ao sindicato no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias que antecede a pretensão de dispensas;

B) Negociação com o sindicato dentro do prazo acima mencionado, na busca de alternativas;

C) Na ocorrência de dispensas, sem observância do exposto, tornar-se-ão nulas de pleno direito as mesmas, com a reintegração imediata dos demitidos, sem prejuízos dos seus direitos".

Prejudicada, na forma da cláusula anterior.

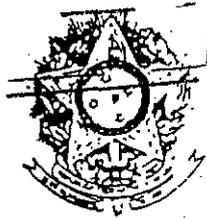
63. - FÉRIAS

"I - INDIVIDUAIS

No sentido de complementar o dispositivo constitucional, as férias anuais serão pagas em dobro e concedidas respeitando-se as preferências do trabalhador.

A) As empresas, por ocasião do término do período aquisitivo ao direito de férias, aferirão obrigatoriamente no prazo máximo de 30 dias junto ao trabalhador, sobre qual o período em que deseja gozar as férias;

B) O início das férias coincidirá sempre com o primeiro dia útil da semana: 44-7



1558
M

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 46

C) Os feriados intercorrentes, os dias já compensados e terça-feira de carnaval e quarta-feira de cinzas não serão computados no período de gozo:

D) Os trabalhadores que pedirem demissão com menos de um ano de serviço terão direito a férias proporcionais acrescida de 1/3 conforme Constituição Federal:

E) Quando a empresa cancelar as férias, por ela já comunicadas, deve ressarcir ao trabalhador as despesas que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias:

F) Fica garantido o direito a remuneração em dobro das FÉRIAS indenizadas, por ocasião da rescisão contratual, proporcionais ou não:

G) As férias deverão ser pagas até uma semana antes do início de seu gozo:

H) O trabalhador, ao retornar das férias, gozará de um período de 90 (noventa) dias de estabilidade no emprego, sem prejuízo de aviso prévio previsto na CLT e neste contrato:

I) O trabalhador receberá a 1ª parcela do 13º salário na mesma data e forma estabelecida na alínea "g" deste artigo:

J) Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas.

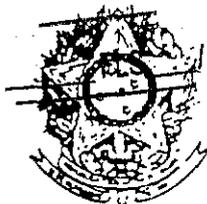
II - COLETIVAS

As férias coletivas serão remuneradas em dobro.

A) As empresas deverão comunicar sua intenção de conceder férias coletivas ao Ministério do Trabalho, ao respectivo sindicato e aos trabalhadores abrangidos com, no mínimo, 30 (trinta) dias de antecedência:

B) O término das férias coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados:

C) Aplicam-se às férias coletivas as alíneas "b", "c", "e", "g", "h" e "i" referentes às férias individuais: *JD*



1594
27

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 47

D) 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;

E) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, esses dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;

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

G) Em hipótese alguma a licença remunerada, mesmo quando superior a 30 dias, substituirá o direito a férias e ao abono previsto no inciso XVIII do artigo 7º., da Constituição Federal”.

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 28), a saber:

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

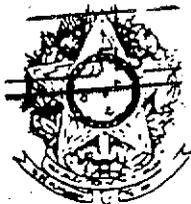
B) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

C) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, esses 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 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo das férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

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



1587
J

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 48

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 à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

H) As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme a letra "A" acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

I) Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado".

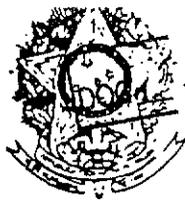
64. - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

"Será garantido emprego e salário aos trabalhadores acidentados no trabalho, ou portadores de doença do trabalho ou crônica, incapacitados de exercer a função que vinham exercendo, ou que tenham sua capacidade de trabalho diminuída, sem condições de exercer qualquer função compatível com o seu estado físico ou psíquico, sem prejuízo da remuneração antes percebida.

A) *Estão abrangidos por esta garantia os acidentados no trabalho portadores de seqüela, na empresa em que se acidentaram ou tiveram a doença do trabalho ou crônica, adquirida ou agravada, anteriormente ou na vigência desse contrato coletivo de trabalho;*

B) *Os trabalhadores contemplados com a garantia prevista neste artigo não poderão ter seu contrato de trabalho rescindido pela empresa até*

J



1588
J. [assinatura]

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO **FLS. 49**
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

adquirirem as aposentadorias em seus prazos máximos, a não ser em razão de prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre trabalhadores e empresa, com a assistência do respectivo sindicato metalúrgico".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 72), a saber:

"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

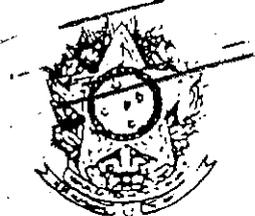
4) no caso de doença profissional que tenha sido adquirida no atual emprego e enquanto a mesma perdurar;

B) Tanto as condições supra do acidente do trabalho, quanto a doença profissional, deverão, sempre que exigidas, 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. 



27

F) Os empregados garantidos por esta cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa. Tais processo, 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".

65. - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

"A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, fica assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para se aposentarem;

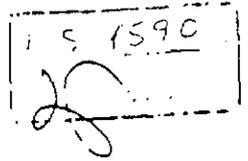
B) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito a aposentadoria e que contem com mais de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego e salário durante o período que faltar para se aposentarem;

C) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;

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

E) Os empregados que comprovadamente estiverem a um prazo máximo de 24 ou 36 meses, itens "a" e "b", para adquirir aposentadoria

FD



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO **FLS. 51**
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

especial, inclusive com a conversão permitida pela Previdência Social, ficará assegurado emprego e salário no período acima mencionado;

F) Em todas as condições estabelecidas nos itens "a", "b", "c", "d" e "e" quando se referir a aposentadoria especial".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 73), a saber:

"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:

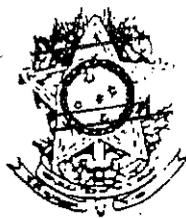
C) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;

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

66. - GARANTIA AO EMPREGADO NO PERÍODO DE CONCESSÃO DA APOSENTADORIA

"Ao empregado que já adquiriu o direito à aposentadoria, fica garantido emprego e salário, durante o período compreendido entre a data da entrega da documentação junto ao INSS, até a data do efetivo recebimento do primeiro benefício".

Indefiro; a matéria depende de negociação entre as partes.



67. - GARANTIA AOS APRENDIZES - SENAI

"A) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, um salário correspondente ao piso salarial vigente para a categoria, de acordo com a cláusula respectiva:

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 da categoria profissional:

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

D) As condições, prazos e inscrição para seleção de candidatos a aprendizes do SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de aviso com antecedência:

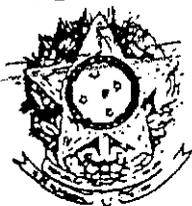
E) As entidades sindicais integrantes deste Contrato Coletivo encaminharão solicitação ao Conselho Regional do SENAI, no sentido de oferecer oportunidades de aprendizado e formação profissional para mulheres. Reiterarão ao SENAI reivindicação da categoria profissional, a fim de que seja proporcionado a estas condições e oportunidades de participação nos exames de seleção para os cursos profissionalizantes, bem como instalações adequadas:

F) O contrato de aprendizagem caracteriza-se como contrato especial de tempo indeterminado para efeito de aplicação de todos os direitos previstos neste contrato coletivo:

G) Após o término da aprendizagem será garantido ao trabalhador classificação na função observando o salário da mesma".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 27), a saber:

"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



1592
22

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 53

acordo com a cláusula nº. 51. Os menores aprendizes em empresas com 50 ou mais empregados em 31.03.93 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;

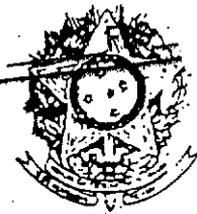
E) As entidades de classe envidarão esforços no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para o sexo feminino. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela Categoria Profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas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

68. - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

“A) Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, além do aviso prévio previsto na CLT ou neste contrato Coletivo de Trabalho;

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

[Assinatura]



1593
27

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 54

C) Dentro do prazo limitado nesta garantia estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão da prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregado e empregador com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 71), a saber:

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

B) Na hipótese da recusa, pela empresa, da alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS:

C) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão da prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional".

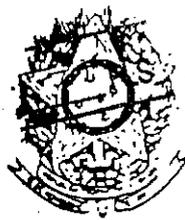
69. - LICENÇA-MATERNIDADE

"De acordo com o artigo 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 parto.

A) À trabalhadora que sofreu aborto será aplicada a licença remunerada, garantida no caput deste artigo;

B) A licença remunerada prevista neste artigo não prejudicará a aquisição do direito às férias, 13º. salário, nem impedirá a consecução dos direitos previstos neste contrato e na legislação".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 62), a saber:



1377

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO FLS. 55
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

"De acordo com o inciso XVIII, do art. 7º., 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".

70. - PREVENÇÃO DO CÂNCER

"As empresas que empregam mão-de-obra feminina proporcionarão as suas trabalhadoras, semestralmente, a realização de exame preventivo do CÂNCER, gratuitamente".

Indefiro; a matéria depende de negociação entre as partes.

71. - GARANTIA DE EMPREGO À TRABALHADORA GESTANTE

"Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a concepção até 12 (doze) meses após o retorno ao trabalho".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 74), a saber:

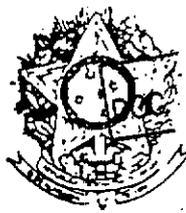
"A) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto;

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

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

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

ED



15
J

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 56.

72. - GARANTIA DE EMPREGO A TRABALHADORA QUE SOFRER ABORTO

"Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante que sofrer aborto, desde que comprovado por atestado médico, da data em que ocorrer até 12 (doze) meses após o aborto".

Prejudicada: matéria prevista em lei.

73. - LICENÇA-MATERNIDADE PARA TRABALHADORA ADOTANTE

"As empresas concederão licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias às trabalhadoras que se tornarem mães adotivas de menores de até 7 (sete) anos de idade, a partir da data da decisão judicial".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 64), a saber:

"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".

74. - AMAMENTAÇÃO

"Todas as mulheres trabalhadoras que estiverem amamentando terão assegurado, efetivamente, o tempo para o desempenho desta atividade, sem qualquer prejuízo salarial ou funcional.

Parágrafo Único - para efeito do disposto neste artigo considera-se tempo de amamentação, o lapso temporal necessário".

Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.

75. - ASSÉDIO SEXUAL

"O assédio sexual, por qualquer de seus meios praticado contra a(o) trabalhadora(o) no local de trabalho, por seu superior hierárquico, acarretará responsabilidade civil da empresa por danos físicos e ou morais, além das sanções penais cabíveis ao ofensor".

Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.



1534
[assinatura]

76. - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

"O trabalhador que venha substituir outro de salário maior, por qualquer motivo, inclusive por rescisão de contrato de trabalho, receberá salário igual ao do trabalhador substituído, a partir da data de sua substituição.

Parágrafo Único - A substituição superior a 30 (trinta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 12), a saber:

"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 à hipótese a cláusula nº. 5 - 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".

77. - OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS

"As empresas se obrigam a não efetuar quaisquer descontos de salários e conseqüentes, em relação às horas de ausência do trabalhador, pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação."

Indefiro; a matéria depende de negociação entre as partes.

78. - EXTRATO DO FGTS

"As empresas atualizarão mensalmente as informações sobre seus empregados e repassarão à Caixa Econômica Federal para que esta possa emitir os respectivos extratos do FGTS. Para tanto as empresas manterão em seus quadros de avisos e ou envelopes de pagamento, solicitação expressa a seus empregados para que estes mantenham seus endereços atualizados junto ao departamento pessoal".

Prejudicada: a matéria decorre de interpretação de texto legal

[assinatura]



1577
2

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 58

79. - MULTA DO FGTS NA APOSENTADORIA

"Será devido aos trabalhadores que se aposentarem e continuarem a exercer atividade na mesma empresa, a multa de 40% (quarenta por cento) sobre o saldo do FGTS existente, antes da concessão de sua aposentadoria, com o saldo remanescente".

Prejudicada: a matéria decorre de interpretação de texto legal.

80. - PIS

"As empresas, por ocasião da admissão, indicarão o Banco e a 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 das horas não trabalhadas, do DSR, feriado, férias e 13º. salário".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 32), a saber:

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

Quanto 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".

81. - HABEAS DATA

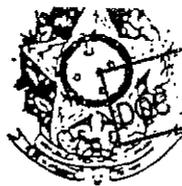
"A empresa fornecerá declarações ao empregado, ou dará ao mesmo acesso ao conjunto de dados e informações de sua ficha de registro de empregado, assim como aos assentamentos funcionais e avaliações de desempenho a ele relativos, contidos nos registros, desde que formalmente solicitadas pelo interessado".

Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.

82. - DO IMPEDIMENTO À DISCRIMINAÇÃO E DA PROIBIÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

"As empresas deverão cumprir integralmente as Convenções 111 e 188 da OIT - Organização Internacional do Trabalho, que versa

111
111



1590
[assinatura]

respectivamente sobre discriminação em matéria sobre emprego e profissão, e determina a abolição do trabalho infantil."

Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.

83. - READMISSÃO DE EMPREGADOS

"A readmissão de empregado para exercício da mesma função antes exercida garantirá ao mesmo a percepção de salário já reajustado através dos percentuais consignados à Categoria Profissional durante o período que esteve desligado da empresa".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 40), a saber:

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

84. - AUXÍLIO CRECHE

"A) As empresas onde trabalhem empregadas com mais de 16 anos de idade e que não possuam creche própria poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º, do artigo 389, da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada de sua livre escolha, até o limite do valor correspondente a 1 (um) salário normativo por mês, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 6 (seis) anos;

B) O auxílio previsto nesta cláusula poderá ser pago à mãe mediante sua opção, após o retorno ao trabalho;

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

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

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 54), a saber:

"A) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 anos de idade e que não possuam creche própria poderão optar entre

[assinatura]



4579
K

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 60

celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º., do artigo 389, da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada de sua livre escolha, até o limite de 20% (vinte por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) até 6 (seis) meses. Na falta do comprovante acima mencionado, será pago diretamente à empregada o valor fixo de 10% (dez por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 6 (seis) meses.

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

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

85. - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

“Serão reconhecidos todos os atestados médicos e ou odontológicos emitidos pelos profissionais para todos os efeitos legais, bem como os atestados do Sistema Único de Saúde (SUS) ou dos sindicatos metalúrgicos. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem se portarem formalmente o carimbo e assinatura do profissional.

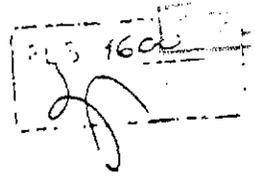
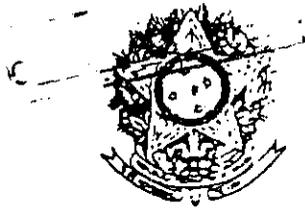
A) Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos;

B) As empresas se obrigam a fornecer, no ato da entrega do atestado médico, cópia deste, devidamente protocolado, ao empregado”.

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 84), a saber:

“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

MD



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 61

representativo da categoria profissional e assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no art. 27, parágrafo único, do Decreto nº. 89.312, de 23.01.84.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

86. - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

“As empresas deverão proporcionar assistência médica e odontológica gratuita, sem restrição a qualquer tipo de patologia, inclusive mentais, ou seja, crônicas, agudas e infecto-contagiosas de qualquer origem, aos trabalhadores, inclusive aos afastados e aposentados e seus dependentes, garantido-se o encaminhamento ao sindicato metalúrgico do material orientativo das facilidades oferecidas pelo convênio

Parágrafo Único - No caso de reclamações, as empresas fornecerão aos trabalhadores e seus dependentes o prontuário médico ou ficha clínica e permitirão acesso a médico indicado pelo Sindicato Metalúrgico aos locais de atendimento, para verificação da procedência destas reclamações”.

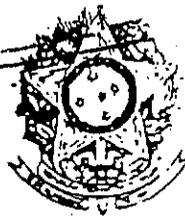
Indefiro; a matéria depende de negociação entre as partes.

87. - AUXÍLIO PARA FILHOS DEFICIENTES

“A empresa deverá manter 1% de seus quadros disponível para trabalhadores(as), cujos filhos(as) sejam portadores de deficiência física ou mental, devendo celebrar convênio com entidades assistências especializadas para tratamento ou, na inexistência destas entidades, reembolsar as despesas limitadas a 30% (trinta por cento) do salário nominal do trabalhador”.

Defiro, nos termos do Precedente Normativo nº. 40, desta Seção Especializada, a saber:

“As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 20% do salário normativo, por filho nesta condição”.



88. - EXTENSÃO DO CONVÊNIO MÉDICO

"Nas rescisões contratuais, será garantida assistência médica do Convênio por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data do efetivo desligamento, sem ônus ao trabalhador".

Indefiro: a matéria depende de negociação entre as partes.

89. - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

"As empresas fornecerão, durante a vigência do presente Contrato Coletivo de Trabalho, transporte, ou a concessão de passe, e alimentação ou vale-refeição gratuito a todos os seus empregados. Os serviços de transporte próprio fornecidos pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como deverão obedecer a legislação vigente a respeito.

No atendimento às disposições da Lei nº. 7418, de 16.12.85, com redação dada pela Lei nº. 7619, de 30.09.87, regulamentada pelo Decreto nº. 95.247, de 16.11.87, as empresas representadas pelos Sindicatos Patronais acordantes, que concedem a seus empregados o vale-transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou em dinheiro, até o prazo previsto na cláusula "SALÁRIOS".

Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação no prazo de até 5 (cinco) dias úteis.

A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

Parágrafo Único - As empresas que ainda não fornecem alimentação e transporte gratuitos deverão implementá-los no prazo de 30 (trinta) dias a partir da assinatura deste contrato".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 34), a saber:

"As empresas que oferecem aos seus empregados serviços 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 salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.



F. 1602
10

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 63

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

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

Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, independente de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o respectivo sindicato representativo da categoria profissional".

90. - AUXÍLIO ESCOLAR

"As empresas concederão mensalmente aos seus empregados um auxílio escolar equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria para cada empregado ou filho que estiver estudando".

Indefiro; matéria sujeita a negociação entre as partes.

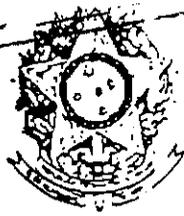
91. - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

"A) Ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário ou acidentário ou licença gestante fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) dia de afastamento e o seu retorno ao trabalho, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal;

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) dia de afastamento e o 1º (primeiro) ano de afastamento;

C) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário no caso do item "a", a complementação deverá ser

A



1603
2

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A **FLS. 64**

paga nos termos da letra "a" acima. 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".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 57), a saber:

"A) Ao empregado em gozo de benefício de auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida entre o 16º. (décimo sexto) dia e o 120º. (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o Salário Nominal, respeitando sempre para efeito da complementação o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo vigente na época do evento;

B) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu Salário Nominal entre o 16º. (décimo sexto) dia 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 nessa cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados".

92. - AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

"As empresas deverão manter convênio com o INSS para que o empregado receba diretamente dos empregadores o valor correspondente ao benefício ao qual faz jus, sem prejuízo da "Complementação do Auxílio Previdenciário".

Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.



1604
2

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A FLS. 65

93. - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

"As empresas promoverão a admissão de deficientes físicos em funções compatíveis".

Mantenha-se a condição preexistente (cláusula nº. 45), a saber:

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

94. - ATESTADOS E SALÁRIOS

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

Por acordes as partes, defiro como pleiteado.

95. - AVISO PRÉVIO

"Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, o aviso prévio será de 60 dias e obedecerá aos seguintes critérios:

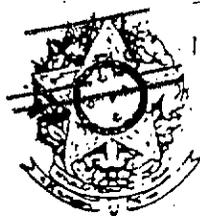
A) Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será efetivamente trabalhado ou indenizado:

B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488, da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada do 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 um dia livre por semana, ou 7 dias corridos durante o período:

C) No caso de aviso prévio não indenizado, o empregador fica obrigado a manter o empregado trabalhando no exercício das mesmas funções:

D) Aos empregados com 45 anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 70 dias, acrescido de mais um dia por ano ou fração superior a 6 meses de idade acima de 45 anos, sem prejuízo, quando for o caso das demais garantias previstas nesta cláusula:

PD



1605
K

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 66

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

F) O aviso prévio deverá ter seu início no primeiro dia útil da semana.

G) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI - art. 7º, da Constituição Federal, ficando garantidos aqueles mais favoráveis aos empregados;

H) além do prazo de aviso prévio acima previsto, serão acrescidos 5 (cinco) dias para cada ano de serviço do trabalhador na empresa, como forma de regulamentar o inciso XXI, do art. 7º, da Constituição Federal;

I) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido seu imediato desligamento do emprego e a anotação da respectiva baixa em 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 art. 488, da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme parágrafo 2º deste artigo".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 29), a saber:

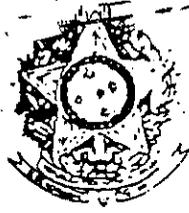
No caso de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

"A) Será comunicado pela empresa, por escrito e contra recibo, esclarecendo se será efetivamente 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 do 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 à remuneração integral;



REG. 1234

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO **FLS. 67**
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

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" desta 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", "B" e "C" 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, do artigo 7º., da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado".

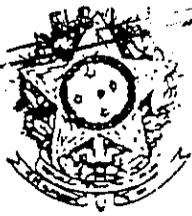
96. - ABONO POR APOSENTADORIA

"Por ocasião da aposentadoria, será pago ao trabalhador um abono igual a 6 (seis) salários nominais.

Parágrafo Único - Este abono não poderá ser compensado com os demais direitos ou benefícios previstos neste contrato coletivo de trabalho, ou na legislação".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 59), a saber:

"Ressalvadas as 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



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

7804
FLS. 68

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.

Ficam excluídas do pagamento das obrigações deste cláusula:

A) As empresas que mantenham as suas expensas plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados:

B) Quando a rescisão do Contrato de Trabalho ocorrer por iniciativa do empregador com o pagamento de todas as verbas rescisórias.

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

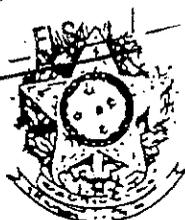
97. - FÉRIAS PROPORCIONAIS

"As empresas pagarão férias proporcionais aos empregados com menos de 1 (um) ano na empresa que solicitarem demissão".

Prejudicada; matéria prevista em lei.

98. - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

"As rescisões de contrato de trabalho, independente do tempo de serviço, terão obrigatoriamente de ser homologadas na Entidade Sindical 1 (um) dia após o término do Aviso Prévio trabalhado, e, no caso do Aviso Prévio indenizado, 5 (cinco) dias após a comunicação do respectivo, sob pena de não o



1608
CJ

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 69

fazendo, até o limite do prazo acima, responder por perdas e danos que se resolverá pelo pagamento dos valores a que faria jus o trabalhador, como se vigindo estivesse o contrato de trabalho.

A) A rescisão de contrato de trabalho deverá ser enviada ao Sindicato com pelo menos 3 (três) dias de antecedência da data da homologação.

B) Eventuais diferenças, ou pagamentos suplementares, devidos por rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos até 48 (quarenta e oito) horas após o fato, ou legislação superveniente que os determinou. O não cumprimento acarretará multa no valor de 1 (um) salário nominal do trabalhador.

C) As empresas deverão no ato da homologação entregar ao trabalhador o SB 40 ou documento que venha substituí-lo, acompanhado do laudo técnico da empresa, além da relação das últimas 36 (trinta e seis) remunerações discriminadas em suas parcelas".

Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.

99. - REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES

"Para efeito de cumprimento do artigo 11 da Constituição Federal, será constituída em todas as empresas abrangidas por este contrato, que incluem-se nas condições da norma apontada, a figura do representante dos trabalhadores, cujos preceitos básicos constam do estatuto a ser negociado entre empresa e sindicato".

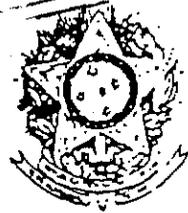
Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.

100. - DA GARANTIA DO EXERCÍCIO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

"Aos integrantes de Entidades Sindicais, Delegados Sindicais, membros de Comissão de Fábrica e integrantes das CIPAs, na condição de representantes dos trabalhadores, serão assegurados emprego e salário até o trânsito em julgado do respectivo processo, nos casos de justa causa.

Parágrafo Único - Serão reintegrados imediatamente aqueles que se encontrarem nas condições supra, na data da assinatura do presente contrato".

[Assinatura]



Indefiro; a matéria depende de negociação entre as partes.

101. - PROCESSOS DE INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E ORGANIZACIONAIS

"As empresas que adotam ou venham a adotar inovações no processo de trabalho que acarretem racionalização e aumento do ritmo do trabalho com ou sem a introdução de equipamentos automatizados (máquinas de comando numérico, robôs, transportadores, etc.), devem:

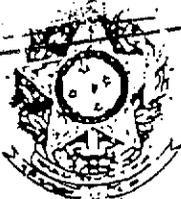
I - No prazo de trinta dias, a partir da assinatura deste contrato, constituir comissão paritária da qual participem o sindicato dos trabalhadores e a comissão de representantes dos trabalhadores na empresa (quando houver), para discutir como preservar o nível de emprego, reciclagem profissional dos trabalhadores, segurança e saúde no trabalho, e outras providências que se façam necessárias visando eliminar eventuais degradações das condições sócio-econômicas do conjunto dos trabalhadores, provocadas direta ou indiretamente por mudanças nos processos de trabalho, sem entretanto obstaculizar o progresso técnico;

II - Garantir empregos e salários durante o período em que a comissão paritária estiver discutindo os procedimentos a adotar e até 1 (um) ano após a efetiva implantação das modificações;

III - Distribuir os ganhos relativos ao aumento de produtividade entre todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os critérios adotados pela comissão paritária;

IV - Enviar, por escrito, ao sindicato e à comissão de representantes dos trabalhadores (quando houver), com antecedência mínima de 12 (doze) meses o plano diretor das mudanças tecnológicas e organizacionais, especificando a programação, os investimentos, os equipamentos, os novos métodos e materiais a serem introduzidos, os setores afetados, os novos requisitos de operação e manutenção e o retorno previsto".

Indefiro; a matéria depende de negociação entre as partes.



26
J. 1996

104. - ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES

"A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro dos prazos estipulados por este Contrato Coletivo de Trabalho, as contribuições associativas mensais, a contribuição assistencial e a contribuição confederativa prevista neste Contrato Coletivo incorrerá em multa no valor correspondente a 20% (vinte por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso, mais a atualização monetária pelos índices de correção dos débitos trabalhistas, revertida em favor da entidade sindical".

Indefiro: a matéria depende de negociação entre as partes.

105. - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS PROFISSIONALIZANTES E/OU CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS

"A) Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo nos salários, nas férias, 13º Salário e descanso semanal remunerado desde que pré-avisada a empresa, por escrito, pelo sindicato, com antecedência mínima de 24 horas;

B) As empresas devem liberar seus funcionários, de acordo com a convocação feita pelo Sindicato representativo da categoria profissional, para que os mesmos possam participar de:

1. Cursos ou Seminários e Palestras sobre prevenção e segurança no Trabalho, sobre a saúde do trabalhador e meio ambiente no local de trabalho;

2. Cursos, Seminários e Palestras sobre o desenvolvimento tecnológico, programas de qualidade e produtividade, programas de formação, complementação e reciclagem profissional;

3. O trabalhador que for convocado pelo Sindicato para o evento não sofrerá prejuízo salarial, já que o seu comparecimento será considerado como de efetivo trabalho.

Parágrafo Único - Para a participação desses cursos, seminários ou palestras o trabalhador terá até 5 (cinco) dias por ano. O Sindicato



FLS 1612
[assinatura]

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO **FLS. 73**
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

terá, até 5 (cinco) dias após a realização do curso ou seminário, para comprovar a frequência do trabalhador no evento".

Mantenho condição preexistente (letra "C", da cláusula nº. 68), a saber:

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

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

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

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

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

III - ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa".

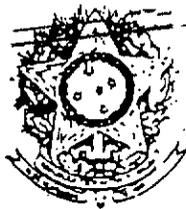
106. - CONTATOS COM A EMPRESA

"O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com os trabalhadores de uma empresa de sua base territorial, terá acesso garantido às dependências da empresa. O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor".

Mantenho condição preexistente (letra "A", da cláusula nº. 68), a saber:

"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. [assinatura]



1613
20

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 74

Nas localidades onde não existir sindicato reconhecido, a Federação dos Metalúrgicos indicará por carta o representante designado tão somente para os efeitos desta cláusula".

107. - AFASTAMENTO POR MOTIVOS ELETIVOS

"Aos trabalhadores chamados para o exercício da função pública eletiva ou ao exercício de cargo sindical a nível municipal, estadual ou federal, fica assegurado o respectivo posto de trabalho, vantagens salariais e demais benefícios obtidos pelos trabalhadores".

Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.

108. - DA TUTELA DOS DIRIGENTES DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

"Para o exercício efetivo da atuação sindical, os dirigentes ou delegados sindicais gozarão de amplo acesso aos locais de trabalho e informações gerais relativas a empresa em que trabalha.

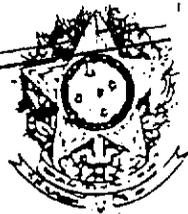
Parágrafo Único - As empresas não impedirão o acesso direito dos trabalhadores, aos locais de trabalho, para divulgação das informações e demais comunicações provenientes do sindicato".

Indefiro; a matéria depende de negociação entre as partes.

109. - SINDICALIZAÇÃO

"Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição do Sindicato representativo da categoria profissional, quatro 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, e, de preferência, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho".

Indefiro, na forma da cláusula anterior.



1619
[assinatura]

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 75

110. - ASSEMBLÉIAS

"As partes contratantes estabelecem o direito de assembléia, equivalente a 24 (vinte e quatro) horas ano, remuneradas e nas dependências das empresas, cujo exercício se dará da seguinte forma:

I - As organizações sindicais dos trabalhadores e ou representantes ou delegados sindicais convocarão assembléia preferencialmente no fim ou no início do período de trabalho:

II - Quando, na unidade produtiva, o trabalho se desenvolver em turnos, a assembléia pode ser articulada em duas reuniões na mesma jornada:

III - O desenvolvimento das reuniões em horário normal de trabalho deverá se dar em local comum e adequado à modalidade do ato, tendo em conta a exigência de garantir a segurança das pessoas".

Indefiro; a matéria depende de negociação entre as partes.

111. - QUADRO DEMONSTRATIVO DE FUNÇÕES E SALÁRIOS

"As empresas fornecerão, semestralmente, aos respectivos sindicatos metalúrgicos, e afixarão, em lugar visível e de fácil acesso aos trabalhadores, quadro demonstrativo dos cargos, funções, padrões, salários e formas de acesso, reajustamentos compulsórios, aumentos de qualquer natureza, adicionais, prêmios e suas alterações".

Indefiro; a matéria depende de negociação entre as partes.

112. - RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

"As empresas fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até o prazo de 30 de junho de 1997, as informações completas contidas na RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS relativas a todos os empregados do estabelecimento da base territorial referentes ao ano de 1996.

As empresas que fornecem os dados da RAIS que não na forma de formulários deverão enviar essas informações ao sindicato representativo **F**



1615

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO FLS. 76
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

da categoria profissional na forma de meios magnéticos, obedecendo os padrões de gravação definidos no manual de orientação expedido pelo grupo coordenador da RAIS".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 50), a saber:

"As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 31 de agosto de 1993, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue em 1993.

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

113. - PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO

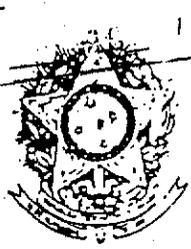
"Quando solicitada por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, informação sobre o número de empregados existentes no primeiro dia do mês, o número de admitidos e demitidos e o número de empregados no último dia do mês, no estabelecimento da base territorial.

A informação deverá discriminar os empregados horistas e mensalistas separadamente, bem como faixa etária, raça, sexo, religião, índice de reajuste, especificando a que título foi concedido além dos respectivos salários médios totais, bem como o sindicato patronal a qual se encontra vinculada".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 49), a saber:

"Quando solicitada 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".



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 77

114. - CONTRATOS SOCIAIS

"As empresas deverão fornecer aos sindicatos metalúrgicos representativos de seus empregado, até 30 (trinta) dias após a assinatura do presente contrato, cópias de seus estatutos sociais e da ata de posse de sua atual diretoria

Parágrafo Único - Em ocorrendo alteração em quaisquer desses documentos, deverão ser fornecidas, no prazo de 15 (quinze) dias, cópias de tais alterações".

Indefiro; a matéria depende de negociação entre as partes.

115. - REGULAMENTOS INTERNOS E NORMAS SOCIAIS

"As empresas fornecerão aos Sindicatos metalúrgicos, cópias dos Estatutos e regimentos internos das instituições empresariais, de caráter social, onde tais Estatutos ou regulamentos existam.

Parágrafo Único - As normas de que trata este artigo que por ventura contrariem Acordos ou Convenções Coletivas serão tidas como nulas de pleno direito".

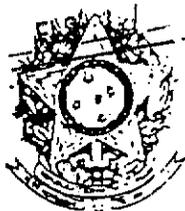
Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.

116. - TERCEIRIZAÇÃO

"As empresas que pretendam ou planejem passar a adquirir de terceiros, bens e serviços até então produzidos ou prestados por setores e com pessoal com vínculo empregatício sob sua responsabilidade, deverão previamente, e com uma antecedência mínima de 6 (seis) meses da data prevista para sua implantação, fornecer informações e abrir processo de discussão e negociação com a comissão de representantes dos trabalhadores com o sindicato representativo da categoria profissional.

Em qualquer hipótese, aplicar-se-á a esses trabalhadores o presente Contrato Coletivo de Trabalho".

Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.



9617

117. - NEGOCIAÇÃO DIRETA - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

"A) Considerando correta a tendência de solução dos problemas entre as partes interessadas através de negociação direta, instala-se este procedimento para as questões relativas a identificação, estudo e planejamento de modificações no Ambiente do Trabalho no sentido de preservar a integridade física, a saúde e o bem estar do trabalhador, abrindo assim um canal direto de entendimento cabe capital e trabalho;

B) Visando eliminar e ou neutralizar os riscos e manter o controle dos agentes agressivos à saúde dos trabalhadores, as partes concordam priorizar e planejamento e de programas de melhoras no Ambiente do Trabalho através de levantamento e Mapeamento de Riscos, entre outros monitoramento ambiental e outras providencias que se fizerem necessárias, definindo as prioridades através da negociação direta;

C) Estes procedimentos deverão ser firmados através de termo de compromisso assumido entre empresas e Sindicato quando da constatação e evidências de riscos à integridade física e à saúde do trabalhador, realizando-se um cronograma de procedimentos, sempre que solicitado pelo sindicato representativo da categoria profissional;

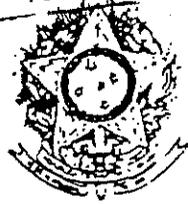
D) Os acordos referidos na presente cláusula, não impedem ou atenuam as responsabilidades quanto a acidentes e doenças profissionais que porventura possam ocorrer".

Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.

118. - COMISSÃO TÉCNICA DE ESTUDOS, PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

"A) Poderá ser formada pelas partes, uma comissão técnica visando o acompanhamento, pesquisa, planejamentos, estudos sobre a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho, na categoria metalúrgica;

B) Um dos objetivos primordiais será a criação de subsídios preventivistas que poderão ser inseridos nos futuros Contratos Coletivos de



1618

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 79

Trabalho, que venham a contribuir para a diminuição de acidentes e doenças profissionais e para a adequação dos ambientes de trabalho;

C) Essa comissão poderá solicitar a participação e ou auxílio de instituições relacionadas a Segurança e Saúde do Trabalhador;

D) Poderá se reunir em âmbito regional ou no conjunto das bases, e no mínimo, uma vez por mês. Deverá apresentar relatórios de trabalhos, pelo menos nos meses de março, junho e um final, impreterivelmente até 30.09.97, contendo os pareceres finais da comissão. Fica facultada a elaboração de pareceres técnicos da comissão, quando oportuno for;

E) Fica estabelecido que sua constituição se dará no máximo em 60 (sessenta) dias da assinatura deste, onde os nomes dos participantes de cada entidade serão devidamente divulgados”.

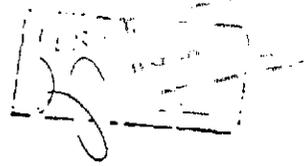
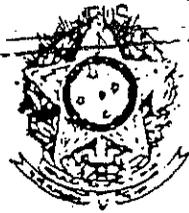
Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 80), a saber:

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

119. - TRANSFORMAÇÃO DA CIPA EM COMISSÃO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO, SAÚDE E MEIO AMBIENTE (CCTMA)

“Durante o prazo de 90 (noventa) dias, anteriores a conclusão do processo eleitoral respectivo, as CIPAS serão transformadas em Comissão de Condições de Trabalho, Saúde e Meio ambiente, ficando assegurado, desde já, que as negociações entre sindicatos de trabalhadores e empresas, referentes à sua implementação, deverão contemplar, entre outras, as seguintes condições:

A) Fim da paridade de representação, concretizada através do reconhecimento pela empresa para assumirem todos os postos de representação, os trabalhadores que tenham obtido as maiores votações no processo eleitoral respectivo;



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO FLS. 80
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

B) Tempo livre para que todos os representantes eleitos possam percorrer, obstrução ou prejuízo de qualquer espécie, o local de trabalho visando exercer o seu mandato de representação;

C) Estabilidade no emprego para os membros titulares e suplentes eleitos para as CIPAs CCTSMA, desde o registro de suas candidaturas até 18 (dezoito) meses após o término do mandato;

D) Ampliação das atribuições das atuais CIPAs de modo que as CCTSMA tenham competência para identificar e ou monitorar os impactos decorrentes da organização da produção e do trabalho e aquelas decorrentes de inovações tecnológicas e organizacionais, bem como, apresentar propostas e reivindicar medidas viáveis para a melhoria do ambiente de trabalho, acompanhando permanentemente tais medidas, inclusive no tocante à multicausalidade dos acidentes no trabalho, aos impactos ambientais decorrentes da poluição industrial, e ainda aquelas referentes aos reflexos sobre o ambiente e condições de trabalho de medidas contratadas entre empresas e terceiros; e

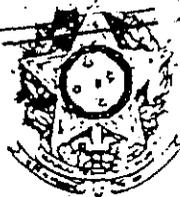
E) Supervisão do processo eleitoral pelo sindicato metalúrgico respectivo".

Indefiro; a matéria depende de negociação entre as partes.

120. - CIPA/CCTSMA

"A) As empresas convocarão eleições para as CIPAs CCTSMA, com 60 (sessenta) dias de antecedência, através de edital, enviando cópia ao sindicato nos primeiro 10 (dez) dias do período acima estipulado. Esse edital deverá explicitar o endereço do estabelecimento e o local para inscrição dos candidatos, que deverá ser realizada contra recibo, devidamente identificado pela empresa.

O Edital deverá também, explicitar o prazo de 10 (dez) dias para inscrições, que ocorrerá do 20º. (vigésimo) ao 10º. (décimo) dia em termos regressivos à eleição. Fica assegurado aos candidatos inscritos o direito de concorrer às eleições, independentemente das situações de seus respectivos contratos de trabalho e idade.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 81

A empresa divulgará a lista dos candidatos inscritos no prazo de 24 (vinte e quatro) horas do encerramento das inscrições informando, além dos nomes, departamento, função e nº. da CTPS dos mesmos;

B) A eleição será feita juntamente com o sindicato obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação em lista única, contendo o nome de todos os candidatos. As empresas juntamente com o sindicato setorializarão, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos, devendo para tanto, informar a forma do processo junto com o edital e enviar cópia ao sindicato;

C) O eleitor deverá ser identificado através de sua assinatura e registros de documentos em folha apropriada para votação;

D) Todo o processo eleitoral será acompanhado pelos integrantes da CIPA CCTSMA em conjunto com o S.E.S.M.T., assegurada a participação do Sindicato;

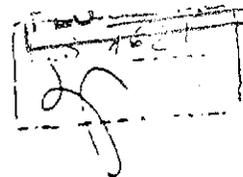
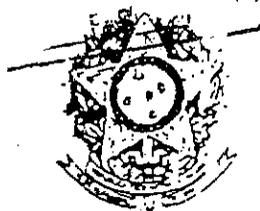
E) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a posse dos membros eleitos, as empresas deverão encaminhar cópia da ata respectiva, ao Sindicato contendo nome, data de nascimento e nº. de matrícula;

F) O não cumprimento do disposto nas letras "A", "B", "C", "D" e "E" 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;

G) O curso de treinamento aos integrantes da CCTSMA e aos representantes dos empregados nas CIPAS será obrigatório, mesmo os reeleitos, e deverá ser iniciado nos primeiros 30 (trinta) dias, a contar da data da eleição dos mesmos. Após 10 dias do encerramento do curso, as empresas deverão enviar ao sindicato cópia do certificado empresa;

H) Os integrantes das CCTSMA e os representantes dos empregados nas CIPAS, deverão participar das investigações dos acidentes ocorridos na empresa;

I) Todas as atas da CIPA CCTSMA (eleições, posse, reuniões ordinárias e extraordinária), deverão ser enviadas ao sindicato, até 10 dias após a



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 82

realização das mesmas. em caso de reuniões extraordinárias, o envio deverá ocorrer em 24 horas:

J) a empresa informará ao sindicato, com 30 (trinta) dias de antecedência o programa e data de realização da SIPAT, incluindo nesta semana, o Programa de Orientação e Prevenção da AIDS, MEIO AMBIENTE e sua relação com o ambiente interno da fábrica, que será elaborado com a participação dos trabalhadores:

L) Os integrantes da CCTSMA e os cipeiros, representantes dos empregados, deverão ter 2 (duas) horas livres, e em local apropriado, antes da realização das reuniões, para discussão sobre a pauta:

M) Os cronogramas das providências acordadas com a CCTSMA CIPA, oriundas dos mapas de riscos, deverão ser afixados nos Quadros de Aviso das empresas, e enviado cópia ao sindicato, quando solicitado:

N) É obrigatória a discussão dos temas alusivos a relação entre o meio Ambiente e Ambiente Interno da fábrica nas reuniões ordinárias da CCTSMA CIPA, quando for pertinente".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº: 76), a saber:

"A) As empresas obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPAS, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional nos primeiro 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 o nome 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: 



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 83

D) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o sindicato representativo da categoria profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes, bem como os representantes indicados pelo empregador;

E) O não cumprimento do disposto nas letras "A", "B", "C" e "D", por parte do empregador, tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

F) O curso de treinamento será obrigatório para os membros das CIPAs, mesmo aos reeleitos, e deverá ser concluído nos primeiros 60 (sessenta) dias, a contar da data da posse dos mesmos. A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional qual a entidade que ministrará esse curso e a data provável do seu início;

G) O Cipeiro, representante dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu;

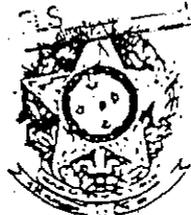
H) As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional da base territorial cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 35º (trigésimo quinto) dia após a realização da reunião;

I) A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência o programa e data de realização da SIPAT-Semana Interna de Prevenção de Acidente".

121. - PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

"A) as empresas deverão realizar controle dos riscos ambientais (conforme NR 9 da Portaria 3214-78 - "PPRA") e MAPA DE RISCOS executado pela CIPA e SESMT, após ouvidos os trabalhadores de todos os setores, divulgando e afixando em local visível, respectivamente, para conhecimento e informação geral.

F



2
3

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 84

Cópias destes documentos deverão ser enviadas anualmente às entidades sindicais com os respectivos cronogramas de resoluções negociadas no âmbito dos trabalhadores.

B) Nas funções consideradas insalubres, cujo direito de aposentadoria especial seja reconhecido pela previdência, as empresas deverão fornecer, quando solicitado pelo Sindicato, Laudo Ambiental para atender a finalidade de direito.

Prejudicada: a matéria decorre de interpretação de texto legal.

122. - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

"A) todas as partes móveis e pontos de operação de máquinas e equipamentos, deverão estar protegidos pelas melhores técnicas conhecidas;

B) especificamente na questão das prensas privilegiar-se-ão as ferramentas fechadas, impedindo que as mãos dos trabalhadores adentrem a área de perigo ou pontos de operação;

C) O projeto e a execução da construção dessas ferramentas deverão ser feitos para que estas sejam totalmente fechadas, com o objetivo de impedir a introdução das mãos nos pontos perigosos;

D) em caso de acidentes em máquinas e equipamentos, o sindicato deverá receber o comunicado da ocorrência em 24 horas, acompanhada da respectiva "CAT" e descrição pormenorizada do acidente, sendo permitida sua entrada no local de trabalho para inspeção in loco;

E) em caso de acidente decorrente do trabalho, a empresa deverá realizar estudos técnicos, acompanhada por representantes do sindicato e da CIPA, para a adoção de medidas que visem a eliminação dos riscos de acidente cujo prazo não deverá exceder 15 dias".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 77), a saber:

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

H



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

1624
FLS. 85

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".

123. - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

"A) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, relativas as condições de trabalho e segurança do empregado;

B) O respectivo sindicato representativo da categoria profissional, oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho e segurança;

C) No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá ao sindicato por escrito, informando os resultados do levantamento efetuado, especificando as medidas de proteção adotadas ou que serão providenciadas e em que prazo.

No caso de situações de emergência ou de perigo iminente o prazo será de 24 (vinte e quatro) horas;

D) Excetuam-se dos prazos previstos na letra "C", as empresas que estão realizando trabalhos em conjunto com a entidade sindical, no que tange à segurança e saúde do trabalhador, a nível de negociação direta;

E) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa, na seguinte ordem de prioridade, o informará sobre os riscos inerentes ao seu posto de trabalho e sobre as áreas perigosas e insalubres, e fará o treinamento adequado para a realização das tarefas de forma segura;

F) O SESMT opinará sobre a utilização do EPI adequado.

G) Fica assegurado ao sindicato representativo da categoria profissional em caso de denúncia, enviar profissionais de Segurança e Saúde para realizar inspeção nos locais de trabalho".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 78), a saber:



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 86

"A) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, relativas as condições de trabalho e segurança do empregado:

B) O respectivo sindicato representativo da categoria profissional, oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho e segurança;

C) No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão providenciadas e em que prazo.

No caso de situações de emergência ou de perigo iminente o prazo será de 10 (dez) dias;

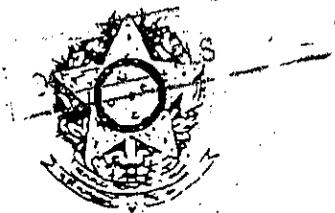
D) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres, e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;

E) O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do E.P.I. adequado".

124. - NOCIVIDADE

"As empresas se obrigam a adotar as necessárias medidas para eliminação da nocividade nos locais de trabalho, através de MEIOS DE PROTEÇÃO COLETIVA, tanto por serem mais eficientes como por não implicarem em incômodo ou dificuldades suplementares ao trabalhador.

A) O uso de equipamentos de proteção individual (EPI's) para proteção contra nocividade, será transitório, enquanto a empresa adota modificações de trabalho. As empresas reconhecem, que os EPI's não eliminam os efeitos dos agentes agressivos a saúde do trabalhador, sua proteção é relativa e frequentemente incompatível com as condições dos trabalhadores ou mesmo penoso para o trabalhador. Por tal razão, nas áreas nocivas, o uso de EPI's não implicará na suspensão do pagamento do adicional de insalubridade e os trabalhadores que tem sua utilização indicada beneficiar-se-ão de pausas de 15 (quinze) minutos para



J.A.
J

descanso, em cada 2 (duas) horas de trabalho, em ambientes onde não se encontrem os agentes de nocividade;

B) As empresas deverão, obrigatoriamente, proceder anualmente à elaboração de laudos técnicos que objetivem o cumprimento deste artigo, em conjunto com Sindicato Metalúrgico”.

Indefiro; a matéria depende de negociação entre as partes.

125. - CARTEIRA INDIVIDUAL SANITÁRIA E DE RISCO.

Será fornecida pela empresa, a todo o empregado, a carteira individual sanitária e de risco, que conterá dados sobre os riscos à saúde aos quais os trabalhadores ficam expostos, e o resultado dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, bem como os exames de retorno a função.

A) Esta carteira será aberta na admissão do empregado e valerá durante toda a vigência de seu contrato de trabalho, devendo apresentar todos os dados relativos à sua saúde atualizados;

B) Tal carteira será de propriedade do empregado, devendo esta permanecer em sua posse”.

Indefiro; a matéria depende de negociação entre as partes.

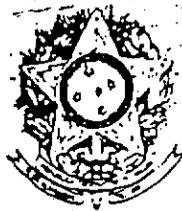
126. - RADIOATIVIDADE

“As empresas que possuem fontes ou equipamentos radioativos terão por obrigação:

A) promover a fiscalização de suas instalações radioativas juntamente com a comissão nacional de energia nuclear (CNEN), da sub-delegacia regional do trabalho (DRT), do Centro de Saúde ou Programa de Saúde do Trabalhador e do Sindicato Metalúrgico;

B) Enviar cópia ao sindicato da autorização de funcionamento dos equipamentos radioativos expedida pela CNEN;

C) Fornecer ao sindicato a relação dos trabalhadores diretamente envolvidos na manipulação dos equipamentos radioativos;



1627

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 88

D) Encaminhar ao profissional médico, indicado pelo sindicato, os dados de controle de exposição à radiação e dos exames médicos previstos nas normas da CNEN;

E) Liberar os funcionários, direta e indiretamente envolvidos na áreas de atividades radioativas, e os representantes na CIPA, para um curso anual de treinamento durante horário de trabalho, a ser programado entre a CNEN, o centro de saúde ou programa de saúde do trabalhador e o sindicato;

F) Comunicar ao Sindicato obrigatoriamente a instalação de novos equipamentos com fontes radioativas e a transferência, alteração ou supressão do uso dos equipamentos atualmente existentes;

G) Dar destino adequado aos resíduos radioativos e expedir comunicação ao sindicato e aos órgãos competentes da administração;

H) O trabalhador deve ser informado, inclusive através de palestras e folhetos explicativos, no ato de sua admissão, dos riscos a que estará exposto durante o exercício de suas funções".

Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.

127. - TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS

"Aos trabalhadores portadores da Síndrome da Imuno Deficiência Adquirida (AIDS), além de todas as garantias previstas na legislação em vigor e neste contrato, serão garantidos, completamente:

A) Emprego e salário a partir da data do diagnóstico e enquanto perdurar a moléstia;

B) Função compatível com o seu estado de saúde determinada em comum acordo pelo SESMT da empresa e médico indicado pelo sindicato ou SUS;

C) Proibição da introdução do teste HIV na rotina de exames admissionais, conforme recomendação do Conselho Regional de Medicina;

D) Os testes HIV só serão realizados nos casos de indicação clínica e com autorização por escrito do trabalhador;

E) Atendimento integral à sua saúde pela empresa, assim entendida a assistência médica ou de outro profissional nos campos clínico.



1628
[assinatura]

cirúrgico, hospitalar, laboratorial, social, etc., extensivo também a seus dependentes".

Indefiro na forma pleiteada, todavia defiro garantia de emprego e salário ao empregado portador do vírus HIV, até seu afastamento pelo INSS, salvo na hipótese de falta grave ou mútuo acordo entre empregado e empregador, com assistência da entidade sindical.

128. - RISCO GRAVE IMINENTE

"Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado ou à CCTSMA CIPA, interromper as atividades, com prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação dos riscos".

Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.

129. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

"As empresas enviarão ao sindicato dos trabalhadores metalúrgicos, nos meses de abril, junho, outubro e janeiro, cópias do Anexo I e II completas - previsto no item 5.16, letra "I" e 5.22, letra "e" da NR-5, para fins estatísticos. As comunicações de acidentes do Trabalho enviadas à Seguridade Social, deverão ser enviadas aos Sindicatos, nos prazo máximo de cinco dias, quando se tratar de acidentes leves, bem como cópia do Boletim de Ocorrência.

A) *No caso de acidente fatal ou grave ocorrido nas dependências da empresa, o sindicato deverá ser comunicado num prazo de 2 (duas) horas após o acidente e, em ocorrendo após as 18 (dezoito) horas até as 9 (nove) horas do dia seguinte. Ao Sindicato é assegurado averiguar as condições em que o acidente ocorreu;*

B) *entende-se como acidente grave aquele que levar o acidentado à internação hospitalar ou a mutilação de membros, ou à fratura de ossos;*

C) *Na ocorrência de acidente fatal ou grave de trajeto a comunicação ao sindicato deverá ser feita imediatamente a partir do momento em que a empresa tomar conhecimento do fato".*

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 79), a saber: [assinatura]



1629
R

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 90

"As empresas enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de abril, julho, outubro e janeiro, cópia do anexo I, 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".

130. - REMÉDIOS

"Ocorrendo acidente de trabalho ou doença profissional, todas as despesas médicas e odontológicas inclusive medicamentos, ocorrerão por conta da empresa".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 91), a saber:

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

131. - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

"Aos técnicos da empresa, especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação em serviços especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

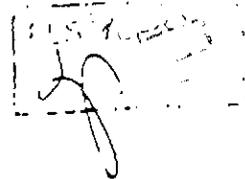
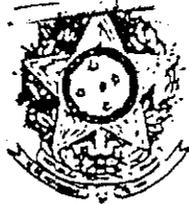
Os contratos de trabalho desses profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes.

Quando solicitado, as empresas deverão enviar ao sindicato representativo da categoria profissional, o quadro do SESAT, contendo nomes, cargos e horários dos respectivos profissionais".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 81), a saber:

"Aos técnicos da empresa, especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho, definidos pela NR-4 da Portaria nº. 3214/78, é vedado o

§



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 91

exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação em serviços especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

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

132. - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL

"Os exames médicos periódicos, laborais, admissionais e demissionais deverão ter cópia entregue ao empregado e conterão obrigatoriamente procedimentos clínicos e complementares que possibilitem a efetiva avaliação dos danos e agravos à saúde, decorrente das condições, métodos e organização do trabalho, mantendo ainda os trabalhadores informados dos riscos e da qualidade de sua saúde e informando-os sobre o desenvolvimento do PCMSO da NR 7 da Portaria 3214/78 (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional).

Parágrafo Único - Na homologação da rescisão contratual será obrigatória a apresentação, pela empresa, do atestado de saúde ocupacional, sob pena de não se realizar a homologação por culpa da empresa".

Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.

133. - PREVENÇÃO A LESÃO DE ESFORÇOS REPETITIVOS

"Nas atividades cujo desempenho se faça necessária a realização de esforços repetitivos, deverá ser concedido ao trabalhador, intervalos mínimos de 30 (trinta) minutos por período de trabalho (totalizando uma hora por dia).

Os respectivos descansos poderão coincidir com intervalos de café, quando existentes.

A empresa deverá implantar e desenvolver um plano ou programa específico para estudar e equacionar a questão".

Indefiro; a matéria depende de negociação entre as partes. 15



11.8 1639
[assinatura]

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 92

134. - ÁGUA POTÁVEL

"As empresas fornecerão a seus funcionários água potável, conduzidas em tubulação de P.V.C., que deverá ser submetida a análise bacteriológica sempre que solicitada pelos funcionários, pela CIPA ou pelo sindicato. Os reservatórios deverão ser limpos e desinfetados anualmente de forma adequada

Parágrafo Único - Para atender convenientemente esta exigência, as empresas serão obrigadas a fornecer copos descartáveis ou bebedouro com jato d'água lateral".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 83), a saber:

"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".

135. - CONTROLE DE BANHEIRO

"Não haverá, por parte das empresas, qualquer forma de controle de uso de banheiro, destinado a seus trabalhadores".

Indefiro; a matéria depende de negociação entre as partes.

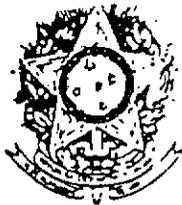
136. - ADICIONAIS DE RISCO-ATIVIDADE DO TRABALHADOR

"A) INSALUBRIDADE

As empresas deverão eliminar as condições insalubre e até que isso ocorra deverão pagar adicional máximo de insalubridade sobre o salário nominal, sem a necessidade de laudo pericial para os empregados que exercem as seguintes funções: soldadores, pintores, polidores, afinadores de ferramentais, fundidores, forjadores, galvanizadores e demais funções comidas no anexo II da CANA INSS.

O adicional só poderá ser suspenso quando comprovado pelo Sindicato as mudanças ocorridas no ambiente de trabalho, no sentido de torná-lo salubre;

[assinatura]



FLS 1632
[assinatura]

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 93

B) PERICULOSIDADE

As empresas pagarão adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) calculado sobre o salário nominal sem necessidade de laudo pericial, aos eletricitistas e mecânicos, quando no exercício de trabalho em equipamento energizado, e aos trabalhadores cujas atividades os exponham a substância inflamáveis, explosivas ou radioativas".

A) INSALUBRIDADE

Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.

B) PERICULOSIDADE

Prejudicada, na forma explicitada no item "A" desta cláusula.

137. - TRABALHADOR AFASTADO DO SERVIÇO POR MOTIVO DE ACIDENTE DO TRABALHO

"Ao trabalhador afastado do serviço, por doença profissional ou acidente do trabalho, serão garantidos emprego e salário a partir da alta do benefício, por período igual ao do afastamento, não podendo ser inferior a 24 (vinte e quatro) meses".

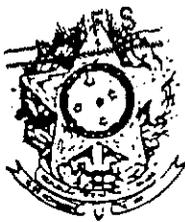
Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 71), a saber:

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

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

C) Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional".

[assinatura]



138. - FORMA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

"As partes comprometem-se a esgotar os meios negociais para resolver os problemas decorrentes das relações trabalhistas. As controvérsias surgidas da aplicação do presente Contrato Coletivo de Trabalho serão resolvidas da forma abaixo:

I - Eventuais divergências individuais ou coletivas sofrerão obrigatoriamente um exame conciliatório por parte de uma comissão permanente, para esse fim, constituída por 3 (três) membros patronais e 3 (três) representantes do Sindicato profissional;

II - A comissão irá trabalhar mediante o regimento de funcionamento, cuja elaboração e aprovação se fará no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias desta data, com reuniões ordinárias e extraordinárias;

III - Os casos objeto de litígio, apreciados, debatidos e resolvidos pela comissão, de comum acordo, deverão ser submetidos a homologação sindical;

IV - Havendo empate nas posições, a decisão será submetida ao mediador, escolhido, de comum acordo pelas partes, dentre elementos de notória capacidade em assunto no relacionamento capital e trabalho de qualquer parte do território nacional;

V - Não havendo conciliação ou acordo, inclusive quanto à escolha do mediador, será lavrado um termo com o resumo do caso apreciado, para ser utilizado pelas partes envolvidas, na esfera judicial, encaminhando-se o caso à apreciação da Justiça do Trabalho, em seus tramites legais.

Indefiro; a matéria depende de negociação entre as partes.

139. - MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS

"Fica estabelecida multa mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário nominal de cada trabalhador da categoria metalúrgica, por infração de qualquer das cláusulas deste contrato, revertendo-se em favor da parte prejudicada.

Ⓟ



1637

PÓDER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 95

Parágrafo Único - Em caso de necessidade de ação judicial para recebimento da multa prevista nesta cláusula, o valor será equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário nominal".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 97), a saber:

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

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

140. - AÇÃO DE CUMPRIMENTO E COMPETÊNCIA

"As empresas representadas pelas entidades sindicais patronais, signatárias do presente contrato coletivo, reconhecem a legitimidade processual dos sindicatos dos metalúrgicos integrantes deste, para ajuizar ação de cumprimento em nome dos trabalhadores integrantes da categoria profissional, sem a necessidade de procuração, a fim de pleitear a reparação de quaisquer direitos e obrigações constantes neste contrato e legislação vigente, que forem violados pelas empresas supracitadas".

Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.

141. - GARANTIAS GERAIS

"Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de acordos coletivos, com relação a quaisquer das cláusulas vigentes neste Contrato Coletivo de Trabalho".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 1021) a saber:

"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".

ED



142. - NORMAS CONSTITUCIONAIS

"A promulgação da legislação ordinária e ou complementar, regularmente dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos neste Contrato Coletivo, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação".

Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.

143. - CUMPRIMENTO

"As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora, incorrerá nas penalidade previstas nesse Contrato Coletivo de Trabalho e na legislação vigente".

Mantenho condição preexistente (cláusula nº. 96), a saber:

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

144. - DATA-BASE

"A partir do dia 1 de novembro de 1996, ficam unificadas as datas-bases dos trabalhadores metalúrgicos do Estado de São Paulo".

Indefiro; a matéria depende de negociação entre as partes.

145. - TRABALHADORES ANISTIADOS

"Os beneficiados pela anistia prevista na Lei nº 2827, de 4.3.93, e que manifestarem interesse, deverão ser reintegrados nos cargos e funções anteriormente exercidos, no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

A) Os trabalhadores interessados deverão se manifestar perante o respectivo sindicato;

B) O sindicato profissional enviará à empresa respectiva, relação contendo nome e a qualificação dos interessados;

FD



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-A

FLS. 97

C) Aos trabalhadores abrangidos por este artigo, ficam assegurados isonomia salarial e estabilidade no emprego até 31.10.97;

D) O descumprimento do prazo estabelecido no caput deste artigo, implicará no pagamento dos salários do trabalhador anistiado, com todas as vantagens pelo período deste contrato, além da multa nele prevista".

Prejudicada; a matéria decorre de interpretação de texto legal.

146. - VIGÊNCIA

"As vantagens asseguradas neste contrato integram-se ao patrimônio jurídico das categorias aqui representadas, bem como aos contratos individuais de trabalho, permanecendo vigentes enquanto não forem alteradas e ou substituídas através da celebração de novo Contrato Coletivo entre as partes.

A) Os artigos relativos ao Piso salarial, reajuste, aumento salarial e contribuição assistencial, salvo os casos de força maior determinada pela política econômica, serão renovadas na forma do caput a cada ano;

B) Por ocasião da data-base, as vantagens asseguradas neste contrato poderão ser objeto de negociação, sempre que visar aperfeiçoar, melhorar ou ampliar seus benefícios;

C) Fica assegurado o princípio da negociação permanente, sendo desnecessário qualquer data específica para tratativas negociais".

Indefiro na forma pleiteada. Todavia, a presente norma coletiva terá vigência por um (1) ano a partir de 1º de novembro de 1996 a 31 de outubro de 1997.

Pelo exposto, nos termos dos fundamentos supra, acolho parcialmente a preliminar argüida pelo Ministério Público do Trabalho para extinguir o feito sem julgamento de mérito em relação ao *sinuclio dos Metalúrgicos de Barretos*, com fundamento no artigo 267, inciso VI, do Código de Processo Civil; rejeito as demais preliminares suscitadas; homologo os acordos de fls. 1306/1314, 1316/1320, 1423 e 1469/1472; declaro não abusivo o movimento paredista e julgo procedente em parte o dissídio coletivo informado pelo rito de greve interposto pelos Suscitantés.

HS



1637

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 2ª REGIÃO
PROCESSO TRT/SP 523/96-4

FLS. 98

Custas processuais a cargo dos Suscitantes calculadas sobre o valor ora arbitrado de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), no importe de R\$ 200,00 (duzentos reais).

17/4


VANIA PARANHOS
Juíza Relatora