

SINFAVEA

ILMO. SR. DELEGADO REGIONAL DO TRABALHO

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TRATORES, CAMINHÕES, AUTOMÓVEIS E VEÍCULOS SIMILARES - SINFAVEA, sediado na Av. Indianópolis, 496 - Capital - SP, CNPJ 60.560.869/0001-12, nº Registro Sindical Processo MTIC 151.581, arquivado sob nº SORS 1-20/56,

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, com sede na Rua João Basso, 231, Centro - São Bernardo do Campo - SP, CNPJ 71.535.520/0001-47, nº Registro Sindical 88766-7; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, VEÍCULOS E DE AUTOPEÇAS DE SÃO CAETANO DO SUL, com sede na Travessa Comandante Salgado, 30, São Caetano do Sul - SP, CNPJ 59.313.460/0001-12, nº Registro Sindical 118.653/58; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO CARLOS E IBATÉ, com sede na Rua Riachuelo, 632 - Centro - São Carlos - SP, CNPJ 59.620.591/0001-42, nº Registro Sindical 24.000.005898/92; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE TATUÍ e região, com sede na Rua do Cruzeiro, 670 - Centro - Tatuí - SP, CNPJ 00.657.414/0001-98, nº Registro Sindical 46.000.006572/95 e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE TAUBATÉ, com sede na Rua Urupês, 98, Chácara do Visconde, Taubaté - SP, CNPJ 72.307.267/0001-37, nº Registro Sindical 88769-1.

Em cumprimento ao disposto na Instrução Normativa SRT/MTE nº 01, de 24 de março de 2004, solicitam o depósito, registro e posterior arquivamento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, firmado pelos representantes autorizadas na Assembléia realizada em 27/08/2005.

Para tanto, apresentam 3 (três) vias originais do instrumento a ser depositado, registrado e arquivado, nos termos do inciso II, do art. 4º, da Instrução Normativa SRT/MTE nº 01, de 24 de março de 2004.

São Paulo, 12 de setembro de 2005.


Sindicato Nacional da Indústria de
Tratores, Caminhões, Automóveis e
Veículos Similares - SINFAVEA








SINFAVEA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

***DaimlerChrysler - Ford - General Motors -
Scania - Toyota - Volkswagen***

***São Bernardo do Campo - São Caetano do Sul -
São Carlos - Tatuí - Taubaté***

Vigência de 01 setembro de 2005 a 31 agosto de 2007

[Handwritten signatures]

SINFAVEA

ÍNDICE

Cláusula	Folha
1 REAJUSTE / AUMENTO REAL – SETEMBRO/2005.....	5
2 REAJUSTE / AUMENTO REAL – SETEMBRO/2006.....	5
3 PISO SALARIAL.....	5
4 LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA.....	6
5 COMPENSAÇÕES.....	6
6 SALÁRIO ADMISSÃO.....	6
7 SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO.....	6
8 SALVAGUARDA.....	6
9 ADICIONAL NOTURNO.....	7
10 HORAS EXTRAORDINÁRIAS.....	7
11 PROMOÇÕES.....	8
12 PAGAMENTO DE SALÁRIOS.....	8
13 ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE.....	8
14 ATRASO DE PAGAMENTO.....	9
15 ERRO NO PAGAMENTO / ADIANTAMENTO.....	9
16 DESCONTO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.....	9
17 SÁBADO / FERIADO.....	9
18 INTERRUPÇÕES DO TRABALHO.....	10
19 MENORES APRENDIZES – SENAI.....	10
20 FÉRIAS.....	10
21 AVISO PRÉVIO.....	11
22 DIÁRIAS.....	12

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including the word "Folha" and various scribbles.

SINFAVEA

Cláusula	Folha
47 GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO.....	21
48 GARANTIA DE EMPREGO - VIAS DE APOSENTADORIA.....	22
49 CIPA	22
50 PREVENÇÃO ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS PROTEÇÃO	23
51 COMUNICAÇÃO ACIDENTE TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL	24
52 FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO.....	24
53 ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS.....	24
54 PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS.....	24
55 CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS.....	25
56 MÃO-DE-OBRA INFANTIL.....	25
57 MÃO-DE-OBRA PRESIDÁRIA.....	25
58 PORTADORES DO VÍRUS HIV.....	25
59 HORAS IN ITINERE	26
60 INTERVALO PARA REFEIÇÕES.....	26
61 VALIDADE DOS PROTOCOLOS DE ENTENDIMENTO.....	26
62 TAXA / NEGOCIAL.....	26
63 PENALIDADES.....	26
64 CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS.....	27
65 PRORROGAÇÃO / REVISÃO	27
66 VIGÊNCIA.....	27

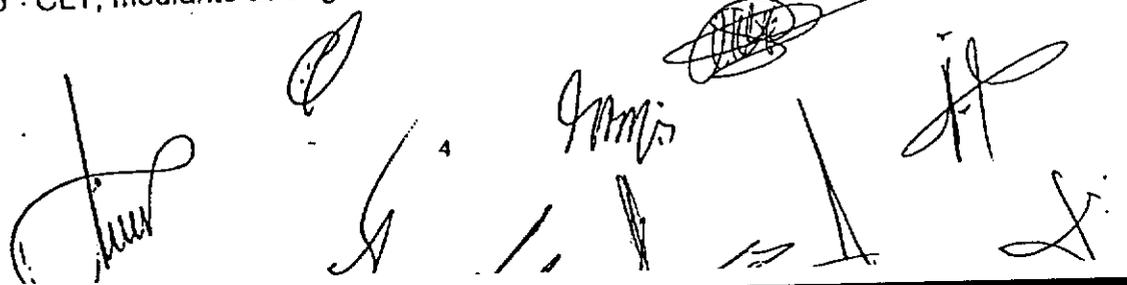


SINFAVEA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Setembro de 2005 a Agosto de 2007

O SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TRATORES, CAMINHÕES, AUTOMÓVEIS E VEÍCULOS SIMILARES - SINFAVEA, sediado na Avenida Indianópolis, 496 - Capital - SP, CNPJ 60.560.869/0001-12, neste ato representado pelo Sr. Jackson Schneider, 1º Vice-presidente, CPF 401.085.030-20, doravante simplesmente SINFAVEA, representando as empresas montadoras DAIMLERCHRYSLER DO BRASIL LTDA. - FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA. - GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA. - SCANIA LATIN AMERICA LTDA. - TOYOTA DO BRASIL LTDA. e VOLKSWAGEN DO BRASIL LTDA. INDÚSTRIA DE VEÍCULOS AUTOMOTORES, e SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, com sede na Rua João Basso, 231, Centro - São Bernardo do Campo - SP, CNPJ 71.535.520/0001-47, representado pelo Sr. José Lopez Feijóo, Presidente CPF 507.085.628-68, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, VEÍCULOS E DE AUTOPEÇAS DE SÃO CAETANO DO SUL, com sede na Travessa Comandante Salgado, 30, São Caetano do Sul - SP, CNPJ 59.313.460/0001-12, representado pelo Sr. Aparecido Inácio da Silva, Presidente, CPF 674.271.978-87, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO CARLOS E IBATÉ, com sede na Rua Riachuelo, 632 - Centro - São Carlos - SP, CNPJ 59.620.591/0001-42, representado pelo Sr. Eder Wolney Martins, Secretário Geral, CPF 020.247.068-78, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE TATUI e região, com sede na Rua do Cruzeiro, 670 - Centro - Tatuí - SP, CNPJ 00.657.414/0001-98, representado pelo Sr. Célio Gregório, Vice-Presidente, CPF 785.953.009-87 e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE TAUBATÉ, com sede na Rua Urupês, 90, Chácara do Visconde, Taubaté - SP, CNPJ 72.307.207/0001-37, representado pelo Sr. Valmir Marques da Silva, Presidente, CPF 046.464.408-90, com a participação da FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT/SP, representada pelo Sr. A di dos Santos Lima, Presidente, decidem firmar a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nos termos do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, mediante as seguintes cláusulas:



SINFAVEA

1- REAJUSTE / AUMENTO REAL - SETEMBRO/2005

1.1. Os salários vigentes em 31 de agosto de 2005, serão reajustados, a partir de 01 de setembro de 2005, pelo INPC acumulado no período de 01/09/04 a 31/08/05;

1.2. Esse reajuste será concedido para salários até o teto de R\$ 6.523,00 (seis mil, quinhentos e vinte e três reais). Acima desse valor, será incorporado aos salários o valor fixo decorrente da aplicação do INPC sobre esse mesmo teto;

1.3. Sobre os salários já reajustados na forma e limites dos itens 1.1. e 1.2., a partir de 01 de setembro de 2005, será aplicado aumento real de 3,7% (três vírgula sete por cento);

1.4. Esse aumento real será concedido para salários até o teto de R\$ 6.523,00 (seis mil, quinhentos e vinte e três reais), já corrigido pelo INPC conforme itens 1.1. e 1.2.. Acima desse teto, será incorporado aos salários o valor fixo resultante da aplicação do índice de 3,7% (três vírgula sete por cento) sobre o mesmo.

2- REAJUSTE / AUMENTO REAL - SETEMBRO/2006

2.1. Os salários vigentes em 31 de agosto de 2006, serão reajustados, a partir de 01 de setembro de 2006, pelo INPC acumulado no período de 01/09/05 a 31/08/06;

2.2. Esse reajuste será concedido para salários até o teto de R\$ 6.523,00 (seis mil, quinhentos e vinte e três reais) corrigido pelo INPC na forma do item 2.1. anterior. Acima desse novo valor, será incorporado aos salários o valor fixo decorrente da aplicação do INPC sobre esse novo teto;

2.3. Sobre os salários já reajustados na forma e limites dos itens 2.1. e 2.2., a partir de 01 de setembro de 2006, será aplicado aumento real de 1,3% (um vírgula três por cento);

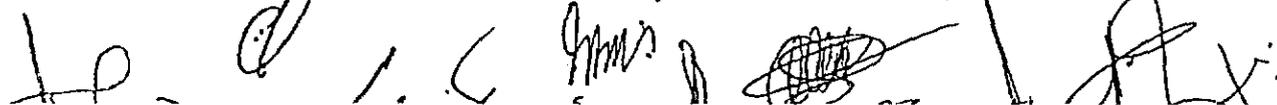
2.4. Esse aumento real será concedido para salários até o teto de R\$ 6.523,00 (seis mil, quinhentos e vinte e três reais), já corrigido pelo INPC conforme itens 2.1. e 2.2.. Acima desse teto, será incorporado aos salários o valor fixo resultante da aplicação do índice de 1,3% (um vírgula três por cento) sobre o mesmo.

3- PISO SALARIAL - 2005 / 2006

3.1. A partir de 01 de setembro de 2005, o piso salarial da categoria será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais);

3.2. A partir de 01 de setembro de 2006, o piso salarial da categoria será de R\$ 1.030,00 (um mil e trinta reais);

3.3. Estão excluídos desta garantia os menores aprendizes de que trata a Lei nº 10.097 de 19/12/2000 e conforme cláusula específica "menores aprendizes Senai".



SINFAVEA

4- LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA

Em relação aos empregados que exercem funções em nível de diretoria, gerência, supervisão e assemelhados, as empresas abrangidas por esta Convenção aplicarão política salarial e a de Participação nos Resultados próprias, isentando-se da observância das regras previstas nas cláusulas anteriores.

5- COMPENSAÇÕES

Os aumentos concedidos a título de aumentos reais não compensáveis, mérito, promoção, transferência, término de aprendizagem e implemento de idade, não poderão ser compensados com o reajuste salarial e aumento real previstos na cláusulas 1 e 2 desta Convenção.

6- SALÁRIO ADMISSÃO

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.

Nas empresas que possuam estrutura organizada de cargos e salários, será garantido o menor salário de cada função.

Ficam excluídos também do cumprimento dessa Cláusula os casos de remanejamento interno, para os quais se aplicará a Cláusula n.º 11 – PROMOÇÕES.

7- SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

7.1. 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, a menos que estas se prolonguem por período superior a 30 (trinta) dias;

7.2. Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese a Cláusula n.º 11 – PROMOÇÕES;

7.3. Não se aplica a garantia do item 7.2. acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto no item 7.1. supra.

8- SALVAGUARDA

Fica acordado que os Sindicatos Profissionais individualmente e/ou através da Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/SP não apresentarão pautas de caráter coletivo ao SINFAVEA com reivindicações de cláusulas de natureza social

[Handwritten signatures and initials]

SINFAVEA

durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

9- ADICIONAL NOTURNO

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

10- HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Ficam convencionadas as seguintes regras e condições para a realização de horas extraordinárias:

10.1. As horas extraordinárias por empregado, realizadas até o limite de 29 (vinte e nove) horas por mês e/ou 275 (duzentos e setenta e cinco) horas por ano, serão pagas na forma abaixo:

- a) Segunda-feira a Sábado - com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal;
- b) Domingos, feriados e dias pontes já compensados - com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, até o limite de 8 (oito) horas diárias e as horas excedentes com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento);

As horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação habitual, serão pagas com 50% (cinquenta por cento);

10.2. As horas extraordinárias por empregado, prestadas acima dos limites previstos no item 10.1. serão remuneradas da seguinte forma:

- c) Segunda-feira a Sábado - com adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre a hora normal;
- d) Domingos, feriados e dias pontes já compensados - com adicional de 130% (cento e trinta por cento) sobre a hora normal, até o limite de 8 horas diárias;

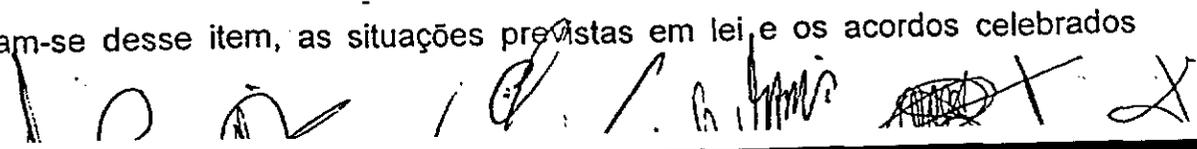
10.3. As horas prestadas acima do limite mensal de 29 horas, não serão computadas na apuração do limite anual de 275 horas;

10.4. Para os efeitos desta cláusula a apuração anual se dará nos períodos de janeiro a dezembro de 2006 e de janeiro a dezembro de 2007;

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

10.6. Fica vedada a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias;

Excetua-se desse item, as situações previstas em lei e os acordos celebrados



SINFAVEA

entre as partes, e aqueles celebrados com a assistência do sindicato profissional nos casos determinados por lei;

10.7. Quando forem realizadas jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas as empresas fornecerão refeições aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsará a diferença ocorrida entre o preço pago nas empresas e a aquisição fora, quando assim, for determinado;

10.8. Ficam resguardados os Acordos Coletivos específicos de Banco de Horas, celebrados pelas empresas signatárias dessa Convenção e portanto excluídos das regras dessa cláusula;

10.9. Os Acordos Coletivos específicos sobre Horas Extraordinárias, consideradas suas respectivas vigências, serão mantidos na íntegra;

10.10. As Horas Extraordinárias aqui estipuladas, serão realizadas pelas Empresas por meio de convite aos empregados envolvidos.

11- PROMOÇÕES

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias;

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

12- PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas deverão proporcionar aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho.

Por ocasião do pagamento final do mês, 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 identificação da empresa e o valor de recolhimento do FGTS.

13- ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE

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

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

13.2. 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

10 A. D. / 11/11/11

SINFAVEA

dia útil imediatamente anterior;

13.3. 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;

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

14- ATRASO DE PAGAMENTO

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

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

14.1. 1% (um por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independentemente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa;

14.2. 2% (dois por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

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

As multas previstas nos itens 14.1. e 14.2., não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

15- ERRO NO PAGAMENTO/ ADIANTAMENTO

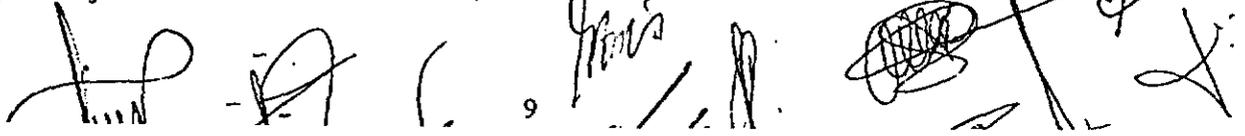
Na ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, 13º salário e férias, as empresas se obrigam a efetuar a devida correção no prazo máximo de 3 (três) dias úteis.

16- DESCONTO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

17- SÁBADO / FERIADO

Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho, poderá alternativamente:



SINFAVEA

17.1. Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos a compensação;

17.2. Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção;

17.3. Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

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

18- INTERRUPTÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, por responsabilidade das empresas, casos fortuitos ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente, salvo por acordo.

19- MENORES APRENDIZES – SENAI

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do Piso Salarial. Nos últimos 6 (seis) meses de treinamento prático na empresa, os menores aprendizes receberão 100% (cem por cento) do Piso Salarial citado;

As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático, 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;

Se contratado por Prazo Indeterminado, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em outra função, percebendo o menor salário desta. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão, preferencialmente, dirigidas para os aprendizes;

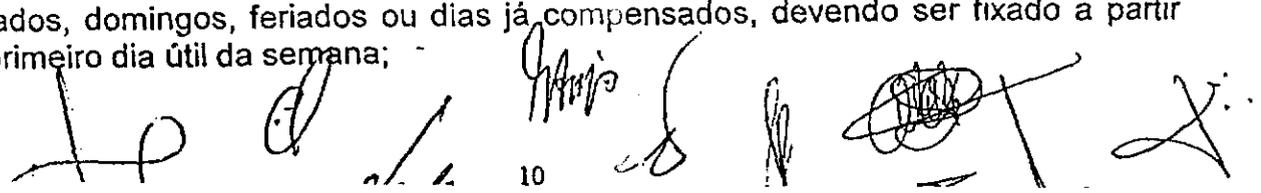
As condições e prazos de inscrição para seleção de candidatos a aprendizes SENAI, deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;

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.

20- FÉRIAS

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

20.2. 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;



10

SINFAVEA

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

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

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

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

20.5. 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 no Artigo 135 da CLT;

20.6. 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;

20.7. É vedado a empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

20.8. As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme o Artigo 135 da CLT, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

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

21- AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, o aviso prévio obedecerá os seguintes critérios:

21.1. Será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;

21.2. Se efetivamente trabalhado, a redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no art. 488 da CLT, será utilizada atendendo a conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso.

SINFAVEA

Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar faltar ao serviço por 7 (sete) dias corridos durante o período;

21.3. Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio trabalhado, ficará ele desobrigado de comparecer a empresa, fazendo, no entanto, jus a remuneração integral;

21.4. Ao empregado que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar à empresa, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do emprego e anotação da respectiva baixa na sua Carteira de Trabalho. 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 trabalhados, ou eventual opção conforme item 21.2 desta cláusula;

21.5. 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 nos itens 21.1, 21.2 e 21.3 supra;

21.6. No caso do aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições do item 21.5 supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;

21.7. O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;

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

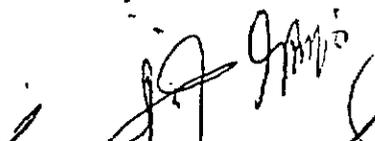
22- DIÁRIAS

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

23- TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

As empresas que oferecem aos seus empregados serviços de alimentação e 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.



SINFAVEA

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 da categoria profissional.

24- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O Contrato de Experiência, previsto no Artigo 443, Parágrafo 2º da CLT, será estipulado 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.

25- CARTA DE REFERÊNCIA

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

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

26- CARTA AVISO DE DISPENSA – FALTA GRAVE

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

27- CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por esta Convenção, as empresas não poderão se valer senão de empregados por ela contratados sob regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei n.º 6.019/74 e nos casos de empreitada cujos serviços não se destinem a produção propriamente dita. Nos casos excepcionais para complemento da produção, mediante negociação com o sindicato profissional.

27.1. As empresas não deverão utilizar-se da contratação de cooperativas na execução de suas atividades produtivas e de administração, exceto nas atividades relacionadas com serviços médicos e ambulatoriais, ou eventos esporádicos não vinculados à atividade fim das empresas.



o/aulo.



SINFAVEA

28- CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS

Fica convencionado que as empresas abrangidas por esta Convenção, somente poderão contratar prestadores de serviços, que possuam empregados em suas instalações, se estas se comprometerem contratualmente a cumprir, integralmente, a legislação trabalhista, previdenciária, bem como normas de segurança e medicina do trabalho em relação aos seus empregados.

28.1. Em havendo notificação da contratante por parte do Sindicato Profissional em relação ao descumprimento comprovado da legislação e normas mencionadas nesta cláusula, esta avaliará a situação e em havendo constatação da irregularidade, concederá prazo de 120 (cento e vinte dias) para regularização por parte da contratada, sob pena de rescisão do respectivo contrato, salvo nos casos em que exista cláusula específica de rescisão de contrato em prazo diferente do aqui mencionado.

29- HOMOLOGAÇÕES

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

Havendo a recusa por parte do respectivo sindicato da categoria profissional, a homologação poderá ser feita na Delegacia Regional do Trabalho - DRT, mesmo nas demissões ocorridas por falta grave;

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

30- RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato 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.

31- RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

As empresas fornecerão aos sindicatos da categoria profissional, até 31 de agosto de 2006/2007, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue em 2005/2006, nos anos base 2004/2005, acrescida de dados relativos a pessoas com deficiência que forem empregados e dos que foram contratados no período, nos termos da Lei.

As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético

10 EP 1. D. S. [assinatura] [assinatura] [assinatura]

SINFAVEA

mediante entendimento prévio com o sindicato.

32- QUADRO DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas colocarão à disposição do respectivo sindicato 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.

33- AUXÍLIO-CRECHE

As empresas que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado.

O valor mensal do reembolso será pago por filho, a partir da data do retorno da empregada ao trabalho e até o mesmo completar 12 (doze) meses de idade, sendo:

33.1. Até o limite de 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria, vigente na época do evento, em caso da empregada valer-se, comprovadamente, de creche credenciada de sua livre escolha, ou;

33.2. Valor fixo de 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, vigente na época do evento, na hipótese da empregada valer-se de assistência alternativa, como ajuda familiar.

O Auxílio-Creche objeto desta Cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada, bem como, não servirá de base de incidência de previdência social.

34- INDENIZAÇÃO POR MORTE

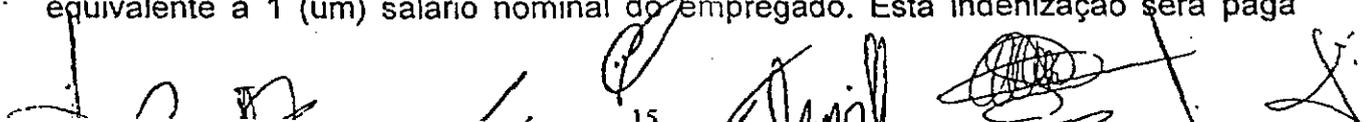
No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará, a título de Indenização por Morte, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 2 (dois) salários nominais em caso de morte natural ou acidental. Será paga em dobro no caso de morte causada por acidente do trabalho.

O pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80 e no Decreto nº 85.845/81.

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 estipulados. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

35- INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ

No caso de invalidez atestada pelo INSS, a empresa pagará uma indenização equivalente a 1 (um) salário nominal do empregado. Esta indenização será paga



SINFAVEA

somente se ocorrer a rescisão contratual.

Será paga em dobro no caso de invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pelo INSS.

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.

36- COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO – DOENÇA

Ao empregado em gozo de Auxílio-Doença Previdenciário ou Acidentário, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido do INSS e o salário nominal, respeitado sempre para efeito da complementação o limite máximo de 7 (sete) vezes o Piso Salarial, vigente na época do evento.

36.1. O empregado aposentado receberá a título de complementação, a diferença entre o benefício de aposentadoria pago pelo INSS e o salário nominal do mesmo, limitado a 7 (sete) vezes o piso salarial vigente na época do evento;

36.2. Quando o empregado não tiver direito ao Auxílio-Doença Previdenciário ou Acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitando também o limite de 7 (sete) vezes o Piso Salarial, vigente na época do evento;

36.3. Não sendo conhecido o valor básico do Auxílio, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

36.4. O pagamento previsto nessa cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

37- COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - 2005/2006

Aos empregados afastados a partir de 21 de dezembro de 2004, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2005.

Aos empregados afastados a partir de 21 de dezembro de 2005, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2006.

A complementação será devida, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias durante os anos de 2005 e 2006, individualmente considerados e, também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção do benefício previdenciário.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

SINFAVEA

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

38- ABONO POR APOSENTADORIA

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

Para os empregados com menos de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, será pago um abono correspondente a 5% (cinco por cento) para cada ano de serviço, até o limite de 20% (vinte por cento) do seu salário nominal.

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

38.1. Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

- a) As empresas que mantenham às 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) Os casos de rescisão do Contrato de Trabalho que ocorram por iniciativa do empregador, com o pagamento de todas as verbas rescisórias;

38.2. 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.

39- LICENÇA PARA CASAMENTO

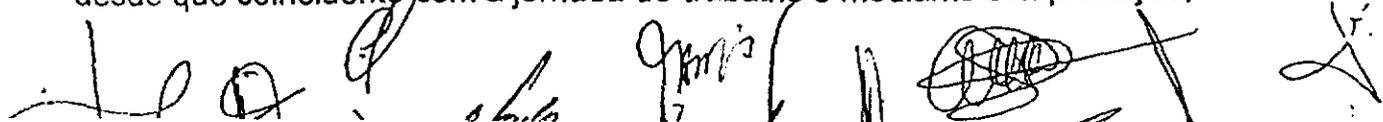
No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

40- AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário:

40.1. até 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra;

40.2. 01 (um) dia no caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação;



SINFAVEA

40.3. 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.

41- GARANTIAS SINDICAIS

41.1. DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com empresa de sua base territorial, terá garantido o atendimento pelo representante por ela designado.

O mesmo poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se à segurança e medicina do trabalho.

41.2. SINDICALIZAÇÃO

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

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

41.3. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS

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 profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;

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

- a) Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) e até 1.000 (mil) empregados, limitado a 3 (três) empregados por ano;
- b) Para as empresas com mais de 1.000 (mil) empregados, limitado a 5 (cinco) empregados por ano.

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes nas empresas.

42- GARANTIAS DO ESTUDANTE

42.1. ABONO DE FALTA



SINFAVEA

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.

42.2. MANUTENÇÃO DO 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.

42.3. GARANTIA DE HORÁRIO DE TRABALHO

O empregado que ingressar na faculdade e trabalhar em atividades que possuam mais de 1 (um) turno de trabalho, terá garantia de horário em um dos turnos existentes, a sua escolha, exceto nas situações em que o número de empregados que solicitem a fixação de horário, prejudicar o número mínimo de empregados necessários por turno.

42.4. ESTÁGIO

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

43- GARANTIA DE EMPREGO - PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

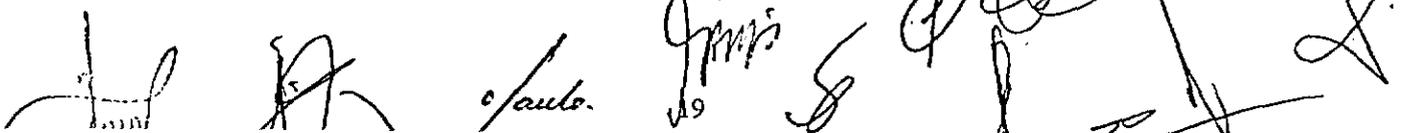
Será garantido emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na CLT.

A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

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

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

44- GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Paulo' and another that looks like 'Gms'.

SINFAVEA

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

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.

44.1. O Contrato de Trabalho somente poderá ser rescindido em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato profissional.

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

45- GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

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

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

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

A multa por descumprimento desta cláusula, fica limitada ao salário nominal do empregado, vigente na época da rescisão, corrigido pela variação da TR, até a data do seu efetivo pagamento, salvo por problemas da entidade homologadora ou pelo não comparecimento do empregado.

46- GARANTIA DE EMPREGO AO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA

Aos empregados afastados do serviço, por acidente do trabalho ou doença, percebendo Auxílio-Doença, 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.

46.1. Na hipótese da recusa, pela empresa, da alta médica dada pelo INSS, a mesma arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

SINFAVEA

contidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS;

46.2. Dentro do prazo limitado nesta garantia, o contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado e empregador, com a assistência do respectivo sindicato profissional, por pedido de demissão, por falta grave cometida pelo empregado ou mediante pagamento dos salários correspondentes.

47- GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

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:

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

Tanto as condições supra do acidente do trabalho, quanto a doença profissional, deverão ser atestadas pelo INSS ou por perícia judicial.

Estão abrangidos na garantia desta cláusula os já acidentados no trabalho com contrato em vigor, nesta data, na empresa que se acidentaram.

47.1. 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 profissional, ou quando tiverem adquirido direito a aposentadoria;

47.2. 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;

47.3. Os empregados garantidos por esta cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptação às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos, quando necessários, serão preferencialmente, aqueles orientados pelo centro de reabilitação profissional do INSS;

As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação as novas funções.

47.4. As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho e doença profissional cuja ocorrência coincidir com vigência do contrato de trabalho, além das

[Handwritten signatures and initials]

SINFAVEA

condições previstas no primeiro parágrafo.

48- GARANTIA DE EMPREGO - VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria por idade, por tempo de contribuição, especial ou a prevista no Artigo 188 do Decreto 3.048 de 06/05/99, e que tenham um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

Esta garantia fica ampliada para 18 (dezoito) meses, quando o empregado tiver mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa.

48.1. Confirmado o tempo para qualquer das mencionadas aposentadorias, essa garantia deixará de ter validade, independentemente de ter o empregado requerido a concessão do benefício ao INSS;

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.

48.2. O contrato de trabalho destes empregados, depois da comprovação, somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado e a empresa, com a assistência do sindicato profissional, por pedido de demissão, por falta grave na forma da lei ou mediante pagamento dos salários correspondentes.

49- CIPA

49.1. As eleições para as CIPA's serão obrigatoriamente convocadas pela empresa no prazo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso, enviando-se cópia do edital convocatório ao respectivo sindicato profissional, nos primeiros 10 (dez) dias após a sua publicação;

O edital deverá explicitar:

- a) o local de inscrição, que será feita contra-recibo;
- b) as datas de início e fim das inscrições, cujo prazo será de 15 (quinze) dias;
- c) datas de escrutínio e apuração de votos, observando-se que as eleições deverão ser realizadas 30 (trinta) dias antes do término do mandato em curso.

49.2. Será constituída Comissão Eleitoral, no prazo de até 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso, com as atribuições de coordenar, organizar e acompanhar todo o processo eleitoral. A Comissão será composta pelos Presidente e Vice-Presidente da CIPA, pelo Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa e por membros eleitos da CIPA, até o número de 3 (três), indicados pelo Vice-Presidente;

49.3. A inscrição para eleição será individual e aberta para todos os empregados da empresa, realizando-se por votação por lista única, contendo os nomes de todos os candidatos, que gozarão de garantia de emprego desde a inscrição até a eleição,

1 0 2 P / Jm / ~~ATA~~ X:

SINFAVEA

facultada a eleição setorializada mediante Acordo Coletivo entre a empresa e respectivo sindicato profissional;

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

49.5. O não cumprimento do disposto em quaisquer dos itens anteriores por parte da empresa tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições ser convocadas no prazo improrrogável de 5 (cinco) dias da ciência da anulação, com acompanhamento do respectivo sindicato profissional;

49.6. Será obrigatório o curso de treinamento para os membros das CIPA's, que deverá ser concluído nos primeiros 30 (trinta) dias, a contar da posse dos mesmos. A empresa informará ao respectivo sindicato profissional qual a entidade que ministrará esse curso e a data provável de seu início, sendo facultado ao Sindicato Profissional acompanhá-lo, bem como a participação dos Cipeiros reeleitos, caso haja entendimento da empresa com o respectivo Sindicato;

49.7. Os membros da CIPA representantes dos empregados deverão acompanhar e participar da investigação de todos os acidentes de trabalho ocorridos na empresa e ocorrências de doença profissional;

49.8. As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos profissionais da base territorial, cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 10º (décimo) dia após a sua assinatura;

49.9. A empresa informará ao respectivo sindicato profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidente, sendo facultado ao Vice-Presidente acompanhar a elaboração do evento.

50- PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

As prensas mecânicas ou não, bem como as demais máquinas operatrizes deverão dispor de mecanismos e dispositivos de segurança que impeçam a ocorrência de acidentes com os trabalhadores que as operam.

As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, isto é, que eliminem ou reduzam os riscos na fonte. Apenas esgotada essa possibilidade e em caráter provisório os EPI's serão indicados, até que se tomem as medidas de prevenção coletiva.

O SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho) indicará e orientará a utilização do EPI mais adequado para cada caso.

50.1. O sindicato profissional oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação às condições de trabalho, saúde e segurança;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

SINFAVEA

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS 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.

55- CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

55.1. ATRASO NO RECOLHIMENTO

A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato 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.

55.2. RECIBOS

Ressalvadas as condições mais favoráveis existentes, as empresas deverão efetuar a entrega dos recibos de mensalidades, já descontadas dos associados do respectivo sindicato 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.

56- MÃO-DE-OBRA INFANTIL

As empresas envidarão esforços junto aos seus fornecedores diretos para que cumpram a lei no que diz respeito a proibição do trabalho infantil.

57- MÃO-DE-OBRA PRESIDÁRIA

As empresas abrangidas por esta Convenção, comprometem-se em negociar com o Sindicato Profissional, eventual contratação de mão-de-obra presidiária e, dentro das possibilidades, estimulará seus fornecedores diretos e indiretos a fazerem o mesmo com o respectivo sindicato.

58- PORTADORES DO VÍRUS HIV

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

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page.]

SINFAVEA

específicas.

64- CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Convenção Coletiva.

65- PRORROGAÇÃO/REVISÃO

A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação desta Convenção obedecerá as regras do Artigo 615 e seus parágrafos da CLT.

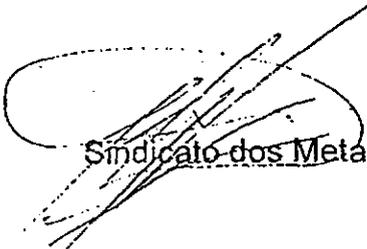
66- VIGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência pelo período de 2 (dois) anos, de 01 de setembro de 2005 até 31 de agosto de 2007.

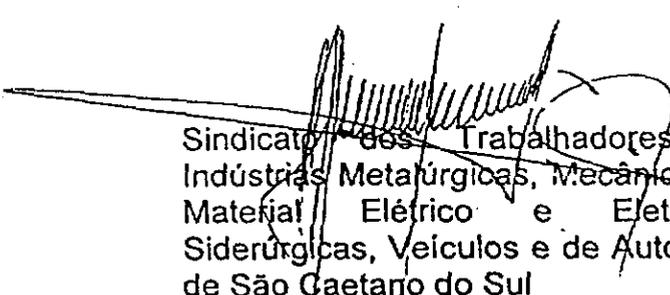
E, por estarem justas e acordadas, as partes firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 3 (três) vias de igual teor, para que surtam os devidos fins de direito.

São Paulo, 12 de setembro de 2005.


SINFAVEA - Sindicato Nacional da
Indústria de Tratores, Caminhões,
Automóveis e Veículos Similares

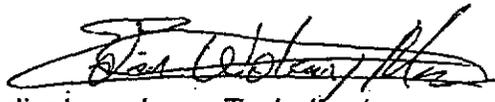

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC


DaimlerChrysler do Brasil Ltda.

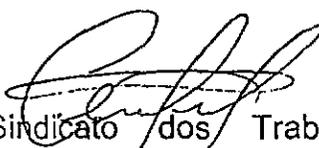

Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de
Material Elétrico e Eletrônico,
Siderúrgicas, Veículos e de Autopeças
de São Caetano do Sul

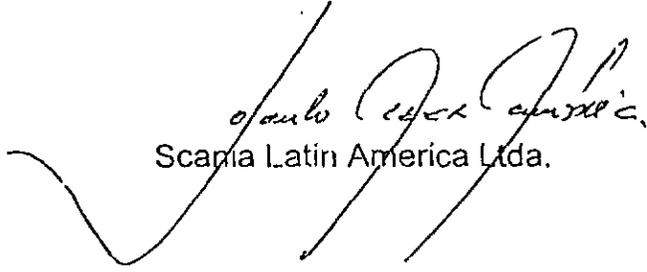
SINFAVEA

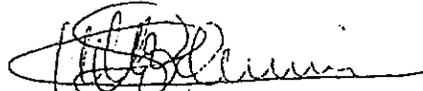
Ford Motor Company Brasil Ltda.

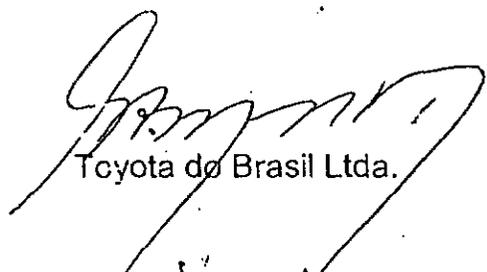

Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e
de Material Elétrico de São Carlos e
Ibaté

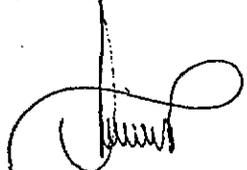
General Motors do Brasil Ltda.


Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e
de Material Elétrico de Taubaté e região

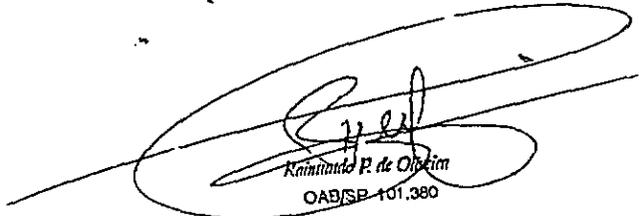

Scania Latin America Ltda.


Sindicato dos Trabalhadores nas
Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e
de Material Elétrico e Eletrônico,
Siderúrgicas, Automobilísticas e de
Autopeças de Taubaté


Toyota do Brasil Ltda.


Federação dos Sindicatos de
Metalúrgicos da CUT/SP


Volkswagen do Brasil Ltda.
Indústria de Veículos Automotores


Comitê P. de Oposição
OAB/SP 101.380