

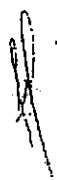
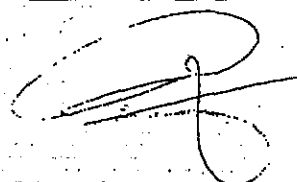
SINFAVEA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

***DaimlerChrysler – Ford – Scania
Toyota – Volkswagen***

São Bernardo do Campo – São Carlos – Taubaté

Vigência de 01 setembro de 2007 a 31 agosto de 2009



SINFAVEA

ILMA. SRA. DELEGADA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO

SDT II SUL 20/SET/2007 14:54 000046B77



SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, CNPJ nº 71.535.520/0001-47, autorizado pela assembléia geral da categoria, realizada em 22/06/2007, no município de São Bernardo do Campo, neste ato representado por seu presidente, Sr. José Lopez Feijóo, CPF nº 507.085.628-68; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO CARLOS E IBATÉ, CNPJ nº 59.620.591/0001-42, autorizado pela assembléia geral da categoria, realizada em 17/06/2007, no município de São Carlos, neste ato representado por seu presidente, Sr. Rosalino de Jesus de Barros, CPF nº 747.258.908-04 e SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO DE TAUBATÉ, CNPJ nº 72.307.267/0001-37, autorizado pela assembléia geral da categoria, realizada em 17/06/2007, no município de Taubaté, neste ato representado por seu presidente, Sr. Valmir Marques da Silva, CPF nº 046.464.408-90.

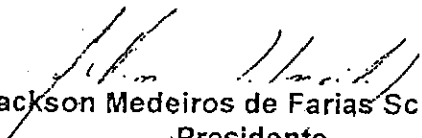
SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TRATORES, CAMINHÕES, AUTOMÓVEIS E VEÍCULOS SIMILARES, CNPJ nº 60.560.869/0001-12, representado, neste ato, por seu presidente Sr. Jackson Medeiros de Farias Schneider, CPF nº 401.085.030-20.

SINFAVEA

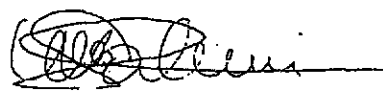
nos termos do disposto no art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa n º 6, de 2007, da Secretaria de Relações do Trabalho, requerem o registro da presente **Convenção Coletiva de Trabalho**.

Para tanto, apresentam 6 (seis) vias originais do instrumento a ser registrado e arquivado.

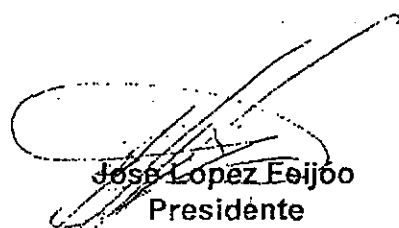
São Paulo, 18 de setembro de 2007.


Jackson Medeiros de Farias Schneider
Presidente

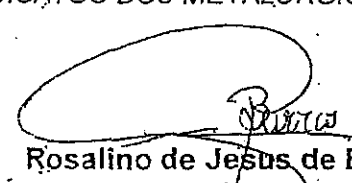
SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE
TRATORES, CAMINHÕES, AUTOMÓVEIS E
VEÍCULOS SIMILARES


Valmir Marques da Silva
Presidente

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


Jose Lopez Feijoo
Presidente

SINDICATOS DOS METALÚRGICOS DO ABC


Rosalino de Jesus de Barros
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS
E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO CARLOS
E IBATÉ


Valmir Marques da Silva
Presidente

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

ÍNDICE

Cláusula	Título	Folha
1	PISO SALARIAL	5
2	REAJUSTE / AUMENTO REAL	5
3	PAGAMENTO DE SALÁRIOS.....	5
4	ADIANTAMENTO DE SALÁRIO	6
5	APRENDIZES	6
6	DESCONTO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	7
7	ATRASO DE PAGAMENTO	7
8	ERRO NO PAGAMENTO / ADIANTAMENTO	7
9	FERIADOS AOS SÁBADOS	8
10	EXCLUSÃO DE EXECUTIVOS	8
11	COMPENSAÇÕES – PROIBIÇÃO	8
12	SALÁRIO ADMISSÃO	8
13	SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	9
14	PROMOÇÕES	9
15	TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO	9
16	COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO – 2007/2008.....	10
17	HORAS EXTRAS	10
18	ADICIONAL NOTURNO	11
19	INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ	12
20	COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA	12
21	INDENIZAÇÃO POR MORTE	12
22	AUXÍLIO CRECHE.....	13
23	DIÁRIAS	13
24	ABONO POR APOSENTADORIA	14
25	CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	14
26	CARTA DE REFERÊNCIA	15
27	HOMOLOGAÇÕES	15
28	GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO	15
29	DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA	16
30	AVISO PRÉVIO	16
31	CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA	17

SINFAVEA

Cláusula

Título

32	CONTRATAÇÃO EMPRESAS PRESTADORAS SERVIÇOS.....	17
33	GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE	17
34	ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	18
35	DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES	18
36	GARANTIA EMPREGO PRESTAÇÃO SERVIÇO MILITAR	18
37	GARANTIA EMPREGO AFASTADO SERVIÇO ACIDENTE	19
38	GARANTIA EMPREGO ACIDENTADO	19
39	GARANTIA EMPREGO VIAS DE APOSENTADORIA	20
40	MÃO-DE-OBRA INFANTIL	21
41	MÃO-DE-OBRA PRESIDÁRIA	21
42	PORTADORAS DO VIRUS HIV	21
43	PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS.....	21
44	AUSÊNCIA JUSTIFICADA	22
45	GARANTIAS DO ESTUDANTE	22
46	GARANTIA EMPREGADA SITUAÇÃO VIOLÊNCIA FAMILIAR	23
47	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	23
48	GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO	23
49	INTERVALO PARA REFEIÇÕES	23
50	INTERRUPÇÕES DO TRABALHO	24
51	HORAS IN ITINERE	24
52	MINUTOS ANTES E DEPOIS DA JORNADA	24
53	FÉRIAS	24
54	LICENÇA PARA CASAMENTO	25
55	AMAMENTAÇÃO	26
56	PREVENÇÃO ACIDENTES TRABALHO MEDIDAS PROTEÇÃO	26
57	FORNECIMENTO UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO	27
58	CIPA	27
59	ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	28
60	COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO	28
61	GARANTIAS SINDICAIS	29
62	RELAÇÃO DE EMPREGADOS	30
63	RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES	30
64	TAXA NEGOCIAL	31
65	CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS.....	31
66	QUADRO DE AVISOS	31
67	VALIDADE DOS PROTOCOLOS DE ENTENDIMENTO	32

SINFAVEA

Cláusula	Título	
68	CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS	32
69	PENALIDADES	32
70	PRORROGAÇÃO / REVISÃO	32
71	VIGÊNCIA	32
72	SALVAGUARDA	32



A large, handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and strokes.

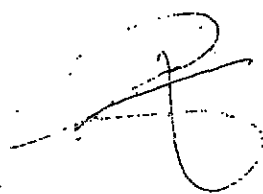
A smaller, handwritten signature or mark, possibly a stamp or a second signature, located to the right of the main signature.

A handwritten signature or mark, possibly a stamp or a second signature, located in the lower right area of the page.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

setembro de 2007 a agosto de 2009

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 Medeiros de Farias Schneider, Presidente, CPF 401.085.030-20, doravante simplesmente SINFAVEA, representando as empresas montadoras DAIMLERCHRYSLER DO BRASIL LTDA. – FORD MOTOR COMPANY 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 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. Rosalino de Jesus de Barros, Presidente, CPF 747.258.908-04, 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, 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. Valmir Marques da Silva, Presidente, CPF 046.464.408-90, decidem firmar a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, nos termos do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, mediante as seguintes cláusulas:



1. PISO SALARIAL

A partir de 01 de setembro de 2007, o piso salarial da categoria será de R\$ 1.110,00 (um mil cento e dez reais).

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

2. REAJUSTE / AUMENTO REAL

Os salários vigentes em 31 de agosto de 2007, serão reajustados, a partir de 01 de setembro de 2007, em 7,44% (sete vírgula quarenta e quatro por cento), sendo 4,82% (quatro vírgula oitenta e dois por cento) correspondente ao INPC acumulado de 1 de setembro de 2006 a 31 de agosto de 2007, acrescido de 2,50% (dois vírgula cinquenta por cento) correspondente ao aumento real.

Esse reajuste será concedido para salários até o teto de R\$ 7.000,00 (sete mil reais).

Para os salários superiores ao teto de R\$ 7.000,00 será incorporado o INPC de 4,82% (quatro vírgula oitenta e dois por cento), e acrescida a parcela fixa de R\$ 183,44 (cento oitenta e três reais e quarenta e quatro centavos).

Parágrafo único: Adicionalmente ao reajuste previsto no caput, as empresas pagarão a todos os empregados ativos em 31/8/2007 horistas e mensalistas, exceto os aprendizes de que trata a cláusula 5, um abono salarial único no valor de R\$ 700,00 (setecentos reais) no dia 10 de outubro de 2007.

Os aprendizes em fase de Aprendizagem Teórica receberão o valor do abono será de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) e aqueles que já se encontram em fase de Treinamento Prático receberão R\$ 700,00 (setecentos reais).

O abono será pago também aos trabalhadores afastados, desde que tenham trabalhado pelo menos 120 (cento e vinte) dias durante o ano de 2007.

3. 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

SINFAVEA

todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo identificação da empresa e o valor de recolhimento do FGTS.

4. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

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

- A. O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;
- B. O adiantamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;
- C. Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo 5 (cinco) dias de antecedência do pagamento;
- D. O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

5. APRENDIZES

A. Será assegurado aos aprendizes, 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 aprendizes receberão 100% (cem por cento) do Piso Salarial citado;

B. 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;

C. 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 deverão ser divulgados nos quadros de avisos com antecedência;

D. As entidades de classe envidarão esforços, no sentido de que no SENAI sejam oferecidas oportunidades de aprendizado e formação para as mulheres. Reiterarão ao Conselho Regional do SENAI a reivindicação apresentada pela Categoria Profissional, a fim de que o SENAI proporcione instalações adequadas para as mulheres.

6. 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.

7. 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:

A. 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;

B. 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 A. e B não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.

8. 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.

SINFAVEA

9. FERIADOS AOS SÁBADOS

As empresas que trabalharem em regime de compensação semanal do sábado, quando o mesmo coincidir com feriado, alternativamente poderão:

- A. Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos a compensação;
- B. Pagar o excedente como horas extras, nos termos desta Convenção;
- C. Incluir o excesso de horas no sistema de compensação anual.

Os empregados deverão ser comunicados com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado sobre qual alternativa será adotada.

10. EXCLUSÃO DE EXECUTIVOS

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 do cumprimento das cláusulas 1 e 2.

11. COMPENSAÇÕES – PROIBIÇÃO

Não poderão ser compensados com o reajuste salarial previstos na cláusula 2 desta Convenção, os aumentos concedidos a título de aumentos reais não compensáveis, mérito, promoção, transferência, término de aprendizagem e implemento de idade,

12. 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 14 – PROMOÇÕES.

13. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A. A partir do 10º (décimo) dia de substituição de caráter eventual, o empregado substituto passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 30 (trinta) dias;

B. Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se à hipótese a Cláusula n.º 14 – PROMOÇÕES;

C. Não se aplica a garantia do item 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 no item A supra.

14. 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.

15. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

A. 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.

B. 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 pelas empresas deverão obedecer a condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer a legislação vigente.

C. Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, independentemente de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento

específico com o respectivo sindicato da categoria profissional.

16. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - 2007/2008

- A. Aos empregados afastados a partir de 21 de dezembro de 2006, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2007.
- B. Aos empregados afastados a partir de 21 de dezembro de 2007, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantida a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2008.
- C. 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 2007 e 2008, individualmente considerados e, também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção do benefício previdenciário.
- D. 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.

17. HORAS EXTRAS

Serão observadas as seguintes regras e condições para a realização de horas extras:

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

- Segunda-feira a Sábado – com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal;
- 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 extras trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação habitual, serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento);

B. As horas extras, por empregado, prestadas acima dos limites previstos no item A, serão remuneradas da seguinte forma:

SINFAVEA

a. Segunda-feira a Sábado – com adicional de 75% (setenta e cinco por cento) sobre a hora normal;

b. 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;

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

Para os efeitos desta cláusula a apuração anual se dará nos períodos de janeiro a dezembro de 2008 e de janeiro a dezembro de 2009;

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

Fica vedada a compensação de dias de trabalho normal por horas extras;

Excetuam-se desse item, as situações previstas em lei e os acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com a assistência do sindicato profissional nos casos determinados por lei;

D. Quando forem realizadas jornadas extras 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;

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

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

As Horas Extras serão realizadas por meio de convite aos empregados envolvidos.

18. ADICIONAL NOTURNO

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

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes nas empresas

19. 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 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 planos 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.

20. 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.

A. 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;

B. 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;

C. 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;

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

21. INDENIZAÇÃO POR MORTE

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará, a título de Indenização

SINFAVEA

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.

22. 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 24 (vinte e quatro) meses de idade, sendo:

A. 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;

B. 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.

Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis considerando o valor total do benefício a ser recebido pela empregada.

23. 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

SINFAVEA

reembolsará a diferença que for comprovada.

24. ABONO POR APOSENTADORIA

A. 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.

B. 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;

C. 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.

25. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O Contrato de Experiência, previsto no Artigo 443, § 2º, letra C da CLT, será estipulado em período único, com prazo máximo de duração de 60 (sessenta) dias, não se admitindo sua prorrogação.

Não será celebrado o Contrato de Experiência nos casos de readmissão de ex-empregados para a função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de trabalhadores que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

26. CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por esta Convenção não exigirão Carta de Referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção.

Quando solicitado por ex-empregado, as empresas deverão fornecer Carta de Referência para fins de ingresso em outras que não abrangidas por esta Convenção, informando os cursos concluídos pelo empregado, caso os mesmos constem de seus registros.

27. 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.

28. 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.

29. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

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.

30. AVISO PRÉVIO

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

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

B. 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.

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

C. 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;

D. 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 aos períodos não trabalhados, ou eventual opção conforme item 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 nos itens A, B e C supra;

F. No caso do aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições do item 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, art. 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

31. CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

A. Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal 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.

B. 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.

32. CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS

A. 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.

B. 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.

33. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto.

SINFAVEA

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.

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.

34. ACESSIBILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Tendo em vista as necessidades específicas para acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, as empresas signatárias comprometem-se em considerar este fator quando da concepção e implantação de projetos para construção ou ampliação de edificações, de maneira que sejam ou se tornem acessíveis a estas pessoas, inclusive no tocante aos meios de comunicação e sinalização visual e auditiva.

35. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

As empresas se comprometem em continuar a despender todos os esforços para que, nas novas contratações, seja observada a igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 e 24 anos e as pessoas com idade superior a 40 anos de idade, independentemente do sexo, origem étnica ou religião.

36. 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.

SINFAVEA

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.

37. 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.

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

B. 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.

38. 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.

A. 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;

B. 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;

C. 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.

D. As garantias desta cláusula se aplicam aos acidentes de trabalho e doença profissional cuja ocorrência coincidir com vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas no primeiro parágrafo.

39. 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.

Recomenda-se ao empregado que comprove junto a empresa essa condição durante a vigência do Contrato de Trabalho.

A. 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

SINFAVEA

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.

B. 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.

40. 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.

41. MÃO-DE-OBRA PRESIDIÁRIA

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.

42. 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.

O empregado deverá informar o departamento médico da empresa esta condição, para o devido registro no seu prontuário médico, sem prejuízo da garantia do parágrafo anterior.

43. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA O INSS

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.

SINFAVEA

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.

44. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

- a. até 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- b. 01 (um) dia no caso de internação hospitalar da esposa ou companheira, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação;
- c. 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.

45. GARANTIAS DO ESTUDANTE

A. ABONO DE FALTA

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

B. 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.

C. 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

SINFAVEA

necessários por turno.

D. 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.

46. GARANTIAS À EMPREGADA EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

A empresa, respeitadas as condições vigentes, poderá oferecer à sua empregada em situação de violência doméstica e familiar, serviço de apoio de assistência social.

47. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

As empresas comprometem-se com a igualdade de oportunidade a candidatos qualificados para concorrer a cargos na estrutura hierárquica e administrativa da empresa, independentemente de gênero, raça, religião, orientação sexual ou nacionalidade.

48. GARANTIA A EMPREGADA QUE SOFRER ABORTO

Fica assegurada a garantia de emprego ou salário à empregada que sofrer aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, pelo período de 30 (trinta) dias após o gozo do repouso remunerado de que trata o artigo 395 da CLT.

No caso de rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, o Aviso Prévio legal ou previsto nesta Convenção, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

49. INTERVALO PARA REFEIÇÕES

Com fundamento na Portaria nº 42 de 28.03.07 do Ministério do Trabalho e Emprego e verificado que a empresa atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, higienização e adequação dos banheiros e lavatórios em relação ao número de trabalhadores, e mediante Decisão Soberana de Assembléia Geral dos empregados envolvidos, será perfeitamente possível firmar Acordo Coletivo de Trabalho reduzindo o intervalo de refeição para menos de uma hora, limitando a redução até 30 minutos, inclusive quando houver

acordo para trabalho em horas suplementares em regime de compensação.

50. INTERRUPÇÕES 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.

51. HORAS IN ITINERE

Em observância aos Enunciados 90 e 324 do TST, bem como ao Precedente 114 do Colendo TST, e considerando que as Indústrias fabricantes de tratores, caminhões, automóveis e veículos similares não se encontram em local de difícil acesso e não servido por regular transporte público fica ajustado que, quando essas Indústrias oferecerem transportes para o trajeto residência trabalho e vice-versa, independentemente de participação financeira do empregado, não será considerada hora "in itinere" para nenhum efeito o tempo gasto neste trajeto.

52. MINUTOS ANTES E DEPOIS DA JORNADA

Considerando o fornecimento de transporte coletivo pelas empresas, bem como a necessidade de intervalo entre o término da jornada e a saída dos ônibus, fica acordado que o tempo transcorrido entre a marcação do ponto e a efetiva saída da empresa será considerado Hora Extra somente quando superior a 40 (quarenta) minutos. A mesma tolerância será válida para o horário de início da jornada de trabalho.

Ficam resguardados os Acordos Coletivos específicos de Banco de Horas e/ou Jornadas Flexíveis celebrados pelas empresas.

53. FÉRIAS

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

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

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

SINFAVEA

dos dias corridos regulamentares;

D. Mediante expressa solicitação, os empregados maiores de 50 anos poderão

gozar férias coletivas em 2 (dois) períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

E. 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.

F. 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;

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;

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

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;

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.

54. LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado, a licença remunerada será de 3 (três) dias

SINFAVEA

úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

55. AMAMENTAÇÃO

Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho a 2 (dois) descansos especiais de ½ (meia) hora cada um, a pedido da empregada a empresa poderá conceder licença remunerada com duração de 8 (oito) dias úteis, a ser gozada a partir do término da Licença-Maternidade e em continuidade à mesma.

Face a sua natureza e o seu objetivo, fica vedada a concessão dessa licença remunerada em período diferente do estabelecido nesta cláusula.

A opção pela substituição dos intervalos pela licença remunerada deverá ser informada pela empregada, com no mínimo 15 (quinze dias) de antecedência do início da licença maternidade.

56. 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.

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

B. No prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis ou 5 (cinco) dias úteis, em condições de emergência, a empresa responderá ao respectivo sindicato por escrito o resultado dos levantamentos efetuados e as medidas corretivas adotadas ou as que serão adotadas, e em que prazo.

SINFAVEA

57. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

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

58. CIPA

A. 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.

B. 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;

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

D. 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;

E. 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;

F. 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;

G. 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;

H. 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;

I. 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.

59. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos dos respectivos sindicatos profissionais, desde que obedecidas as exigências legais. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do respectivo sindicato profissional e assinatura do seu facultativo.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

60. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL

A. As empresas deverão comunicar o acidente do trabalho ao INSS, através da emissão da CAT, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e em caso de morte ou acidente grave, de imediato, à autoridade competente e ao Sindicato Profissional;

B. No caso de acidente fatal de trajeto ou com mutilação, a comunicação ao Sindicato Profissional deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato;

C. No caso de doença ocupacional ou relacionada ao trabalho, os mesmos prazos valerão a partir da constatação diagnóstica e o estabelecimento do nexo causal, e deverão ser comunicados através da CAT, para fins de registro no INSS e estatística de vigilância sanitária, independentemente da necessidade ou não de afastamento do trabalho;

D. Constatada a doença, o nexo causal para caracterização ou não da doença profissional deverá ser estabelecido no prazo de 15 (quinze) dias.

E. Orienta-se que o empregado vítima de acidente do trabalho, inclusive de trajeto, comunique a ocorrência à empresa no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas após o acidente, excluído da contagem os sábados, domingos e feriados. Se confirmada a ocorrência, a empresa emitirá a competente CAT.

F. Ao empregado em gozo de Auxílio-Doença concedido pelo INSS em decorrência de doença não relacionada com o trabalho, pretendendo transformá-lo em benefício acidentário, recomenda-se requerer a transformação do benefício, preferencialmente, no prazo de 60 (sessenta) dias após o início do gozo do benefício.

G. O empregado que possuir doença profissional reconhecida pelo INSS ou por decisão judicial deverá comunicar à empresa.

61. GARANTIAS SINDICAIS

A. DIRIGENTE SINDICAL

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

B. 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.

C. 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.

62. 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.

63. RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

As empresas fornecerão aos sindicatos da categoria profissional, até 31 de agosto de 2008/2009, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue em 2007/2008, nos anos base 2006/2007, 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

64. TAXA NEGOCIAL

Em conformidade com "caput" do artigo 462 da CLT, as empresas descontarão dos salários já reajustados de todos os empregados abrangidos por esta Convenção contribuições para os Sindicatos Profissionais aprovadas em assembléias deliberativas dos trabalhadores, na forma prazos e condições estabelecidas por estes, mediante notificação às mesmas.

65. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A. 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.

B. 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.

66. QUADRO DE AVISOS

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

67. VALIDADE DOS PROTOCOLOS DE ENTENDIMENTO

Face a diversidade de assuntos de cada empresa e a necessidade de rapidez nas negociações de temas internos, e ainda, a solução de questões de ordem operacional dos Acordos Coletivos, fica convencionado que os entendimentos havidos entre a empresa e os representantes dos trabalhadores reconhecidos pelas partes signatárias desta Convenção, através de Protocolo de Entendimento ou qualquer outro título, terão plena validade jurídica para as partes envolvidas, ressalvando que as questões que atingem os interesses do coletivo de trabalhadores, serão sempre submetidas a Decisão de pertinentes Assembléias.

68. CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS

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

69. PENALIDADES

Fica acordada, multa equivalente a 1% (um por cento) do Piso Salarial 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.

70. PRORROGAÇÃO / REVISÃO

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

71. VIGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência pelo período de 2 (dois) anos, de 01 de setembro de 2007 até 31 de agosto de 2009, exceto com relação as cláusulas 1 e 2, as quais terão vigência até 31 de agosto de 2008.

72. SALVAGUARDA

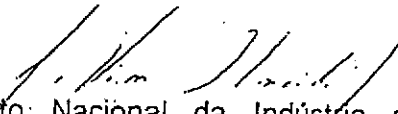
Fica acordado que os Sindicatos Profissionais individualmente e/ou através da Federação dos Sindicatos de Metalúrgicos da CUT/SP não apresentarão pautas de caráter coletivo ao SINFAVEA com reivindicações de cláusulas de natureza social

SINFAVEA

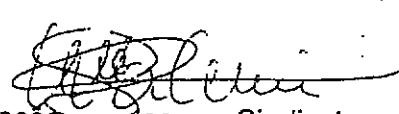
durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

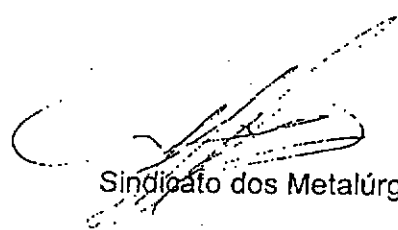
E, por estarem justas e acordadas, as partes firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 6 (seis) vias de igual teor, para que surtam os devidos fins de direito.

São Paulo, 18 de setembro de 2007.


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

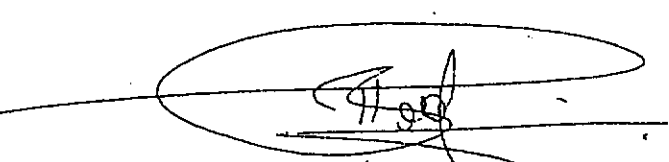
DaimlerChrysler do Brasil Ltda.;
Ford Motor Company Brasil Ltda.;
Scania Latin America Ltda.;
Toyota do Brasil Ltda.;
Volkswagen do Brasil Ltda. Indústria
de Veículos Automotores.


Federação dos Sindicatos de
Metalúrgicos da CUT/SP - FEM/CUT-SP


Sindicato dos Metalúrgicos do ABC


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


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


O.A.B./SP 101.380