(02) junho/98

SINFAVEA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

1997

Sindicato Nacional da Ind.
Trat., Cam., Autom. e
Veic. Similares
Av. Indianópolis, 496
São Paulo - SP

SINFAVEA

ÍNDICE

CLÁUSULA	TÍTULO	PÁGINA
TÍTULO I	DA REMUNERAÇÃO	
1	REAJUSTE SALARIAL / ABONO	2
2	LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA	2
3	COMPENSAÇÕES	3
4	SALÁRIO NORMATIVO	3
5	SALÁRIO ADMISSÃO	3
6	SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	3
7	SALVAGUARDA	4
8	ADICIONAL NOTURNO	4
9	HORAS EXTRAORDINÁRIAS	4
10	PROMOÇÕES	5
11	PAGAMENTO DE SALÁRIOS	5
12	ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE	5
13	ATRASO DE PAGAMENTO	6
14	COMPROVANTES DE PAGAMENTO – ERRO NO PAGAMENTO / ADIANTAMENTO	6
15	DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	6
16	COMPENSAÇÃO DE HORAS	7
17	INTERRUPÇÕES DO TRABALHO	7
18	APRENDIZES SENAI	7
19	FÉRIAS	8
20	AVISO PRÉVIO	9
21	DIÁRIAS	10
TÍTULO II	DAS CONDIÇÕES GERAIS	
22	TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO	10
23	CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	10
24	CARTA DE REFERÊNCIA	11
25	CARTA AVISO DE DISPENSA	11
26	CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA	11
27	APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS	11
28	HOMOLOGAÇÕES	11
29	RELAÇÃO MENSAL DOS EMPREGADOS	12
30	RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES	12
31	QUADRO DE AVISOS	12
TÍTULO III	DOS BENEFÍCIOS	
32	AUXÍLO CRECHE	13
33	AUXÍLIO FUNERAL	13
34	INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ	13
35	COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO	14

TÍTULO III	**DOS BENEFÍCIOS**	
36	COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO	14
37	ABONO POR APOSENTADORIA	15
38	LICENÇA PARA CASAMENTO	15
39	LICENÇA MATERNIDADE	15
40	LICENÇA PATERNIDADE	16
41	LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE	16
42	AUSÊNCIA JUSTIFICADA	16
TÍTULO IV	**DAS GARANTIAS**	
43	GARANTIAS SINDICAIS	16
44	GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE	17
45	GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR	18
46	GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE	18
47	GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	19
48	GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA	19
49	GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO	20
50	GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA	20
TÍTULO V	**DA SEGURANÇA NO TRABALHO**	
51	CIPA	21
52	PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO	22
53	COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL	23
54	FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO	23
TÍTULO VI	**DA SAÚDE OCUPACIONAL**	
55	ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	23
56	PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL	24
TÍTULO VII	**DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**	
57	CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS	24
58	CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL	25
TÍTULO VIII	**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**	
59	MULTA	26
60	JUÍZO COMPETENTE	26
61	ADESÃO	26
62	MÃO-DE-OBRA INFANTIL	27

TÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

63	MÃO-DE-OBRA PRESIDIÁRIA	27
64	EMPREGADOS PORTADORES DO VÍRUS HIV	27
65	GARANTIAS GERAIS	27
66	VIGÊNCIA	27

SINFAVEA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes de um lado, **SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TRATORES, CAMINHÕES, AUTOMÓVEIS E VEÍCULOS SIMILARES** representando as empresas: **FORD BRASIL LTDA., GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA., HONDA AUTOMÓVEIS DO BRASIL LTDA., MERCEDES-BENZ DO BRASIL S.A., SCANIA LATIN AMÉRICA LTDA., TOYOTA DO BRASIL S.A.** e **VOLKSWAGEN DO BRASIL LTDA.**, e do outro lado a **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT/SP - FEM CUT**, representando os **SINDICATOS DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO** das bases territoriais de **SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA, SANTO ANDRÉ, RIBEIRÃO PIRES e RIO GRANDE DA SERRA e MAUÁ; CAMPINAS, AMERICANA, HORTOLÂNDIA, INDAIATUBA, MONTE MOR, NOVA ODESSA, PAULÍNIA, SUMARÉ e VALINHOS; SÃO JOSÉ DOS CAMPOS, JACAREÍ, CAÇAPAVA, IGARATÁ e SANTA BRANCA; TAUBATÉ, TREMEMBÉ e DISTRITOS** , fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante cláusulas que seguem:

PREÂMBULO

Nos termos da Cláusula 90 - "Revisão das Cláusulas Sociais/Sindicais", a Convenção Coletiva de Trabalho firmada em 20 de novembro de 1997, mediante negociações havidas entre as partes, passa a vigorar com a seguinte redação:

TÍTULO I
DA REMUNERAÇÃO

1 - REAJUSTE SALARIAL/ABONO

I - REAJUSTE SALARIAL

Para os empregados das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, os salários vigentes em 31 de outubro de 1997 serão reajustados, da seguinte forma:

a) em 3% (três por cento), a partir de 1º de março de 1998 sobre os salários vigentes em 28 de fevereiro de 1998;

b) a aplicação do reajuste de 3% (três por cento) acima, está limitada a parcela dos salários até R$ 2.900,00 (dois mil e novecentos reais), por mês;

c) os empregados que em 28 de fevereiro de 1998 percebem salário mensal superior a R$ 2.900,00 (dois mil e novecentos reais) receberão a título de reajuste uma parcela fixa de R$ 87,00 (oitenta e sete reais) que se incorporará no salário.

II - ABONO

No dia 5 de dezembro de 1997, os empregados das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, receberão um Abono equivalente a 53% (cinquenta e três por cento) do salário base.

Esse Abono terá como base de cálculo, o salário mensal limitado a R$ 2.900,00 (dois mil e novecentos reais). Assim, o valor máximo do Abono resultará em R$ 1.537,00 (um mil, quinhentos e trinta e sete reais).

2 - LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA

Em relação aos empregados que exercem funções em nível de diretoria, gerência e

supervisão administrativa a nível gerencial, as empresas abrangidas por esta Convenção, aplicarão política salarial e a de participação nos resultados próprias, respeitadas, no mínimo as disposições legais vigentes, isentando-se da observância das regras previstas na cláusula 01 anterior.

3 - 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 previsto na cláusula 01 desta Convenção.

4 - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01/11/97, fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho um salário normativo no valor de R$ 396,69 (trezentos e noventa e seis reais e sessenta e nove centavos).

Estão excluídos desta garantia os menores aprendizes na forma da lei e desta Convenção Coletiva de Trabalho.

5 - SALÁRIO ADMISSÃO

a) Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais, excepcionando-se dessa cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício;

b) Nas empresas que possuam estrutura organizada de cargos e salários nos casos previstos na letra "a" acima, será garantido o menor salário de cada função;

c) Ficam excluídos também do cumprimento dessa cláusula os casos de remanejamento interno, para os quais se aplicará a cláusula nº 10 - PROMOÇÕES.

6 - 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 nº 10 - PROMOÇÕES;

c) Não se aplica a garantia da letra "b" acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social. Entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto na letra "a" supra.

7 - SALVAGUARDA

Na ocorrência de medidas econômicas durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, que impliquem em mudanças na atual política de liberdade de preços, deverão as partes retomarem imediata negociação para o estabelecimento de novas condições.

8 - 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.

9 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

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

b) 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação a hora normal até o limite de 8 (oito) horas diárias aos domingos, feriados e dias já compensados, além do pagamento do DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com adicional de 150% (cento e cinqüenta por cento);

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

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

d) O empregador não poderá determinar a compensação de dias de trabalho normal por horas extraordinárias;

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

e) As empresas que possuam restaurante e que habitualmente fornecem refeições aos empregados, quando programarem jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas fornecerão lanche ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado;

f) Serão garantidas situações mais favoráveis decorrentes de futuros Acordos Coletivos.

10 - PROMOÇÕES

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

b) 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.

11 - 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, independentemente destes pagamentos serem efetuados em moeda corrente, depósito bancário ou cheque-salário.

12 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE

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

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

b) O adiantamento deverá ser efetuado 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.

13 - ATRASO DE PAGAMENTO

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

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

Parágrafo Primeiro - 1% (um por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa.

Parágrafo Segundo - 2% (dois por cento) do menor Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

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

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

14 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO - ERRO NO PAGAMENTO/ ADIANTAMENTO

a) 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 do recolhimento do FGTS;

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

15 - DESCONTO DO DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de 1 (um) atraso ao trabalho, durante a semana desde que não superior a 30 (trinta) minutos, não

acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

16 - COMPENSAÇÃO DE HORAS

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

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

b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção;

c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes;

d) creditar essas horas no Banco de Horas nos termos de Acordo de Flexibilização da Jornada de Trabalho.

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

17 - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

18 - APRENDIZES SENAI

a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do Salário Normativo vigente para a categoria de acordo com a cláusula nº 4. Os menores aprendizes em empresas com 50 (cinqüenta) ou mais empregados em 31/10/97, receberão 100% (cem por cento) do Salário Normativo citado, nos últimos 6 (seis) meses de treinamento prático na empresa;

b) As empresas não poderão impedir o completo cumprimento do contrato de aprendizagem, inclusive no que se refere ao treinamento prático na empresa, a não ser por motivos disciplinares, escolares, ou por mútuo acordo entre as partes, e, neste caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

c) Se efetivado na empresa, após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a

existência dessas vagas elas serão, preferencialmente, dirigidas para os aprendizes;

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

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

19 - 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 sábado, 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, este dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;

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

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

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

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

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

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

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

i) Ao empregado, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do

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

20 - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

a) Será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;

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

Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;

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

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

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

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

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

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

21 - 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.

TÍTULO II
DAS CONDIÇÕES GERAIS

22 - 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.

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

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

23 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no Artigo 445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação. O contrato de experiência não ultrapassará 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.

24 - 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.

25 - CARTA AVISO DE DISPENSA

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

26 - 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 nº 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.

27 - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTES FÍSICOS

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

28 - HOMOLOGAÇÕES

a) Quando exigidas por lei, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados sindicalizados deverão ser realizadas no respectivo

sindicato representativo da categoria profissional, gratuitamente para ambas as partes;

b) Havendo a recusa por parte do respectivo sindicato representativo da categoria profissional a homologação poderá ser feita na DRT, mesmo nas demissões ocorridas por falta grave;

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

29 - RELAÇÃO MENSAL DOS EMPREGADOS

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

A informação abrangerá os empregados horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.

30 - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES

As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 31 de agosto de 1998, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue em 1998, ano base 1997.

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

31 - QUADRO DE AVISOS

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

TÍTULO III
DOS BENEFÍCIOS

32 - AUXÍLIO CRECHE

a) As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha;

b) O valor do reembolso será pago por filho, a partir da data do retorno da empregada ao trabalho até o filho completar 6 (seis) meses de idade sendo :

b.1.) até o limite de 20% (vinte por cento) do Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, ou

b.2.) valor fixo de 10% (dez por cento) do Salário Normativo da categoria, vigente na época do evento, na falta do comprovante mencionado na letra "a" supra;

c) O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

33 - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará, a título de Auxílio-Funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 1 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental e 2 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho.

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

34 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

a) No caso de invalidez atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a empresa pagará ao próprio empregado no primeiro caso e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do

empregado. No caso de invalidez esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;

b) Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestado pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, no Decreto 85.858/81 e na OS nº INPS/SB-053.40, de 16.11.81;

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

35 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

a) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio 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 da Previdência Social e o Salário Nominal, respeitado sempre para efeito da complementação o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento;

b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu Salário Nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitando também o limite de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento;

c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso da letra "a", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

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

36 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

a) Ao empregado afastado a partir de 21.12.97, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º Salário.

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

previdenciário.

c)Esta complementação será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o Salário Nominal do empregado, limitada ao teto de 7 (sete) vezes o menor Salário Normativo, vigente na época do evento.

37 - ABONO POR APOSENTADORIA

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

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

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

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

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

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

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

38 - 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.

39 - LICENÇA MATERNIDADE

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

40 - LICENÇA PATERNIDADE

De acordo com o inciso XIX, do art. 7º da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º, do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído, o dia previsto no inciso III, do art. 473 da C.L.T.

41 - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

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

42 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

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

TÍTULO IV
DAS GARANTIAS

43 - GARANTIAS SINDICAIS

a) DIRIGENTE SINDICAL

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

O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser

exposto referir-se a segurança e medicina do trabalho.

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

b) SINDICALIZAÇÃO

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

Os períodos serão 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

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

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

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

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

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

III - Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes nas empresas.

44 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

a) ABONO DE FALTA

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

b) HORÁRIO DE TRABALHO

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo

grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Convenção ou da matrícula.

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

c) ESTÁGIO

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

45 - GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR

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

b) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra;

c) Havendo coincidência entre o horário de prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá 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;

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

46 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

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

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

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

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

nesta garantia.

47 - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

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

49 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

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

1 - que apresentem redução da capacidade laboral, e

2 - que tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo, e

3 - que apresentem condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente, e

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

b) Tanto as condições supra do acidente do trabalho, quanto a doença profissional, deverão, sempre que exigidas, serem atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do atestado, é facultado valer-se da prerrogativa judicial;

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

d) Os empregados contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiverem adquirido direito a aposentadoria, nos seus prazos máximos;

e) Estão excluídos da garantia supra os empregados vitimados em acidentes de trajeto a que deram causa. Excepcionam-se desta hipótese, os acidentes de trajeto ocorridos com transporte fornecido pela empresa;

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

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

h) 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 na letra "a" acima.

50 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

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

b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito a aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contém com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se;

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

d) O contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo entre empregado e empregador, por pedido de demissão ou por falta grave cometida pelo empregado, com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

TÍTULO V
DA SEGURANÇA NO TRABALHO

51 - CIPA

a) As empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPAS, com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 10 (dez) dias a contar do 20º (vigésimo) ao 10º (décimo) dia em termos regressivos a eleição.

b) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos. As empresas setorializarão, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos;

c) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa;

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

e) O não cumprimento do disposto nas letras "a", "b", "c" e "d", por parte do

empregador tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

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

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

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

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

52 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

a) 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;

b) 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;

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

d) O sindicato Representativo da categoria profissional oficiará a empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação as condições de trabalho, saúde e segurança;

e) No prazo máximo de trinta dias ou dez dias 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.

53 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL

a) A empresa deverá comunicar o acidente de 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 (decreto 2.172 de 05/03/97);

b) No caso de Acidente de trajeto fatal ou com mutilação a comunicação ao Sindicato 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, independente 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.

54 - 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.

TÍTULO VI
DA SAÚDE OCUPACIONAL

55 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3.370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código

Internacional de Doenças (CID), o carimbo do respectivo sindicato representativo da categoria profissional e assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no Art. 27, parágrafo único do Decreto nº 89.312, de 23.01.84.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

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

56 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

a) Para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;

b) Para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

c) Para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social, para fins de instrução de processo de Aposentadoria Especial.

TÍTULO VII
DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

57 - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

a) ATRASO NO RECOLHIMENTO

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

b)RECIBOS

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

58 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

I - As empresas descontarão dos salários já reajustados de todos os empregados abrangidos por esta Convenção, associados ou não, uma contribuição assistencial, conforme relação abaixo, respeitando o teto estabelecido nos parágrafos deste inciso.

Parágrafo Primeiro - Fica estabelecido um teto de R$ 29,00 (vinte e nove reais) para cada 1% (um por cento) de contribuição;

Parágrafo Segundo - Para o desconto da segunda parcela de contribuição, quando prevista, o valor de R$ 29,00 (vinte e nove reais) será reajustado pelo mesmo percentual que corrigir os salários da categoria, concedido compulsoriamente por força de norma legal, medida provisória, sentença normativa ou ajustada em norma convencional.

a) Para os empregados da base territorial dos Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de: Campinas 2% (dois por cento) em novembro/97 e 2% (dois por cento) em maio/98;

b) Para os empregados da base territorial dos Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de: São José dos Campos 1% (um por cento) do Abono de 53% (cinquenta e três por cento) do salário dos empregados sócios do Sindicato e 4% do salário nominal dos empregados não sócios do Sindicato, em novembro/97;

c) Para os empregados da base territorial dos Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de: Taubaté 5% (cinco por cento) em maio/98 e 5% (cinco por cento) em outubro/98.

Os montantes arrecadados na forma desta cláusula, deverão ser recolhidos, em favor de cada um dos SINDICATOS DOS TRABALHADORES, através de guias próprias, junto ao estabelecimento bancário, indicado pela entidade sindical.

Na conformidade do Precedente Normativo nº 74 do TST, fica garantida a manifestação dos empregados, sendo que o integrante da categoria profissional poderá até 10 (dez) dias antes do primeiro pagamento reajustado comparecer ao Sindicato dos Trabalhadores para apresentar sua manifestação de oposição expressa à presente contribuição, com cópia à empresa.

A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato da categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados e o desconto assim feito está ao abrigo do previsto no artigo 462 da CLT.

II - Conforme decisão do 2º Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, realizado no primeiro semestre de 1997, os trabalhadores da base territorial de São Bernardo do Campo, Diadema, Santo André, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, não sofrerão quaisquer descontos a título de Imposto Sindical e de Contribuição Assistencial, incidindo tão somente uma Taxa Contratual/Negocial para cobertura de despesas provenientes de lutas, campanhas e negociações pelas conquistas de melhores salários e benefícios para a categoria.

Assim, em cumprimento à referida decisão, decidiram os trabalhadores metalúrgicos do ABC, conforme deliberação em Assembléia Geral Extraordinária, que a Taxa Contratual/Negocial para a presente convenção será de 4% (quatro por cento) sobre o salário nominal, e respectivo abono de 53% (cinquenta e três por cento), limitado ao teto de aplicação, em novembro de 1997.

TÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

59 - MULTA

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

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

60 - JUÍZO COMPETENTE

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

61 - ADESÃO

As empresas dos segmentos econômicos e os sindicatos profissionais desses mesmos segmentos, partes da presente Convenção, que não são signatários do presente instrumento coletivo, poderão a qualquer momento aderir à esta Convenção Coletiva

de Trabalho em todos os seus termos e condições, desde que o façam expressamente e as empresas sejam representadas pelos seus respectivos sindicatos econômicos.

62 - MÃO-DE-OBRA INFANTIL

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

63 - MÃO-DE-OBRA PRESIDIÁRIA

As empresas abrangidas por esta Convenção, comprometem-se em negociar com o Sindicato 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.

64 - EMPREGADOS 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.

65 - GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis nos limites desta Convenção, em relação a quaisquer das cláusulas nesta vigentes, admitida a possibilidade de novas negociações individuais entre os sindicatos signatários.

66 - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigirá pelo período 1º de junho de 1998 até 31 de outubro de 1999, excluídas as cláusulas :

- 1 - Reajuste Salarial / Abono
- 4 - Salário Normativo

SINFAVEA

- 58- Contribuição Assistencial,

cuja vigência expira em 31 de outubro de 1998.

São Paulo, 06 de agosto de 1998.

SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TRATORES, CAMINHÕES, AUTOMÓVEIS E VEÍCULOS SIMILARES (FORD BRASIL LTDA., GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA., HONDA AUTOMÓVEIS DO BRASIL LTDA.,MERCEDES-BENZ DO BRASIL S.A.., SCANIA LATIN AMERICA LTDA., TOYOTA DO BRASIL S.A. E VOLKSWAGEN DO BRASIL LTDA).

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

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO BERNARDO DO CAMPO, DIADEMA,SANTO ANDRÉ, RIBEIRÃO PIRES e RIO GRANDE DA SERRA e MAUÁ

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

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAIS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE TAUBATÉ, TREMEMBÉ e DISTRITOS

DRT/SP 96.033