

SINFAVEA

DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO
Nº 157 - SÃO PAULO

1 NOV 09 32 000000

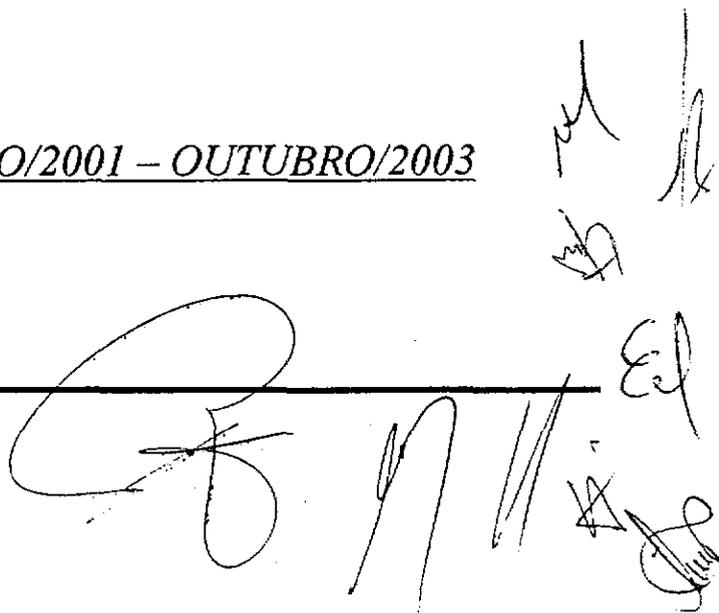
PROTÓCOLO
46219

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

DaimlerChrysler – Volkswagen – Scania – Toyota – Ford
São Bernardo – Taubaté – São Carlos

VIGÊNCIA NOVEMBRO/2001 – OUTUBRO/2003

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



ÍNDICE

CLÁUSULA

PÁGINA

TÍTULO I - DA REMUNERAÇÃO

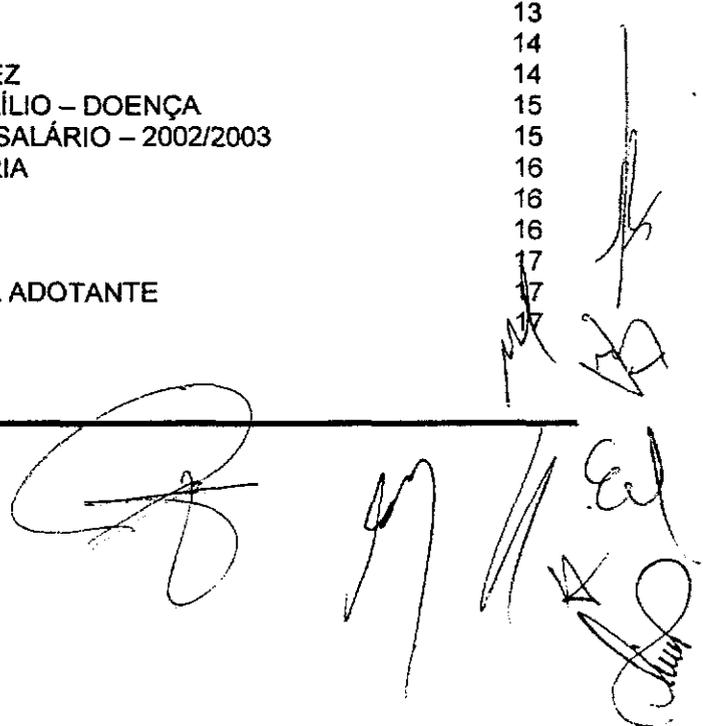
1	REAJUSTE SALARIAL – 2001/2002	2
2	AUMENTO REAL – NOVEMBRO/2002	2
3	LIMITE DE APLICAÇÃO HIERÁRQUICA	2
4	COMPENSAÇÕES	3
5	PISO SALARIAL	3
6	SALÁRIO ADMISSÃO	3
7	SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	3
8	SALVAGUARDA	4
9	ADICIONAL NOTURNO	4
10	HORAS EXTRAORDINÁRIAS	4
11	PROMOÇÕES	5
12	PAGAMENTO DE SALÁRIOS	5
13	ADIANTAMENTO DE SALÁRIO – VALE	6
14	ATRASO DE PAGAMENTO	6
15	ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO	7
16	DESCONTO DSR – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	7
17	SÁBADO/FERIADO	7
18	INTERRUPÇÕES DO TRABALHO	7
19	MENORES APRENDIZES – SENAI	7
20	FÉRIAS	8
21	AVISO PRÉVIO	9
22	DIÁRIAS	10

TÍTULO II - DAS CONDIÇÕES GERAIS

23	TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO	11
24	CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	11
25	CARTA DE REFERÊNCIA	11
26	CARTA AVISO DE DISPENSA – FALTA GRAVE	12
27	CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA	12
28	HOMOLOGAÇÕES	12
29	RELAÇÃO DE EMPREGADOS	12
30	RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES	13
31	QUADRO DE AVISOS	13

TÍTULO III - DOS BENEFÍCIOS

32	AUXÍLIO-CRECHE	13
33	INDENIZAÇÃO POR MORTE	14
34	INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ	14
35	COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO – DOENÇA	15
36	COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO – 2002/2003	15
37	ABONO POR APOSENTADORIA	16
38	LICENÇA PARA CASAMENTO	16
39	LICENÇA MATERNIDADE	16
40	LICENÇA PATERNIDADE	17
41	LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE	17
42	AUSÊNCIA JUSTIFICADA	17



TÍTULO IV - DAS GARANTIAS

43	GARANTIAS SINDICAIS	17
44	GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE	18
45	GARANTIA AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR	19
46	GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE	19
47	GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	20
48	GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA	20
49	GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO	21
50	GARANTIA EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA	22

TÍTULO V - DA SEGURANÇA NO TRABALHO

51	CIPA	23
52	PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO	24
53	COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA PROFISSIONAL	25
54	FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO	25

TÍTULO VI - DA SAÚDE OCUPACIONAL

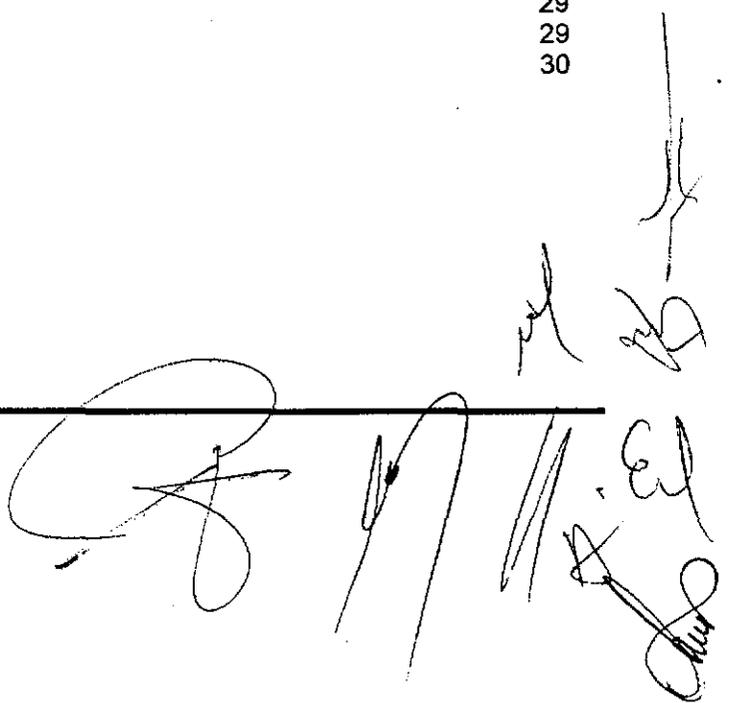
55	ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	25
56	PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL	26

TÍTULO VII - DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

57	CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS	26
58	TAXA CONTRATUAL / NEGOCIAL	27

TÍTULO VIII - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

59	MULTA	28
60	JUÍZO COMPETENTE	28
61	MÃO-DE-OBRA INFANTIL	29
62	MÃO-DE-OBRA PRESIDÁRIA	29
63	EMPREGADOS PORTADORES DO VÍRUS HIV	29
64	GARANTIAS GERAIS	29
65	VIGÊNCIA	29
66	ALTERAÇÃO DATA-BASE	30

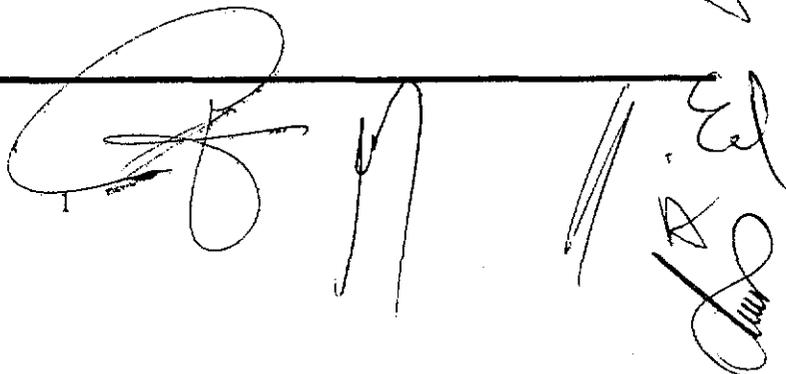


CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

NOVEMBRO 2001 - OUTUBRO 2003

O SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE TRATORES, CAMINHÕES, AUTOMÓVEIS E VEÍCULOS SIMILARES – SINFAVEA, representando as empresas DAIMLERCHRYSLER DO BRASIL LTDA., VOLKSWAGEN DO BRASIL LTDA., SCANIA LATIN AMERICA LTDA., TOYOTA DO BRASIL LTDA. E FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA., e os SINDICATOS DOS METALÚRGICOS DO ABC, SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE TAUBATÉ E SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO CARLOS E IBATÉ, coordenados pela FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE METALÚRGICOS DA CUT/SP – FEM/CUT, decidem firmar a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, nos termos dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, mediante as seguintes cláusulas:

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



TÍTULO I DA REMUNERAÇÃO

1 - REAJUSTE SALARIAL – 2001/2002

Os salários vigentes em 31 de outubro de 2001 serão reajustados com base no INPC acumulado, do período de 01 de novembro de 2000 a 31 de outubro de 2001, com vigência a partir de **01 DE NOVEMBRO DE 2001**.

Os salários vigentes em 31 de outubro de 2002 serão reajustados com base no INPC acumulado, do período de 01 de novembro de 2001 a 31 de outubro de 2002, com vigência a partir de **01 DE NOVEMBRO DE 2002**.

2 - AUMENTO REAL – NOVEMBRO/2002

Sobre os salários já reajustados em novembro 2002, na forma da Cláusula anterior, será aplicado Aumento Real de 2% (dois por cento), com vigência a partir de **01 DE NOVEMBRO DE 2002**.

Parágrafo Primeiro – A concessão do Aumento Real previsto no “caput”, fica condicionada a Produção no Estado de São Paulo de, no mínimo, **1.065.000 (um milhão e sessenta e cinco mil)** veículos, no ano de 2002.

Parágrafo Segundo – Fica convencionado que na hipótese da Produção não alcançar a quantidade mínima estipulada, não será concedido o referido Aumento Real, sendo indevido qualquer pagamento a título de proporcionalidade.

Parágrafo Terceiro – Para os efeitos desta cláusula, a Produção de veículos será apurada no período de janeiro a dezembro de 2002.

Parágrafo Quarto – Embora tenha vigência a partir de 01/11/2002, o Aumento Real será pago, se for o caso, retroativamente ao mês de novembro, no salário correspondente ao mês de janeiro de 2003.

3 - 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, isentando-se da observância das regras previstas nas cláusulas anteriores.

SINFAVEA

4 - 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 1 desta Convenção.

5 - PISO SALARIAL

A partir de **01 DE NOVEMBRO DE 2001**, fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção, Piso Salarial no valor de **R\$ 570,00 (quinhentos e setenta reais)**.

A partir de **01 DE NOVEMBRO DE 2002**, o Piso Salarial será corrigido pelo **INPC** acumulado, do período de 01 de novembro de 2001 a 31 de outubro de 2002, acrescido, se for o caso, do Aumento Real de que trata a cláusula 2.

Estão excluídos desta garantia os menores aprendizes de que trata a cláusula 19 e a Lei n.º 10.097 de 19/12/2000.

6 - SALÁRIO ADMISSÃO

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

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

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

7 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

- a) A partir do 10º (décimo) dia de substituição de caráter eventual, o empregado substituído passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia, 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 11 – 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.

8 - SALVAGUARDA

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

9 - ADICIONAL NOTURNO

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

10 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo; em relação a hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado;
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação a hora normal até o limite de 8 (oito) horas diárias aos domingos, feriados e dias já compensados, além do pagamento do DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento);

Excetuam-se da remuneração estipulada nesta alínea "b", as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação 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;

SINFAVEA

- d) Fica vedada 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.

11 - PROMOÇÕES

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

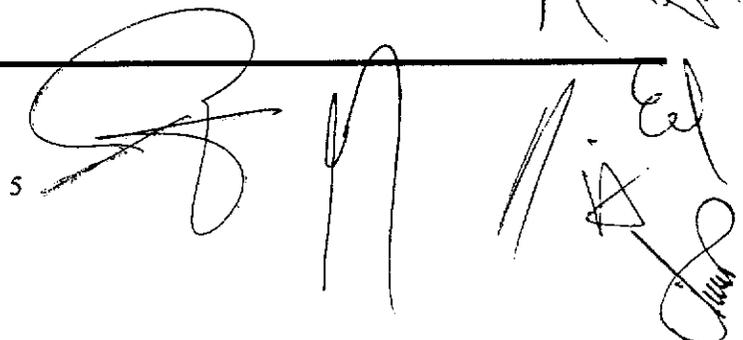
Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial ao redor de 10% (dez por cento) não podendo ser inferior a 7% (sete por cento); para os demais, após o período experimental, será garantido o menor salário da função.

12 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas deverão proporcionar aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados em moeda corrente, depósito bancário ou cheque-salário.

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

5



13 - 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.

14 - ATRASO DE PAGAMENTO

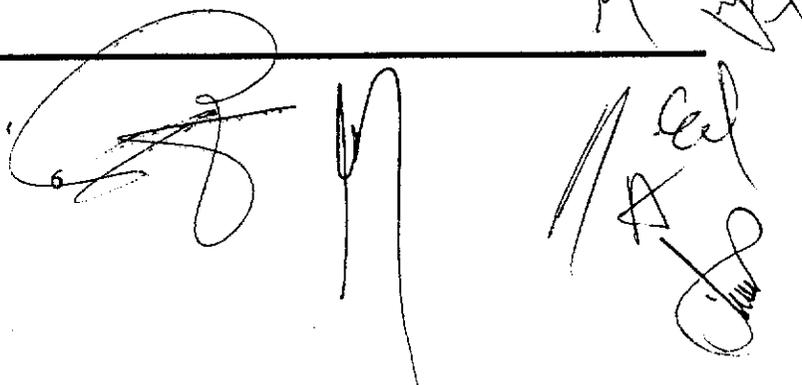
O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 5 (cinco) do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, nesse caso ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

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

- a) 1% (um por cento) do Piso Salarial 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.
- 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 nas letras "a" e "b", não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado na época do efetivo pagamento.



15 - ERRO NO PAGAMENTO/ ADIANTAMENTO

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

16 - DESCONTO 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.

17 - SÁBADO / FERIADO

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

- 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;

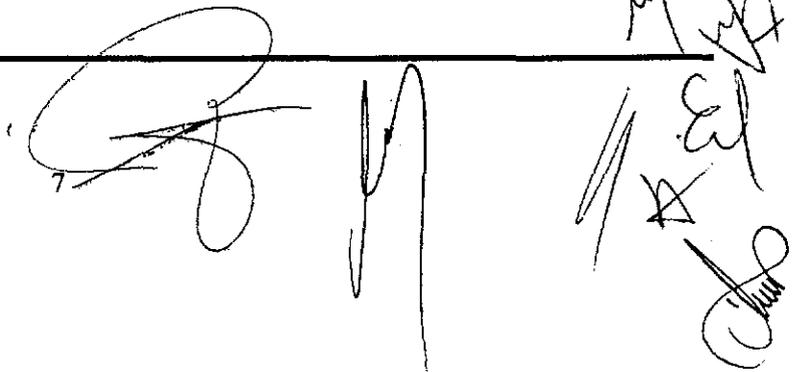
As empresas comunicarão aos empregados, com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada.

18 - INTERRUPTÕES DO TRABALHO

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

19 - MENORES APRENDIZES – SENAI

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do Piso Salarial vigente para a categoria. Os menores aprendizes em



SINFAVEA

empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados receberão 100% (cem por cento) do Piso Salarial citado, nos últimos 6 (seis) meses de treinamento prático na empresa;

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;

Se contratado por Prazo Indeterminado pela empresa, 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 dessa função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão, preferencialmente, dirigidas para os aprendizes;

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

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

20 - FÉRIAS

- 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 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 no Artigo 135 da CLT;
- 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 o Artigo 135 da CLT, 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.

21 - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa pela empresa, 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 ao período não trabalhados, ou eventual opção conforme letra "b" desta cláusula;
- e) Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, acrescido de mais 1 (um) dia por ano ou fração superior a 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos, sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas nas letras "a", "b" e "c" supra;
- f) No caso do aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições da letra "e" supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder;
- g) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;
- h) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, art. 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

22 - DIÁRIAS

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

TÍTULO II DAS CONDIÇÕES GERAIS

23 - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

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

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

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.

24 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência, previsto no Artigo 445 da CLT, Parágrafo Único, será estipulado observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação. O contrato de experiência não ultrapassará ao prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

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

25 - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por esta Convenção não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento,

SINFAVEA

será fornecido apenas no caso do ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas por esta Convenção.

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

26 - CARTA AVISO DE DISPENSA – FALTA GRAVE

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

27 - CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

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

28 – HOMOLOGAÇÕES

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;

Havendo a recusa por parte do respectivo sindicato representativo 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 representativo da categoria profissional.

29 - RELAÇÃO DE 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 2002/2003, as informações relativas a mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas na RAIS entregue em 2002/2003, nos anos base 2001/2002, 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 mediante entendimento prévio com o sindicato.

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.

TÍTULO III DOS BENEFÍCIOS

32 - AUXÍLIO-CRECHE

As empresas com pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e 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 comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada de sua livre escolha.

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

- a) até o limite de 20% (vinte por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, ou
- b) valor fixo de 10% (dez por cento) do Piso Salarial da categoria, vigente na época do evento, na falta do mencionado comprovante.

O Auxílio-Creche objeto desta Cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

33 - INDENIZAÇÃO POR MORTE

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará, a título de Indenização por morte, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 2 (dois) salários nominais em caso de morte natural ou acidental e 4 (quatro) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho.

O pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei nº 6858/80, no Decreto nº 85.858/81 e na OS n.º INPS/SB-053.40 de 16/11/81.

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.

34 - 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.

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

As empresas que mantêm plano de Seguro de Vida em Grupo, ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados a Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula.

35 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO – DOENÇA

Ao empregado em gozo de Auxílio-Doença 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.

Quando o empregado não tiver direito ao Auxílio-Doença, 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.

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

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

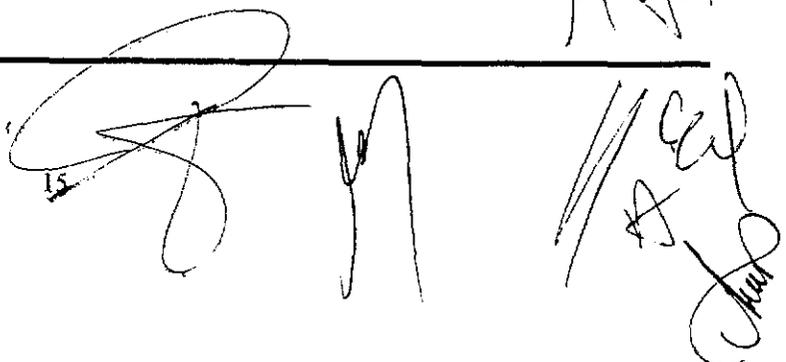
36 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - 2002/2003

Aos empregados afastados a partir de 21 de dezembro de 2001, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantido a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2002.

Aos empregados afastados a partir de 21 de dezembro de 2002, percebendo Auxílio-Doença da Previdência Social, será garantido a complementação do 13º Salário, relativo ao ano de 2003.

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 2002 e 2003, individualmente considerados e, também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção do benefício previdenciário.

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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'M. A.' and another that looks like 'A. C. D.'. The signatures are written in black ink on a white background.

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

Fica garantida às empregadas gestantes licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias corridos, contados a partir da data do afastamento do trabalho determinado pelo médico.

40 - LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do nascimento do filho, 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

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

- 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 as jornadas de trabalho e mediante comprovação.

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.

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.

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

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

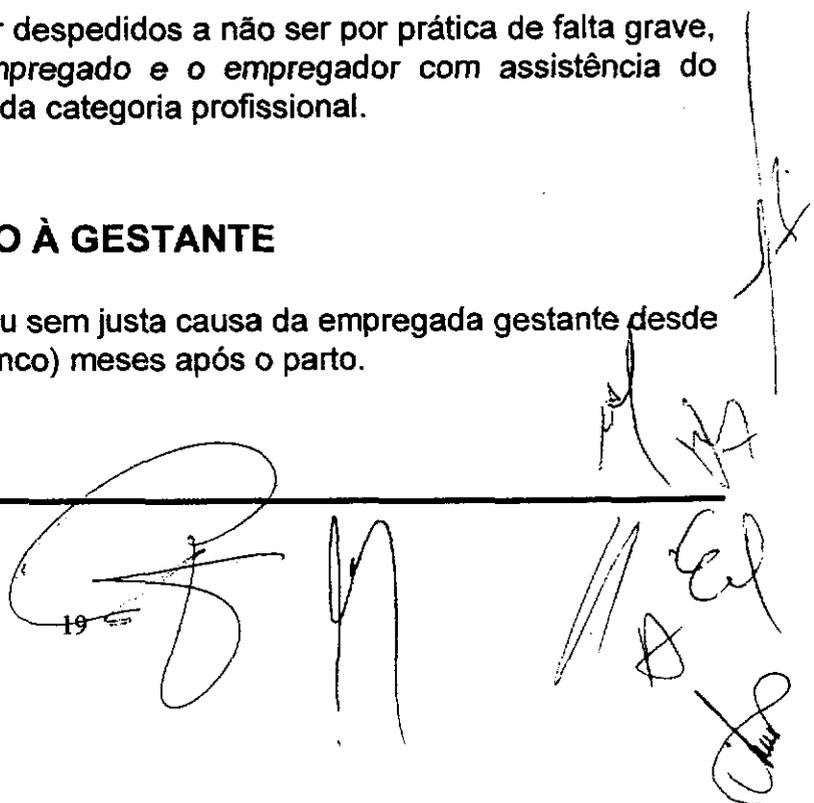
A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra.

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

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

46 - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

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

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.

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 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 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

Ao empregado afastado 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.

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.

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 representativo da categoria profissional, por pedido de demissão, por falta grave cometida pelo empregado ou pagamento dos salários correspondentes.

49 - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO 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:

- 1 - que apresentem redução da capacidade laboral;
- 2 - que tenham se tornado incapazes de exercer a função que vinham exercendo;
- 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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

50 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria por idade, por tempo de contribuição, especial ou a prevista no Artigo 188 do Decreto 3.048 de 06/05/99, e que contem 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.

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

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.

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

TÍTULO V DA SEGURANÇA NO TRABALHO

51 – CIPA

A) As eleições para as CIPAS serão obrigatoriamente convocadas pelo empregador no prazo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso, enviando-se cópia do edital convocatório ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias após a sua publicação.

O edital deverá explicitar:

I - o local de inscrição, que será feita contra-recibo;

II - as datas de início e fim das inscrições, cujo prazo será de 15 (quinze) dias;

III - 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, que será composta pelo Presidente, 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 representativo da categoria 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 das alíneas 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 representativo da categoria profissional.

F) Será obrigatório o curso de treinamento para os membros das CIPAS, que deverá ser concluído nos primeiros 30 (trinta) 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 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 representativos da categoria profissional 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 representativo da categoria 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.

52 - 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.

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

No prazo máximo de 30 (trinta) dias ou 10 (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 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 (decreto 3.048 de 06.05.1999);
- b) No caso de Acidente fatal de trajeto 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 nexa 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 nexa 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 n.º 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 n.º 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. TAXA CONTRATUAL / NEGOCIAL

Em conformidade com o 'caput' do artigo 462 da CLT, as empresas descontarão dos salários já reajustados de todos os empregados abrangidos por esta Convenção, associados ou não, contribuições para os sindicatos profissionais, conforme relação abaixo:

A) Para os empregados da base territorial do **SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC**, seguir-se-á decisão do 2º Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, realizado no primeiro semestre de 1997, pela qual 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 (conforme decisões da 3ª Vara Cível de Santo André - processo 612/97 e da 10ª Vara Federal de São Paulo - processo 98.0010.813-0, de iniciativa do sindicato) 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 **5% (cinco por cento)** sobre o salário nominal, já reajustado, no mês de novembro de 2001, e **5% (cinco por cento)** sobre o salário nominal, já reajustado, no mês de novembro de 2002.

B) Para os empregados da base territorial do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE TAUBATÉ, TREMEMBÉ E DISTRITOS (QUIRIRIM)** esta **Taxa Contratual/Negocial** para a presente convenção será de **8% (oito por cento)** para cada ano, incidentes sobre os salários nominais, em duas parcelas cada, ficando assim composta:

- **4% (quatro por cento) no mês de maio de 2002;**
- **4% (quatro por cento) no mês de outubro de 2002;**
- **4% (quatro por cento) no mês de maio de 2003; e**
- **4% (quatro por cento) no mês de outubro de 2003.**

C) Para os empregados do **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO CARLOS E IBATÉ**, a contribuição será oportunamente deliberada em Assembléia Geral e integrará esta convenção por meio de instrumento aditivo, que lhe definirá nomenclatura, oportunidade, incidência e percentuais.

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.

A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente dos sindicatos profissionais convenientes, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou conseqüências perante seus empregados.

TÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

59 – MULTA

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.

60 - JUÍZO COMPETENTE

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

61 - 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.

62 - MÃO-DE-OBRA PRESIDÁRIA

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.

63 - 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.

64 - 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.

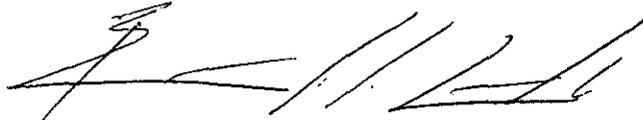
65 - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência pelo período de 2 (dois) anos, ou seja, **01 de novembro de 2001 até 31 de outubro de 2003.**

66 – ALTERAÇÃO DATA-BASE

A Data-Base da Categoria Profissional passará a vigorar, a partir de 2003, no mês de setembro, desde que a referida alteração seja acompanhada por toda a cadeia produtiva do Setor Automotivo, através dos respectivos Sindicatos Econômicos.

São Paulo, 30 de outubro de 2001.



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



DAIMLERCHRYSLER DO BRASIL LTDA.



VOLKSWAGEN DO BRASIL LTDA.



SCANIA LATIN AMERICA LTDA.

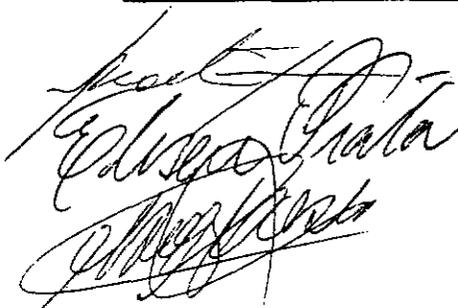


TOYOTA DO BRASIL LTDA.



FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA.

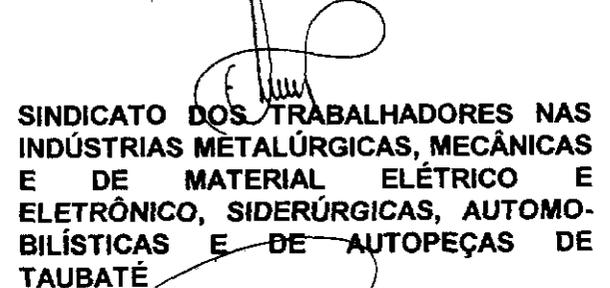
COMISSÃO NEGOCIADORA - SINFAVEA



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



SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC



SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS
INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS
E DE MATERIAL ELÉTRICO E
ELETRÔNICO, SIDERÚRGICAS, AUTOMO-
BILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS DE
TAUBATÉ



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