



**EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR DESEMBARGADOR PRESIDENTE DA
COLETA SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS DO EGRÉGIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO – SÃO PAULO - SP**

SINDIMAQ – SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DE MÁQUINAS, registro sindical nº. 24000.006.677/88, CNPJ 62.646.617/0001-36, SR 03932, entidade sindical com sede na Avenida Jabaquara, nº 2925, São Paulo, Capital, CEP 04045-902 (doc. 01) e **SINAEES – SINDICATO DA INDÚSTRIA DE APARELHOS ELÉTRICOS, ELETRÔNICOS E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO**, registro sindical registrado no livro 1, fls.98, CNPJ 62.510.094/0001-04, SR 05953, entidade sindical com sede na Avenida Paulista, nº 1313, 7º Andar, Conjunto 703, São Paulo, Capital, CEP 01311-923 (doc. 04), neste ato representados por seus advogados (instrumentos de mandatos anexos – docs. 2/3 e 5/6), com escritório na Avenida Paulista, nº 1754, 13º Andar, Cerqueira César, São Paulo, Capital, CEP 01310-920, onde deverão receber todas as intimações/notificações pertinentes ao presente feito, vêm, mui respeitosamente, perante Vossa Excelência, com fundamento no artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, c.c. artigos 856 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e artigos 133 e seguintes do Regimento Interno desse Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, apresentar representação para a instauração de

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA em face de



- 1) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE CAMPINAS E REGIÃO,** entidade sindical inscrita no CNPJ/MF sob nº 46.106.514/0001-27, com sede na Rua Dr. Quirino, nº 560, Centro, Campinas, Estado de São Paulo, CEP 13015-080 (doc. 07);

- 2) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO,** entidade sindical inscrita no CNPJ/MF sob nº 60.208.634/0001-66, com sede na Rua Maurício Diamante, nº 65, Centro, São José dos Campos, Estado de São Paulo, CEP 12209-570 (doc. 08);

- 3) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRO ELETRÔNICO DE LIMEIRA E REGIÃO,** entidade sindical inscrita no CNPJ/MF sob nº 51.477.438/0001-04, com sede na Rua Tiradentes, nº 807, Centro, Limeira, Estado de São Paulo, CEP 13480-082 (doc. 09);

- 4) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS SIDERÚRGICAS, METALÚRGICAS, MECÂNICAS DE MATERIAL ELÉTRICO ELETRÔNICO DE CUBATÃO E REGIÃO,** entidade sindical inscrita no CNPJ/MF sob nº 58.194.333/0001-89, com sede na Rua Cidade de Pinhal, nº 91, Parque Fernando Jorge, Cubatão, Estado de São Paulo, CEP 11500-050 (doc. 10), consubstanciado nos argumentos fáticos e jurídicos a seguir expostos:
 - a. DA COMPETÊNCIA DESSE EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO PARA PROCESSAR, CONCILIAR E JULGAR O PRESENTE DISSÍDIO COLETIVO**

Os Sindicatos Suscitados negociam conjuntamente e mediante pauta única de reivindicações com os Sindicatos Suscitantos (docs. 11/16), sendo que as entidades sindicais suscitadas têm bases territoriais em municípios que se



encontram tanto sob a jurisdição do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, como sujeitas a jurisdição desse Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Com efeito, compõem a base territorial do primeiro Suscitado os municípios de Campinas, Americana, Hortolândia, Indaiatuba, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Sumaré, Valinhos e Hortolândia (doc. 17).

Por sua vez, fazem parte da base territorial do segundo Suscitado os municípios de São José dos Campos, Caçapava, Jacareí, Santa Branca e Igaratá (doc. 18).

Já os municípios de Limeira, Cordeirópolis, Iracemápolis, Rio Claro, Santa Gertrudes, Corumbataí, Engenheiro Coelho, Ipeúna e Itirapina integram a base territorial do terceiro Suscitado (doc. 19).

Por fim, os municípios de Santos, Cubatão, São Vicente, Guarujá, Praia Grande, Bertioga, Monguaguá, Itanhaém, Peruíbe e São Sebastião formam a base territorial do quarto Suscitado (doc. 20).

Nesse contexto, a decisão a ser proferida nestes autos produzirá efeitos em áreas territoriais alcançadas tanto pela jurisdição desse Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região como pela jurisdição do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, aflorando, como corolário, a competência desse Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região para processar, conciliar e julgar o presente dissídio coletivo, diante da diretriz traçada pelo **artigo 12 da Lei 7.520/86**, *verbis*:

“Art. 12. Compete exclusivamente ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região processar, conciliar e julgar os dissídios coletivos nos quais a decisão a ser proferida deva produzir efeitos em área territorial alcançada, em parte, pela jurisdição desse mesmo Tribunal e, em outra parte, pela jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.”

b. DA OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS ESSENCIAIS, CONDIÇÕES DA AÇÃO E PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS PARA A INSTAURAÇÃO DO DISSÍDIO COLETIVO

Os Sindicatos Suscitantes detêm registros sindicais junto ao Ministério do Trabalho e Emprego sob nº 24000.006.677/88 (doc. 21) e registro sindical



registrado no livro 1, fls.98 (doc. 22), respectivamente, legitimando-os ao ajuizamento dessa medida. (OJ 15-SDC/TST).

Foram devidamente publicados os editais de convocação das categorias econômicas para a assembléia geral visando a deliberação sobre a instauração do dissídio coletivo (docs. 23/24), tendo sido lavradas e assinadas as respectivas atas assembleares que deliberaram no sentido da instauração (docs. 25/29) - (artigo 859, CLT e OJ 29-SDC/TST).

Acompanha essa representação cópia autenticada da última Convenção Coletiva de Trabalho e seu respectivo aditamento que foram firmados entre os Sindicatos Suscitantes e as entidades sindicais suscitadas, com vigência no período de 01 de agosto de 2007 a 31 de julho de 2009 (docs. 30/31), nos termos da exigência contida no artigo 133 do Regimento Interno desse Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Após várias rodadas de negociações, restaram infrutíferas todas as tentativas de conciliação para fechar os termos da Convenção Coletiva de Trabalho a vigor a partir de 01 de agosto de 2009 e, diante do impasse nas negociações, impõe-se a intervenção do Poder Normativo inerente à Justiça do Trabalho para completar a emperrada negociação coletiva.

Neste sentido, os Suscitantes recordam que aconteceram seis reuniões de negociação com os Suscitados (25/9, 18/9, 10/9, 8/9, 2/9 e 19/8), o que revela a clara intenção dos Sindicatos Patronais de encontrar uma solução harmônica e consentânea para a definição das condições de trabalho dos empregados representados pelos Sindicatos Profissionais (docs. 32/37).

Em 16 de outubro p.p., os representantes dos Suscitantes enviaram correspondência eletrônica aos dirigentes dos Suscitados, apresentando sua proposta final para a definição das negociações. Expressamente restou solicitado aos Sindicatos Profissionais o envio de um retorno, que jamais ocorreu (doc. 38). No dia 21 de outubro, os representantes dos Sindicatos Suscitantes entraram em contato com o Coordenador da Bancada Profissional, ocasião em que foram informados de que uma resposta seria encaminhada até o final daquele dia, o que também não se concretizou. Em vista destes fatos, já devidamente comunicados aos representantes dos Sindicatos Profissionais (doc. 38-A) restou patente o impasse no presente processo negocial, fato que legitima os Suscitantes a instaurar o presente dissídio coletivo.

Por fim, o pressuposto processual de que trata o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, no sentido do comum acordo entre as partes para o ajuizamento do dissídio coletivo está suprido em razão do já comprovado impasse nas



negociações, nos termos do entendimento constante do artigo 133, § 3º, do Regimento Interno desse Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, de seguinte teor:

*“§ 3º A instauração do dissídio coletivo de natureza econômica exigirá o concurso de vontade das partes diretamente envolvidas, **entendendo-se presente essa vontade quando houver impasse nas negociações.**”*
(destaques dos Suscitantes)

c. DOS FATOS QUE MOTIVAM A INSTAURAÇÃO DO DISSÍDIO COLETIVO

Malgrado as inúmeras tratativas entre as partes iniciadas em agosto de 2009 e apesar de evoluções alcançadas nesse período de negociação por meio de sucessivas reuniões, os Sindicatos Suscitantes chegaram ao limite do que podem oferecer aos Sindicatos Suscitados, o que infelizmente não foi aceito pelas entidades sindicais demandadas.

Antes, contudo, de iniciar a análise de cada uma das cláusulas da convenção coletiva atualmente em vigor e propor as suas bases conciliatórias que esperam sejam acolhidas pela sentença normativa, e com a devida vênua dos Ilustres Julgadores, os Sindicatos Suscitantes passam a apresentar, de forma resumida e objetiva, os aspectos mais importantes relacionados à situação econômica (passada e presente) das categorias patronais demandantes.

Em primeiro lugar, não é demais recordar que a negociação coletiva frustrada que deu origem a este dissídio coletivo diz respeito apenas e tão somente ao período compreendido entre 1º de agosto de 2008 e 31 de julho de 2009, intervalo entre as duas últimas datas-base, de forma que toda e qualquer discussão, especialmente a econômica, deve se restringir aos fatos e às circunstâncias ocorridas naquele interregno. São apenas os eventos daquele intervalo de tempo que devem orientar o presente debate e fundamentar as decisões destes Ilustres Julgadores.

Neste sentido, e ainda que se trate de fato mais do que notório, os Sindicatos Suscitantes registram que a partir do último trimestre de 2008, o mundo, e o Brasil, por consequência, mergulharam em uma crise econômica e financeira sem precedentes na história recente. Os efeitos de tal crise global, que provocaram e ainda causam prejuízos significativos às empresas representadas pelos Sindicatos Demandantes, não podem ser ignoradas por este Egrégio Tribunal por ocasião da tomada de qualquer decisão relacionada à presente ação. Com a finalidade de simples esclarecimento, os Sindicatos Suscitantes apresentam algumas dezenas de notícias do



período, que retratam, mês a mês, a real dimensão dos problemas causados pela crise global (doc. 39).

Também para melhor esclarecer os Ilustres Julgadores, os Sindicatos Suscitantas informam que estão agrupados em dois setores industriais. De um lado, há as empresas ligadas ao Sindimaq – Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas, e que se destinam à produção de bens de capital mecânicos (máquinas e equipamentos). De outro lado, está o Sinaees – Sindicato da Indústria de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares do Estado de São Paulo, e que congrega as indústrias que se dedicam à fabricação de produtos de automação industrial e de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, de componentes eletrônicos e equipamentos industriais, de máquinas de escritório e equipamentos de informática, de telecomunicações e de utilidades domésticas.

Desde já, os Sindicatos Suscitantas alertam para o fato que os setores econômicos por eles representados estão entre aqueles que mais fortemente sentiram os efeitos da multimencionada crise global.

Com efeito, as empresas do setor do Sindimaq, que fabricam os já referidos bens de capital mecânicos, que são, em linhas gerais, máquinas e equipamentos destinados à produção de outras máquinas e equipamentos, sofreram em dobro com a citada crise, eis que os ciclos de encomenda e de produção são extremamente longos, chegando a anos em certos casos. Ademais, as empresas ligadas ao Sindimaq atuam em uma área em que os produtos têm custos elevadíssimos, o que implica a necessidade de linhas de financiamento. Recordar-se, neste ponto, que um dos efeitos mais danosos da crise mundial foi exatamente o da redução dos financiamentos, públicos ou privados, aos setores produtivos.

Assim, o setor é o primeiro a reduzir as encomendas (por falta das perspectivas de médio e longo prazos) e o último a retomar as atividades (o que só ocorre depois da recuperação das outras áreas, que fazem as encomendas). É o que ocorre, por exemplo, com a fabricação de insumos para a indústria naval, em que as decisões de compra e fabricação ocupam ciclos de vários anos.

Ainda à guisa de mera exemplificação, passa-se a apresentar alguns fatos numéricos relacionados ao desempenho do setor de máquinas e equipamentos (doc. 40):

- a. De janeiro a agosto de 2009, o faturamento do setor foi 22,4% menor do que o período correspondente em 2008 (5,0 bilhões de reais contra 6,6 bilhões de reais);



- b. De janeiro a julho de 2009, as exportações caíram 32,8% em relação ao mesmo período de 2008 (622 milhões de reais contra 947 milhões de reais);
- c. O nível de emprego caiu cerca de 7,6% entre outubro de 2008 (250.214 empregados) e agosto de 2009 (231.118 empregados), com perda de 19.096 postos de trabalho;

Do ponto de vista de setores específicos, vale reproduzir as seguintes informações sobre as quedas de faturamento bruto, na comparação entre agosto de 2008 e agosto de 2009 (doc. 40 – fl. 06/37):

- a. Máquinas para plásticos: queda de 28,9%;
- b. Máquinas gráficas: queda de 33,5%;
- c. Hidráulica e pneumática: queda de 35,5%;
- d. Máquinas têxteis: queda de 41,2%;
- e. Máquinas agrícolas: queda de 41,3%;
- f. Máquinas-ferramenta: queda de 47,7%;
- g. Máquinas para madeira: queda de 65,7%.

É de extrema relevância salientar que estes números, colhidos diretamente das empresas que compõem a base dos Sindicatos Suscitantes, coincidem com as informações coligidas no relatório de produção física do IBGE, que aponta uma queda de cerca de 23% na produção de bens de capital na comparação entre agosto de 2008 e agosto de 2009 (doc. 40 – fl. 02/37 e doc. 41 – fl. 14/27). Dito de outra forma, os dados do IBGE, entidade de inquestionáveis lisura e competência, ajustam-se perfeitamente às informações registradas pelos Demandantes, o que afasta qualquer eventual alegação de parcialidade na coleta de tais informações.

Sorte melhor não acode aos representados pelo Sinaees. Segundo a isenta compilação de dados formulada pelo IBGE, por meio de sua Pesquisa Industrial Mensal – Produção Física (PIM-PF), a produção física da indústria eletroeletrônica teve um recuo real de 23,4% no período acumulado de janeiro a agosto de 2009 em relação ao mesmo período de 2008 (doc. 42).

O nível de emprego no setor eletroeletrônico também experimentou uma redução significativa no primeiro semestre deste ano, ainda como reflexos da crise econômica, tendo baixado de cerca de 4% (de 162 mil para 155 empregados, em números aproximados) (doc. 42 – fl. 06/10).

A perspectiva de queda no faturamento das empresas representadas pelo Sinaees em 2009 é de cerca de 7% (em reais) em comparação com o ano anterior. Só no primeiro semestre, a redução do faturamento atingiu



aproximadamente 13%. A diminuição das exportações foi ainda maior, atingindo 29% na mesma base de cotejo. Ademais, a participação do mercado de eletroeletrônicos no Produto Interno Bruto do país deve cair cerca de 5% (doc. 42).

Ainda que tenha havido as mencionadas quedas de produção, certamente não se verificou no Brasil uma crise de desabastecimento. Longe de significar um aspecto positivo, esta constatação apenas revela outro lado perverso da crise, que é o do aumento predatório das importações substitutivas, especialmente da China. Os produtos nacionais estão sendo gradativa e inexoravelmente trocados pelos similares estrangeiros, muito mais baratos, em particular no que tange a produtos acabados. Não são necessários grandes esclarecimentos ou explicações para aquilatar os resultados deste processo sobre a indústria nacional, especialmente no que toca às empresas representadas pelos Sindicatos Suscitantes. Observa-se, na prática, uma redução do mercado ocupado pelos bens de capital e pelos produtos eletrônicos brasileiros, com a conseqüente redução dos níveis de atividade industrial, fenômeno este que se convencionou chamar de *desindustrialização*.

Outro dado que não pode passar despercebido é aquele que indica que as micro, pequenas e médias empresas compõem mais de 80% da base das companhias representadas pelos dois sindicatos patronais, e que, portanto, estão muito mais sujeitas aos efeitos tanto da crise global como da aplicação de índices de correção salarial desconectados da realidade e das suas efetivas possibilidades materiais.

De maneira alguma se nega que há alguma perspectiva de melhora para a maioria dos setores econômicos (mas não para todos) representados pelos Sindicatos Suscitantes. Esta constatação, contudo, tem que ser tomada e avaliada em suas reais dimensões, sob o risco de se deformar a realidade dos fatos. Assim é que os resultados do mês de setembro de 2009 são majoritariamente melhores que os de agosto de 2009. Entretanto, e este é o dado de maior importância, os números dos dois referidos meses de 2009 são sensivelmente piores do que aqueles correspondentes aos mesmos meses de 2008, situação que se repete para todos os meses a partir do último trimestre do ano anterior, conforme se pode apurar da farta documentação juntada aos autos. Assim, a condição econômica das empresas ainda continua pior do que no ano passado, seja em termos de encomendas, seja em termos de faturamento, circunstância que exige uma análise mais equilibrada e racional no que tange aos números atuais de desempenho do mercado e, por conseqüência, acerca da efetiva capacidade das empresas suportarem um reajuste de salários com o calibre daquele exigido pelos Sindicatos Demandados.

Também não se nega que os setores representados pelos Sindicatos Suscitantes são heterogêneos, havendo empresas em boa situação e outras que têm enfrentado imensas dificuldades em razão da crise econômica. Todavia, é essencial ressaltar que o número de empresas que já conseguiram atravessar a pior fase



da recessão mundial é extremamente reduzido, especialmente em se levando em conta que os Sindicatos Suscitantes atuam em favor de mais de duas mil companhias. Este fato é reconhecido inclusive pelos Sindicatos Demandados, que convocaram para reuniões e ajustes separados cinco empresas da região e que teriam condições materiais de conceder reajustes salariais mais elevados. Tais empresas (Mabe, Samsung, Foxconn, Whirlpool e Dell) de fato apresentam condições únicas e diferenciadas em relação ao restante da categoria econômica, sendo certo que algumas delas beneficiaram-se inclusive de incentivos governamentais (ainda que temporários). Ocorre que a realidade destas empresas não pode ser refletida no restante do setor, que vem efetivamente sofrendo ainda os danos da citada crise. Tanto a negociação como a própria decisão que venha a ser tomada pelos Ilustres Julgadores devem levar em conta as possibilidades da média das empresas, desconsiderando-se tanto aquelas em situação privilegiada (e que já fizeram os devidos acordos com os sindicatos profissionais) como aquelas para as quais qualquer aumento real seria inviável. Mais uma vez, os Sindicatos Suscitantes requerem que esta relevante diferenciação seja levada em conta por ocasião das prudentes considerações por parte dos membros desta Corte.

Outra informação de profunda significância social é aquela relativa à perda de postos de trabalho em comparação com a redução de faturamento. Sindimaq e Sinaees experimentaram um encolhimento no faturamento do último semestre de cerca de 22% e 13%, respectivamente. O ritmo de diminuição de postos de trabalho, contudo, foi sensivelmente menor no período (cerca de 7% e 4%, respectivamente), o que implica a necessária conclusão de que as empresas estão absorvendo o maior impacto da crise, sem repasse direto aos trabalhadores. Observe-se que a retração do nível de emprego nem sequer se aproxima da queda de faturamento.

Novamente com a intenção de melhor amparar os Ilustres Julgadores com informações relevantes, os Sindicatos Suscitantes salientam que recentemente concluíram negociações coletivas com a Federação dos Sindicatos Metalúrgicos da CUT no Estado de São Paulo – FEM-CUT, resultando na assinatura de uma convenção coletiva de trabalho que prevê um ganho real de 2% (dois pontos percentuais). Tal convenção coletiva abrange trabalhadores da região do ABC paulista e de várias cidades do interior. As datas-bases eram coincidentes em 2008 (1º de agosto), passando para 1º de setembro para a FEM-CUT neste ano. O que importa é que as duas Centrais Sindicais representam metalúrgicos de bases territoriais próximas e que as respectivas normas coletivas garantem direitos sociais e econômicos equivalentes. Os Sindicatos Suscitantes pedem, respeitosamente, que estas informações sejam levadas em consideração por estes Ilustres Julgadores (doc. 43).

A despeito destes fatos e circunstâncias, os Sindicatos Suscitados ofereceram, como última proposta negocial, um reajuste de 10%. Como o INPC acumulado entre 1º de agosto de 2008 e 31 de julho de 2009 foi de 4,57%, o aumento real pretendido corresponde a um aumento real de 5,19% (doc. 44).



Este reajuste está flagrantemente fora da realidade não só das empresas representadas pelos Sindicatos Suscitantes, bem como de qualquer outro setor econômico nacional que não tenha usufruído efetivos incentivos governamentais.

Neste ponto é importante recordar que nas negociações de 2008, ocasião em que o setor vivia a sua melhor situação econômica em décadas, os Sindicatos Suscitados lograram obter um ganho real próximo a 3% (três pontos percentuais). Foge, portanto, à compreensão dos Sindicatos Suscitantes a motivação ou a razoabilidade para o atual pleito (aumento real de 5,19%) num momento em que as empresas estão, na sua imensa maioria, em situação econômica e financeira infinitamente mais precária do que aquela apresentada em agosto de 2008.

Resumidamente, os setores econômicos representados pelos Sindicatos Suscitantes hoje produzem menos, faturam menos e empregam menos do que em 2008. Não é possível, portanto, exigir-se destas empresas um reajuste real de salários que seja superior (e nem ao menos igual) àquele que foi praticado quando o mercado era francamente favorável. A concessão de qualquer nível de aumento efetivo superior àquele já oferecido pelos Sindicatos Suscitantes significa, simplesmente, a necessidade imediata de redução de quadros, para o inevitável ajuste de custos, sem se levar em conta as consequências de médio e longo prazos (tão nefastas como certas) relacionadas à perda de competitividade tanto no panorama interno como no ambiente do comércio exterior, com uma retroalimentação do já reconhecido processo de desindustrialização nacional.

Em vista destes fatos, os Sindicatos Suscitantes reiteram a sua última proposta econômica, consistente em reposição integral da inflação medida pelo INPC-IBGE e um aumento real de 1,5%, resultando num fator de correção total de 6,14%, valor este compatível com as efetivas condições da maioria das empresas representadas pelos Demandantes, e que deve ser aplicado sobre as cláusulas com expressão econômica constantes da Convenção Coletiva 2007-2009, na forma declinada mais adiante nesta petição. Ademais, o precário equilíbrio econômico da maioria das empresas representadas pelos Suscitantes leva à necessidade de manutenção das atuais cláusulas ditas sociais da referida Convenção Coletiva de Trabalho, a menos de onde expressamente consignado de forma contrária.

d. DAS BASES DE CONCILIAÇÃO PROPOSTAS PELOS SINDICATOS SUSCITANTES COM AS CLÁUSULAS E SEUS FUNDAMENTOS

Partindo da Convenção Coletiva de Trabalho 2007-2009 (docs. 30/31), os Sindicatos Suscitantes apresentam, a seguir, em forma clausulada e justificada cada um dos itens que deverão compor, segundo seu entendimento e



capacidade econômico-financeira, o conjunto de vantagens e benefícios a ser concedidos às categorias profissionais representadas pelos Sindicatos Suscitados, com vigência para o período de 1º de agosto de 2009 a 31 de julho de 2011, ressalvada a vigência para o período de 1º de agosto de 2009 a 31 de julho de 2010 em relação às cláusulas de natureza econômica e que carecem de revisão anual.

1. AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados das bases territoriais dos metalúrgicos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho vigente desde 1º.08.2006, serão corrigidos na forma e nas condições abaixo:

- a) *Em 1º.08.2007 os salários serão aumentados pelo percentual de 6,8% (seis vírgula oito por cento), aplicado sobre os salários vigentes em 1º.08.2006, observado o teto salarial de R\$3.850,00 (três mil oitocentos e cinqüenta reais);*
- b) *Para o salário igual ou superior à R\$3.850,00 (três mil, oitocentos e cinqüenta reais) o aumento corresponderá ao acréscimo do valor fixo de R\$261,80 (duzentos e sessenta e um reais, oitenta centavos), acrescido no salário vigente em 1º.08.2006;*
- c) *As empresas, em razão de possíveis dificuldades financeiras, poderão procurar os sindicatos envolvidos no presente Aditamento (profissional e patronal), para acordar ajustes diferenciados de aumento salarial, inclusive aquelas que possuem sistema de participação nos lucros e resultados;*
- d) *Por força do aumento salarial acima, as partes consideram fechados e encerrados para todos os fins de direito, os períodos de 1º.08.2006 a 31.07.2007, já que estão sendo atendidos os termos das Leis vigentes.*

Cláusula que deve ser mantida, alterando-se as datas respectivas e os valores, estes últimos em função do reajuste de 6,14%, especialmente quanto à manutenção do teto de aplicação, em conformidade com as justificativas encontradas no tópico anterior desta petição. A redação proposta tem os seguintes termos:

1. AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados das bases territoriais dos metalúrgicos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho vigente desde 1º.08.2009, serão corrigidos na forma e nas condições abaixo:

- a) **Em 1º.08.2009 os salários serão aumentados pelo percentual de 6,14% (seis vírgula quatorze por cento), aplicado sobre os salários vigentes em 1º.08.2008, observado o teto salarial de**



R\$4.532,18 (quatro mil quinhentos e trinta e dois reais e dezoito centavos);

- b) Para o salário igual ou superior a R\$4.532,18 (quatro mil quinhentos e trinta e dois reais e dezoito centavos) o aumento corresponderá ao acréscimo do valor fixo de R\$278,28 (duzentos e sessenta e oito reais e vinte e oito centavos), acrescido no salário vigente em 1º.08.2008;
- c) As empresas, em razão de possíveis dificuldades financeiras, poderão procurar os sindicatos envolvidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho (profissional e patronal), para acordar ajustes diferenciados de aumento salarial, inclusive aquelas que possuem sistema de participação nos lucros e resultados;
- d) Por força do aumento salarial acima, as partes consideram fechados e encerrados para todos os fins de direito, os períodos de 1º.08.2008 a 31.07.2009, já que estão sendo atendidos os termos das Leis vigentes.

2. COMPENSAÇÕES

Serão compensados, todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 1º.08.2006 a 31.07.2007, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

Cláusula que deve ser mantida, alterando-se apenas as datas respectivas, passando a vigorar com a seguinte redação:

2. COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos no período de 1º.08.2008 a 31.07.2009, exceto os reajustes decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade e término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

3. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O aumento salarial dos empregados admitidos a partir de 1º.08.2006 até 31.07.2007, obedecerá os seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:

- a) *Nos salários dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual ou valor fixo, referente ao aumento salarial concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função;*



- b) Sobre os salários de admissão dos empregados da categoria profissional contratados para as funções sem paradigma, serão aplicados, a partir de 1º.08.2006 até 31.07.2007, os percentuais e os valores fixos, de acordo com a tabela abaixo, considerando-se também, como mês de serviço as frações superiores a 15 (quinze) dias;

Proporcionalidade do Aumento Salarial

Mês de Admissão	Percentuais de aumento a serem aplicados em 1º.08.2007 sobre o salário de admissão, respeitado o teto salarial de R\$3.850,00	Valores fixos a serem acrescidos em 1º.08.2007 sobre o salário de admissão, igual ou superior a R\$3.850,00
Ago/06	6,80%	R\$ 261,80
Set/06	6,22%	R\$ 239,47
Out/06	5,64%	R\$ 217,14
Nov/06	5,06%	R\$ 194,81
Dez/06	4,48%	R\$ 172,48
Jan/07	3,91%	R\$ 150,54
Fev/07	3,34%	R\$ 128,59
Mar/07	2,78%	R\$ 107,03
Abr/07	2,22%	R\$ 85,47
Mai/07	1,66%	R\$ 63,91
Jun/07	1,10%	R\$ 42,35
Jul/07	0,55%	R\$ 21,18

Parágrafo Único: Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos desde à admissão. Não serão descontados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, obtenção de maioridade e término de aprendizagem e aumento real, expressamente concedido a esse título.

- c) Ficam excluídos da aplicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 1º.08.2007;
- d) Nos salários dos empregados admitidos em empresas constituídas após a data base serão aplicados os critérios da tabela acima.
- e) Aos empregados transferidos entre empresas do mesmo grupo e categoria econômica, com a mesma data-base, serão aplicados os mesmos dispositivos das cláusulas 01 – Do Aumento Salarial e 02 – Compensações.



Cláusula que deve ser mantida, alterando-se apenas as datas respectivas, passando a vigorar com a seguinte redação:

3. ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O aumento salarial dos empregados admitidos a partir de 1º.08.2008 até 31.07.2009, obedecerá os seguintes critérios, de acordo com o limite estabelecido:

- a) **Nos salários dos empregados da categoria profissional admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual ou valor fixo, referente ao aumento salarial concedido ao paradigma até o limite do menor salário da função;**
- b) **Sobre os salários de admissão dos empregados da categoria profissional contratados para as funções sem paradigma,**

Proporcionalidade do Aumento Salarial

Mês de Admissão	Percentuais de aumento a serem aplicados em 1º.08.2009 sobre o salário de admissão, respeitado o teto salarial de R\$4.532,18	Valores fixos a serem acrescidos em 1º.08.2009 sobre o salário de admissão, igual ou superior a R\$4.532,18
Ago/08	6,14%	R\$ 278,28
Set/08	5,63%	R\$ 255,16
Out/08	5,12%	R\$ 232,05
Nov/08	4,61%	R\$ 208,93
Dez/08	4,09%	R\$ 185,37
Jan/09	3,58%	R\$ 162,25
Fev/09	3,07%	R\$ 139,14
Mar/09	2,56%	R\$ 116,02
Abr/09	2,05%	R\$ 92,91
Mai/09	1,54%	R\$ 69,80
Jun/09	1,02%	R\$ 46,23
Jul/09	0,51%	R\$ 23,11

serão aplicados, a partir de 1º.08.2008 até 31.07.2009, os percentuais e os valores fixos, de acordo com a tabela abaixo, considerando-se também, como mês de serviço as frações superiores a 15 (quinze) dias;



Parágrafo Único: Serão compensados todos os reajustes e aumentos, espontâneos ou compulsórios, concedidos desde a admissão. Não serão descontados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, obtenção de maioridade e término de aprendizagem e aumento real, expressamente concedido a esse título.

- c) **Ficam excluídos da aplicação da tabela supra os empregados admitidos a partir de 1º.08.2009;**
- d) **Nos salários dos empregados admitidos em empresas constituídas após a data base serão aplicados os critérios da tabela acima.**
- e) **Aos empregados transferidos entre empresas do mesmo grupo e categoria econômica, com a mesma data-base, serão aplicados os mesmos dispositivos das cláusulas 01 – Do Aumento Salarial e 02 – Compensações.**

4. SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, um Salário Normativo, a partir de 1º.08.2007, obedecidos os critérios abaixo:

- a) *Para cada estabelecimento que contava, em 31.07.2007, com até 50 (cinquenta) empregados da categoria, o Salário Normativo será de R\$641,52 (seiscentos e quarenta e um reais e cinquenta e dois centavos);*
- b) *Para cada estabelecimento que contava, em 31.07.2007, de 51 (cinquenta e um) empregados até 500 (quinhentos) empregados da categoria, o Salário Normativo será de R\$686,67 (seiscentos e oitenta e seis reais e sessenta e sete centavos);*
- c) *Para cada estabelecimento que contava, em 31.07.2007, com mais de 500 (quinhentos) empregados da categoria, o Salário Normativo será de R\$758,00 (setecentos e cinquenta e oito reais).*

Parágrafo Único: Estão excluídos da garantia dos valores estabelecidos nas letras “a”, “b” e “c” acima, os menores aprendizes na forma da Lei e desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos básicos, especialmente quanto à permanência dos três pisos salariais, aplicando-se sobre eles apenas o reajuste salarial previsto na Cláusula Primeira e as revisões de datas, respeitando-se as disposições das Cláusulas Segunda e Terceira, tudo isto segundo a



fundamentação encontrada no tópico prévio desta petição. A redação proposta seria a seguinte:

4. SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, um Salário Normativo, a partir de 1º.08.2009, obedecidos os critérios abaixo:

- a) Para cada estabelecimento que contava, em 31.07.2009, com até 50 (cinquenta) empregados da categoria, o Salário Normativo será de R\$763,15 (setecentos e sessenta e três reais e quinze centavos);
- b) Para cada estabelecimento que contava, em 31.07.2009, de 51 (cinquenta e um) empregados até 500 (quinhentos) empregados da categoria, o Salário Normativo será de R\$808,79 (oitocentos e oito reais e setenta e nove centavos);
- c) Para cada estabelecimento que contava, em 31.07.2009, com mais de 500 (quinhentos) empregados da categoria, o Salário Normativo será de R\$892,64 (oitocentos e noventa e dois reais e sessenta e quatro centavos).

Parágrafo Único: Estão excluídos da garantia dos valores estabelecidos nas letras “a”, “b” e “c” acima, os menores aprendizes na forma da Lei e desta Convenção Coletiva de Trabalho.

5. AJUSTE DE FOLHA

As diferenças salariais decorrentes do índice acordado, referente aos meses de agosto e setembro de 2007, deverão ser pagas até o dia 20 de outubro de 2007. O mesmo critério será utilizado para a diferença referente ao salário normativo e ao acréscimo do valor fixo para salário igual ou superior ao teto salarial.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos básicos, alterando-se as datas respectivas e respeitando-se um prazo razoável para que as empresas tenham condições práticas para inserir os reajustes nas folhas de pagamento. Tal prazo irá depender de quando este Tribunal proferir sua decisão, requerendo-se que o interregno para pagamento não seja inferior a quinze dias úteis, contados da publicação da sentença normativa.

6. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:



- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado;
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à 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 letra "b", as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob o regime de compensação semanal 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 horas de trabalho normal por horas extraordinárias;*
- e) *Excetuam-se deste item as situações previstas em Lei e os acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com assistência do sindicato representativo da categoria profissional nos casos determinados por Lei;*
- f) *As empresas que possuam restaurante e que habitualmente forneçam 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;*
- g) *Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

7. ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00 e 05h00 será acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.



8. 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, excetuando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício;*
- b) *Nas empresas que possuam estrutura organizada de cargos e salários, nos casos previstos na letra "a" acima, será garantido o menor salário de cada função;*
- c) *Ficam excluídos, também, do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno para os quais se aplicará a cláusula Promoções.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

9. 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 na hipótese a cláusula - 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.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

10. APRENDIZES – SENAI

- a) *Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa durante 18 (dezoito) meses, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do menor salário normativo vigente para a categoria. Para os últimos 6 (seis) meses essa remuneração será correspondente a 100% (cem por cento) do menor salário normativo vigente;*
- b) *O contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, não podendo ser estipulado por mais de 2 (dois anos);*



- c) Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos do SENAI número de aprendizes equivalentes a 5% (cinco por cento); no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional;
- d) Na hipótese de os serviços nacionais de aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica;
- e) O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 18 anos, ou ainda, antecipadamente nas seguintes hipóteses:
1. Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
 2. Falta grave;
 3. Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, ou
 4. A pedido do aprendiz.
- f) Não se aplica o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato mencionadas no item "d" anterior.
- g) Os contratos de aprendizagem terão a alíquota destinada ao depósito para o FGTS de 2% (dois por cento), de acordo com a Lei nº 10.097, de 19.12.00, que alterou dentre outros o artigo 15 da Lei nº 8.036, de 11.05.90.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

11. PROMOÇÕES

- a) A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS;

Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência, o período experimental não poderá exceder a 120 (cento e vinte) dias.

- b) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma após o período experimental previsto nesta cláusula, um aumento salarial de 4% (quatro por cento), para os demais, após o período experimental, previsto nesta cláusula será garantido o menor salário da função.



Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

12. ESTRUTURA DE CARGOS OPERACIONAIS

As empresas com mais de 100 (cem) empregados e que possuam estrutura de cargos organizada, deverão definir cada cargo da mão-de-obra operacional numa carreira progressiva que não ultrapasse 3 (três) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

13. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

- a) *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 por depósito bancário ou cheque-salário;*
- b) *O acima disposto não se aplica às empresas que fornecem cartão bancário magnético ou pagamento em moeda corrente aos seus empregados para movimentação de conta salário ou ainda que possuam posto bancário nas dependências da empresa.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

14. ADIANTAMENTOS 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 do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo 05 (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.*



Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

15. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

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.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

16. ATRASO NO 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, ocorrer 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.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

17. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

- a) *Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias*



pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS;

- b) *As empresas que efetuarem o pagamento dos salários, férias e 13º salário de seus empregados através de depósito em conta corrente, estarão desobrigadas de obter assinatura dos empregados nos respectivos comprovantes.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

18. 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.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

19. COMPENSAÇÃO DE HORAS

I. *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 à compensação;*
- b) *Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho;*
- c) *Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.*
- II. *As empresas comunicarão aos empregados, com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

20. INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.



21. JORNADA DE TRABALHO – TOLERÂNCIA (INÍCIO/TÉRMINO)

Os minutos referidos no artigo 58 parágrafo 1º da CLT, alterado pela Lei nº 10.243/2001 que estabeleceu que não serão descontados nem computados como jornada extraordinária às variações no registro de entrada e saída, será tolerado em quinze minutos na entrada e quinze minutos na saída.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

22. 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 não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

Parágrafo Primeiro: As férias individuais desde que conste o ciente expresso do empregado poderão, ter início em dia útil, exceto às sextas-feiras, devendo as horas já trabalhadas na semana, por força de compensação de sábados ou dias pontes, serem remuneradas como extraordinárias.

- 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.

Essa 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 Segundo: Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á às feias 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” acima;



- f) *No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT;*
- g) *É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;*
- h) *As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme a letra "a" acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;*
- i) *Ao empregado cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

23. AVISO PRÉVIO

- 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 utilizado atendendo à conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso;*
- c) *Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;*
- d) *Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;*
- e) *Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do empregado e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra "b" desta cláusula;*



- f) *Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, acrescidos de mais (1) um dia por ano ou fração superior a 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos de idade sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas nas letras “a”, “b”, “c”, “d” e “e”;*
- g) *No caso do aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições da letra “f” supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizados pelo que exceder;*
- h) *O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;*
- i) *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.*

Parágrafo Único: A letra “f” acima não se aplica aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos ou mais admitidos a partir de 01.11.99..

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

24. DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos que resulte ao empregado despesas superiores às 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.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

25. AUXÍLIO-CRECHE

- a) *As empresas com pelo menos 30 (tinta) 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 artigo 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 20% (vinte por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 18 (dezoito) meses. Na falta do comprovante mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 10% (dez por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 18 (dezoito) meses;*



- b) *O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;*
- c) *Estão excluídas do cumprimento dessa cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

26. AUXÍLIO-FUNERAL

- a) *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 em caso de morte por acidentes de trabalho;*
- b) *Ficam excluídas desta cláusula aquelas empresas que mantenham seguro de vida gratuito a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

27. 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 causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pela Previdência Social. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, no Decreto nº 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 semelhantes à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.*



Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

28. 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 à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, limitado essa complementação ao valor máximo de 7 (sete) vezes o menor salário normativo, vigente na época do evento;*
- b) *Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário por motivo de 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, respeitado também o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor salário normativo vigente na época do evento;*
- c) *Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso da letra "a", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;*
- d) *O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

29. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Ao empregado afastado a partir de 21.12.2007, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

A complementação será devida também 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.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitado ao teto de 7 (sete) vezes o menor salário normativo vigente à época do evento.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.



30. ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, por iniciativa do empregado 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) anos.

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

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

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

- a) *As empresas que mantenham a 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.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

31. 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.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

32. LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE



Será concedida licença maternidade, consoante ao disposto no artigo 392-A da CLT, para as empregadas adotantes.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

33. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

- a) *Além do disposto no artigo 473 e incisos da CLT, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, até 2 (dois) dias consecutivos, nos casos de falecimento de sogro(a) e 1 (um) dia nos casos de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro (a), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação;*
- b) *Ainda sem prejuízos nos salários, de acordo com o Inciso XIX, do artigo 7º da Constituição Federal de 1.988, combinado com o parágrafo primeiro do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a Licença Paternidade será de cinco dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do artigo 473, da CLT;*
- c) *Nos casos de internação de filho(a), quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro(a) efetuar-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário;*
- d) *Quando for necessária ausência do empregado,, durante o expediente normal do trabalho, para receber o PIS esta não será considerada para efeito do desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário;*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

34. 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 empregado 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 Coletiva de Trabalho;*
- 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, compreendidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS;*



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

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

35. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

- a) *Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salários durante o período que faltar para aposentarem-se;*
- b) *Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;*
- c) *Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação da 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 ou por pedido de demissão, ambos com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos originais, inserindo-se apenas a especificação do tipo de aposentadoria que garante o benefício ao empregado. Esta indicação clara é essencial e necessária para se evitar as situações, que ocorrem de fato, em que o empregado culmina por gozar de dois períodos de estabilidade: um devido à jubilação proporcional e outro por conta do atingimento da aposentadoria integral. Certamente a finalidade da presente cláusula não é esta e tal tipo de entendimento por óbvio ultrapassa a intenção dos redatores originais.

Como forma de evitar este tipo de entendimento equivocado (mas possível, em função do defeito do texto atual) e da correspondente insegurança jurídica, os Sindicatos Suscitantes requerem a indicação clara e precisa do tipo de



jubilção pretendido. Neste sentido, os Sindicatos Suscitantos propõe a seguinte redação para esta cláusula:

35. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

- a) **Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral por tempo de serviço, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salários durante o período que faltar para aposentarem-se;**
- b) **Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral por tempo de serviço, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;**
- c) **Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação da 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 ou por pedido de demissão, ambos com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;**
- e) **Adquirido o direito previsto nesta cláusula, cessa a garantia aqui prevista.**

36. 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 de seu estado de gestação, devendo comprová-lo no 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 do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, o aviso prévio legal, ou previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia;*
- e) *De acordo com o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença maternidade da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.*
- f) *A empregada que estiver amamentando, poderá de comum acordo com o empregador converter as pausas previstas no Artigo 396 da CLT, para ausências seguidas correspondente a 8 (oito) dias úteis de trabalho.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

37. 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 às três 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 ensino fundamental, ensino médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho ou da matrícula.
Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada;
- c) *Estágio*
As empresas assegurarão aos seus empregados estudantes, a realização de estágio, na própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades da empresa.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

38. GARANTIA AOS EMPREGADOS EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR



- a) *Serão garantidos emprego e salário aos empregados em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento e 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 no Tiro de Guerra;*
- c) *Havendo coincidência entre o horário de prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e de feriados, e razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.*

Parágrafo Único: Esta cláusula só se aplica aos empregados aprendizes do SENAI.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

39. GARANTIAS SALARIAS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- a) *A liquidação dos direitos trabalhistas, resultante 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) *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 o determinou;*
- d) *A multa por descumprimento desta cláusula, fica limitada ao salário nominal do empregado, vigente na época da rescisão, corrigido por índice oficial, até a data do seu efetivo pagamento, salvo por problemas da entidade homologadora ou pelo não comparecimento do empregado.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.



40. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

- a) *O empregado, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, deverá sempre que exigido ser atestada pelo INSS, e que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, e que tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas as seguintes condições cumulativamente;*
- a1) *que apresente redução da capacidade laboral;*
 - a2) *que tenha se tomado incapaz de exercer a função que vinha exercendo;*
 - a3) *que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o advento da doença.*
- b) *As condições supra da doença profissional ou ocupacional, garantidoras do benefício, deverão, sempre que exigidas, ser atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;*
- c) *Está abrangida pela garantia desta cláusula, o já portador de doença profissional ou ocupacional, adquirida na atual empresa, que atenda as condições acima;*
- d) *O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido 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 tiver adquirido direito a aposentadoria, nos seus prazos máximos;*
- e) *Os empregados garantidos por esta cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptações às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos quando necessários, serão preferencialmente aqueles orientados pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS;*
- f) *As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação às novas funções;*
- g) *A garantia desta cláusula se aplica ao portador de doença profissional ou ocupacional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas na letra "a" acima.*

Parágrafo Primeiro: Ao empregado vítima de acidente no trabalho aplica-se a cláusula 41.



Parágrafo Segundo: As partes comprometem-se a constituir no mês de março de 2008, uma Comissão para rediscutir os termos da presente Cláusula, bem como discutir programas de ação visando a proteção a saúde do trabalhador. Esta comissão será composta por três membros de cada lado, podendo cada uma das representações indicar um assessor técnico e um assessor jurídico para acompanhar as reuniões.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos originais, inserindo-se, contudo, a alternativa de contratação de seguro destinado a beneficiar o empregado prejudicado. Desta forma, às empresas que contassem com tal seguro, não seria aplicada a garantia de emprego ora debatida. Esta medida visa a proteger principalmente as empresas de pequeno e médio porte, para as quais o ônus da garantia de emprego até a aposentadoria é claramente excessivo. Por outro lado, a proposta atual em nada prejudica aos empregados, em vista do pagamento do benefício do seguro, além de se tratar de procedimento alternativo, e não obrigatório, para as empresas.

Ademais, os Sindicatos Suscitantes requerem a exclusão do Parágrafo Segundo da presente cláusula, posto que não surte qualquer efeito no mundo real. A redação sugerida seria a seguinte:

40. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

- a) O empregado, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, deverá sempre que exigido ser atestada pelo INSS, e que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, e que tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas as seguintes condições cumulativamente;
- a1) que apresente redução da capacidade laboral;
 - a2) que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo;
 - a3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o advento da doença.
- b) As condições supra da doença profissional ou ocupacional, garantidoras do benefício, deverão, sempre que exigidas, ser atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;
- c) Está abrangida pela garantia desta cláusula, o já portador de doença profissional ou ocupacional, adquirida na atual empresa, que atenda as condições acima;
- d) O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido 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 tiver adquirido direito a aposentadoria, nos seus prazos máximos;

- e) Os empregados garantidos por esta cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptações às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos quando necessários, serão preferencialmente aqueles orientados pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS;
- f) As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação às novas funções;
- g) A garantia desta cláusula se aplica ao portador de doença profissional ou ocupacional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas na letra “a” acima.

Parágrafo Primeiro: Ao empregado vítima de acidente no trabalho aplica-se a cláusula 41.

Parágrafo Segundo: A garantia de emprego ora prevista não se aplica nos casos em que as empresas contem com seguro de vida e acidentes de trabalho que proporcione benefícios iguais ou superiores a 20 (vinte) vezes o valor do salário básico dos trabalhadores afetados.

Parágrafo Terceiro: A exceção do Parágrafo Segundo aplica-se somente às situações em que os custos do seguro ali mencionado sejam arcados integralmente pelas empresas.

41. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

- a) *O empregado vítima de acidente no trabalho, e que em razão do acidente tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido sua permanência na empresa, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas as seguintes condições cumulativamente;*
 - a1) *que apresente redução da capacidade laboral;*
 - a2) *que tenha se tomado incapaz de exercer a função que vinha exercendo;*
 - a3) *que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente.*
- b) *As condições supra do acidente de trabalho garantidoras do benefício, deverão, sempre que exigidas, ser atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do*



laudo, é facultado buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;

- c) *Está abrangida pela garantia desta cláusula, o já acidentado no trabalho que atenda as condições acima;*
- d) *O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste caso com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido direito a aposentadoria, nos seus prazos máximos;*
- e) *Está excluído da garantia supra o empregado vitimado em acidente de trajeto a que der causa. Excepciona-se desta hipótese, o acidente de trajeto ocorrido com transporte fornecido pela empresa;*
- f) *Os empregados garantidos por esta cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptações às 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 às novas funções;*
- h) *A garantia desta cláusula se aplica ao acidente de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas na letra "a" acima.*

Parágrafo Primeiro: Ao empregado portador de doença profissional e/ou ocupacional aplica-se a cláusula nº 40.

Parágrafo Segundo: As partes comprometem-se a constituir no mês de março de 2008, uma Comissão para rediscutir os termos da presente Cláusula, bem como discutir programas de ação visando a proteção a saúde do trabalhador. Esta comissão será composta por três membros de cada lado, podendo cada uma das representações indicar um assessor técnico e um assessor jurídico para acompanhar as reuniões.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos originais, inserindo-se, contudo, a alternativa de contratação de seguro destinado a beneficiar o empregado prejudicado. Desta forma, às empresas que contassem com tal seguro, não seria aplicada a garantia de emprego ora debatida. Esta medida visa a proteger principalmente as empresas de pequeno e médio porte, para as quais o ônus da garantia de emprego até a aposentadoria é claramente excessivo. Por outro lado, a proposta atual em nada prejudica aos empregados, em vista do pagamento do benefício do seguro, além de se tratar de procedimento alternativo, e não obrigatório, para as empresas.



Ademais, os Sindicatos Suscitantes requerem a exclusão do Parágrafo Segundo da presente cláusula, posto que não surte qualquer efeito no mundo real. A redação sugerida seria a seguinte:

41. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

- a) **O empregado vítima de acidente no trabalho, e que em razão do acidente tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido sua permanência na empresa, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas as seguintes condições cumulativamente;**
- a1) **que apresente redução da capacidade laboral;**
 - a2) **que tenha se tornado incapaz de exercer a função que vinha exercendo;**
 - a3) **que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente.**
- b) **As condições supra do acidente de trabalho garantidoras do benefício, deverão, sempre que exigidas, ser atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;**
- c) **Está abrangida pela garantia desta cláusula, o já acidentado no trabalho que atenda as condições acima;**
- d) **O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste caso com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido direito a aposentadoria, nos seus prazos máximos;**
- e) **Está excluído da garantia supra o empregado vitimado em acidente de trajeto a que der causa. Excepciona-se desta hipótese, o acidente de trajeto ocorrido com transporte fornecido pela empresa;**
- f) **Os empregados garantidos por esta cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptações às 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 às novas funções;**



- h) A garantia desta cláusula se aplica ao acidente de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas na letra “a” acima.

Parágrafo Primeiro: Ao empregado portador de doença profissional e/ou ocupacional aplica-se a cláusula nº 40.

Parágrafo Segundo: A garantia de emprego ora prevista não se aplica nos casos em que as empresas contem com seguro de vida e acidentes de trabalho que proporcione benefícios iguais ou superiores a 20 (vinte) vezes o valor do salário básico dos trabalhadores afetados.

Parágrafo Terceiro: A exceção do Parágrafo Segundo aplica-se somente às situações em que os custos do seguro ali mencionado sejam arcados integralmente pelas empresas.

42. 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 convenionados 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 9 (nove) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriados 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 ser estendido aos empregados em geral, desde que as ausências não sejam simultâneas, conforme abaixo:*

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

2. *Para as empresas com mais de 500 (quinhentos) empregados e até 1000 (mil) empregados, limitado a 3 (três) empregados por ano.*

3. *Para as empresas com mais de 1000 (mil) empregados, limitado a 5 (cinco) empregados por ano.*

III - *Ficam asseguradas as condições mais favoráveis existentes na empresa.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

43. 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.*
- b) *O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 15 (quinze) dias a contar do 20º (vigésimo) ao 5º (quinto) dia em termos regressivos à eleição.*
- c) *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, mediante acordo com o sindicato profissional a inscrição e a eleição dos candidatos;*
- d) *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 na empresa;*
- e) *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;*
- f) *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;

- g) A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes antes da posse – NR 5 –CIPA – item 5.32. O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse – NR 5 – CIPA item 5.32.1;*
- h) O Cipeiro representante dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos na empresa;*
- i) As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional da base territorial, cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia após a realização da reunião;*
- j) 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 Acidentes.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

44. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MAQUINAS OPERATRIZES

- a) As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismos de segurança que impeçam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam essas máquinas;*
- b) As demais máquinas operatrizes industriais deverão sempre que possível, contar com equipamentos e/ou sistemas de proteção para evitar a ocorrência de acidentes;*
- c) No caso de acidente grave com afastamento do trabalho, o sindicato representativo da categoria profissional deverá ser comunicado em 48 (quarenta e oito) horas do evento.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

45. MEDIDAS DE PROTEÇÃO



- a) *As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado;*
- b) *O respectivo sindicato representativo da categoria profissional oficiará à empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação as condições de trabalho e segurança;*
- c) *No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo.*
- d) *No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 10 (dez) dias;*
- e) *No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;*
- f) *O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do E.P.I. adequado.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

46. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de abril, julho, outubro e janeiro, cópia do anexo 1 completo, previsto no item 5.22 letra “e” da NR-5, para fins estatísticos.

No caso de acidente com mutilação ou fatal, ocorrido nas dependências da empresa, o respectivo sindicato deverá ser comunicado no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, com descrição sumária do acidente.

Na ocorrência de acidente de trajeto com mutilação ou fatal, a comunicação ao sindicato deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

47. VALE TRANSPORTE

- a) *As empresas representadas pelos sindicatos patronais acordantes, que concedem aos seus empregados o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento ou fornecer o valor em dinheiro,*



na forma admitida no Decreto nº 4.840 de 17.09.2003, artigo 2º, parágrafo 1º, inciso IX até o prazo previsto na cláusula "Pagamento Mensal de Salários";

- b) Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação no prazo de 5 (cinco) dias úteis através da próxima folha de pagamento;
- c) A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

48. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da empresa especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, definidos pela NR-4 da Portaria nº 3.214/78, é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação em serviços especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

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

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

49. 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, incluídos 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.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

50. ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida semestralmente a análise bacteriológica.

Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.



51. CONVÊNIOS MÉDICOS

- a) *As empresas que mantêm convênio de assistência médica com participação dos empregados nos custos deverão assegurar-lhes o direito de optar pela sua inclusão ou não no convênio existente;*
- b) *As empresas encaminharão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional o material orientativo das facilidades oferecidas pelo(s) convênio(s), quando editado;*
- c) *As empresas citadas acima proporcionarão aos seus ex-empregados, afastado definitivamente por aposentadoria, facilidades para sua continuidade no plano de assistência médica, desde que os mesmos assumam o custo de sua participação no convênio.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

52. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

- I. *A empresa que mantém serviço próprio de assistência médica e/ou odontológico, ou através de convênio, os atestados médicos e/ou odontológicos somente terão validade se fornecidos pelos facultativos credenciados por estes serviços. Na hipótese de atestado fornecido por profissional particular, o mesmo somente terá validade se endossado por facultativo credenciado pelo convênio ou serviço próprio.*
- II. *Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato da categoria profissional, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do Sindicato e a assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no art. 27, parágrafo único, do Decreto nº 89312, de 23.01.84.*
- III. *Os atestados médicos deverão ser encaminhados, pelo empregado, diretamente ao Departamento Médico da empresa.*
- IV. *Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.*
- V. *Os atestados que retratem casos urgência médica serão reconhecidos sempre.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

53. ATENDIMENTO MÉDICO DE CONVÊNIO



As empresas não exigirão prévia requisição de guia para encaminhamento do empregado ao convênio médico, quando este necessitar de atendimento de urgência.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

54. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

- a) *Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;*
- b) *As empresas proporcionarão gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

55. PLANTÃO AMBULATORIAL

- a) *As empresas com 100 (cem) ou mais empregados no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também nesse período;*
- b) *As empresas com menos de 100 (cem) empregados no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

56. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

1. *para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;*
2. *para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;*
3. *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.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

57. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

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

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

Os serviços de transportes fornecidos pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer à 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.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

58. HORÁRIOS DE TRANSPORTES

O encerramento do expediente que se verificar no período noturno nas empresas que não oferecem transporte, deverá coincidir com os horários normalmente cobertos por serviço de transportes coletivos.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

59. MARCAÇÃO DO CARTÃO DE PONTO NOS HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

- a) *O intervalo para refeição e descanso, poderá ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, para aquelas empresas que mantenham local apropriado para refeições, desde que ajustado, com o Sindicato representativo da categoria profissional e homologação pelo órgão competente.*



- b) *As empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que o horário de intervalo seja registrado no respectivo cartão ou folha de ponto.*
- c) *As empresas poderão substituir o atual sistema de registro de hora de entrada e saída, adotando-se o sistema eletrônico, respeitada a Portaria GMMTb 1.120, de 08.11.95 que regulamentou o § 2º do art. 74 da CLT.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

60. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

- a) *O contrato de experiência, previsto no Art. 445, parágrafo único, da CLT, será estipulado pelas empresas observando-se um período de 60 (sessenta) dias podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias.*
- b) *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.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

61. TESTE ADMISSIONAL

- a) *A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 2 (dois) dias;*
- b) *As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com os horários de refeições.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

62. CARTA DE REFERÊNCIA

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



- b) *Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo ex-empregado.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

63. MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

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

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

64. CARTA AVISO DE DISPENSA

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

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

65. 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.*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

66. OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS



As empresas não descontarão o DSR e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência de empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, não sendo a falta computada para efeito de férias e 13º salário.

Não se aplicara esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil, bem como nos casos de registro de nascimento de filhos.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

67. 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 sua afixação dentro de 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

68. DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES

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

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

69. RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES

- a) *Relação Mensal 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.*
- b) *Relação Anual de Informações – As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 30 de abril de 2008 as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas nas RAIS referente a 2007. As*



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

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

70. REVISTA

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

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

71. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

a) *Atraso no Recolhimento*

A empresa que deixar de recolher ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional beneficiado, dentro de 10 (dez) dias após o pagamento, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa no valor correspondente a 5% (cinco por cento) no montante não recolhido, por mês de atraso, revertida em favor da entidade sindical.

b) *Recibos*

Ressalvas as condições mais favoráveis já existentes, as empresas deverão efetuar a entrega dos recibos de mensalidade, 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 protocolizada dos mesmos, pelo sindicato.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

72. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES

As empresas sediadas nas bases representadas pelos sindicatos de trabalhadores, representadas pelo SICETEL, SINAEES, SINDIMAQ, SINDICEL, SIMEFRE, SIAMFESP, SINDRATAR, SIBAPEM, SIESCOMET e SINAFER, abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher, de uma única vez, às correspondentes entidades sindicais, signatárias da presente, uma contribuição Assistencial, de acordo com o seguinte critério:



CAPITAL SOCIAL – R\$	CONTRIBUIÇÃO – R\$
Até 2.500,00	200,00
De 2.500,01 a 5.000,00	300,00
De 5.000,01 a 7.500,00	550,00
De 7.500,01 a 11.000,00	800,00
De 11.000,01 a 18.000,00	1.500,00
De 18.000,01 a 27.000,00	2.000,00
De 27.000,01 a 40.500,00	2.500,00
De 40.500,01 a 60.750,00	3.000,00
De 60.750,01 a 100.000,00	4.000,00
De 100.000,01 a 300.000,00	5.000,00
Acima de 300.000,00	7.500,00

A contribuição em apreço, deverá ser recolhida, por meio de guia própria a ser fornecida pelos Sindicatos de Indústrias signatários, em conta especial, em favor das respectivas entidades indicais de empregadores, até o dia 24 (vinte e quatro) de outubro de 2007.

O não pagamento da mencionada contribuição no prazo estabelecido, acarretará à empresa a obrigação da atualização monetária, multa de 5% (cinco por cento), se paga nos primeiros 30 (trinta) dias e adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos originais, com as devidas alterações de datas e de outras informações relevantes, conforme indicado na redação a seguir apresentada:

72. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES

As empresas sediadas nas bases representadas pelos sindicatos de trabalhadores, representadas pelo SINAEEES e SINDIMAQ, abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão recolher, de uma única vez, às correspondentes entidades sindicais, signatárias da presente, uma contribuição Assistencial, de acordo com o seguinte critério:

CAPITAL SOCIAL – R\$	CONTRIBUIÇÃO – R\$
Até 2.500,00	200,00
De 2.500,01 a 5.000,00	300,00
De 5.000,01 a 7.500,00	550,00
De 7.500,01 a 11.000,00	800,00
De 11.000,01 a 18.000,00	1.500,00
De 18.000,01 a 27.000,00	2.000,00
De 27.000,01 a 40.500,00	2.500,00
De 40.500,01 a 60.750,00	3.000,00
De 60.750,01 a 100.000,00	4.000,00
De 100.000,01 a 300.000,00	5.000,00
Acima de 300.000,00	7.500,00

A contribuição em apreço deverá ser recolhida, por meio de guia própria a ser fornecida pelos Sindicatos de Indústrias signatários, em



conta especial, em favor das respectivas entidades indicais de empregadores, até o dia 30 de outubro de 2009.

O não pagamento da mencionada contribuição no prazo estabelecido, acarretará à empresa a obrigação da atualização monetária, multa de 5% (cinco por cento), se paga nos primeiros 30 (trinta) dias e adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

73. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL

- a) *As empresas metalúrgicas estabelecidas na base territorial do sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de Campinas, Americana, Indaiatuba, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Sumaré, Valinhos e Hortolândia, Limeira e Região, São José dos campos e Região descontarão dos salários já reajustados de todos os empregados abrangidos por este Aditamento Coletivo de Trabalho, a contribuição assistencial/negocial, de que trata o artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, conforme opção do mencionado sindicato, que especificamente, enviará às empresas, um comunicado indicando o pertinente percentual de desconto e as datas do devido repasse, tudo em cumprimento as condições aprovadas pela Assembléia Geral dos Sindicatos Profissionais signatários, e sob a inteira responsabilidade do mesmo.*
- b) *Decidiram os trabalhadores metalúrgicos das bases territoriais dos Sindicatos Profissionais abaixo relacionados, conforme deliberação das respectivas Assembléias Gerais Extraordinárias, que os descontos efetuados a título de Taxa Assistencial/Negocial dos salários de todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, atualizados na forma da cláusula 1 (Aumento Salarial), obedecerão as seguintes datas e percentuais:*

Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas, Americana, Indaiatuba, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Sumaré, Valinhos e Hortolândia: 4,5% (quatro e meio por cento), em três parcelas de 1,5% (um vírgula cinco por cento) com os recolhimentos em 10 de novembro de 2007, 10 de dezembro de 2007 e 10 de fevereiro de 2008, respeitado o teto de R\$ 55,73 (cinquenta e cinco reais e setenta e três centavos) para cada uma das parcelas.

Sindicato dos Metalúrgicos de Limeira e Região: 4% (quatro por cento), sobre o salário do mês de outubro e novembro de 2007. As empresas deverão repassar ao Sindicato Profissional em três parcelas de 2,0% (dois por cento) com recolhimentos em 10 de novembro de 2007 e 10 de dezembro de 2007, respeitado o teto de R\$ 55,73 (cinquenta e cinco reais e setenta e três centavos) para cada uma das parcelas.



Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região: 5% (cinco por cento), em uma única vez, e as empresas deverão repassar ao Sindicato Profissional até o dia 30 de outubro de 2007.

Parágrafo único: a presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação das assembleias realizadas pelos Sindicatos profissionais, ficando pelas partes convencionado que toda e qualquer divergência, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas direta e exclusivamente com os Sindicatos profissionais elencados, bem como qualquer ônus financeiro e/ou impostos incidentes sobre referidas contribuições serão integralmente assumidos pelos Sindicatos representativos dos trabalhadores, únicos beneficiários da contribuição prevista nesta cláusula, os quais assumem toda e qualquer responsabilidade pela sua fixação, estando isentos os Sindicatos patronais signatários do presente, bem como as empresas por ele representadas.

Cláusula que deve ter a sua redação alterada em função dos interesses dos Sindicatos Suscitados.

74. GARANTIAS GERAIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de Acordos Coletivos, já firmados antes desta Norma, com relação a quaisquer das cláusulas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive em relação ao teto salarial.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

75. JUÍZO COMPETENTE

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

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

76. SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, quando aplicável, direitos e deveres previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada em qualquer hipótese a acumulação.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.



77. 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 Coletiva de Trabalho, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada

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

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

78. LIMITES DA APLICAÇÃO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As micro e pequenas empresas, entendendo-se como tal as que contem em 31.07.2007 com até 15 (quinze) empregados, além das cláusulas já especificadas, não estão obrigadas ao cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, adiante relacionadas:

- *Substituição de Função, Estrutura de Cargos Operacionais, Promoções, Profissionais de Segurança e Medicina do Trabalho, Diárias, Garantias ao Empregado Estudante, Garantias Sindicais, Participação em Cursos Profissionalizantes e/ou Cursos ou Encontros Sindicais, Medidas de Proteção, Convênios Médicos, Plantão Ambulatorial, Transporte e Alimentação, Teste Admissional, Abono por Aposentadoria e Quadros de Avisos*

Cláusula que deve ser mantida em seus termos integrais.

79. VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, terá vigência pelo período de 2 (dois) anos, ou seja, de 1º de agosto de 2007 a 31 de julho de 2009, exceto as cláusulas nºs 01, 02, 03, 04, 72 e 73, as quais vigerão por período de 1 (um) ano, ou seja de 1º de agosto de 2007 a 31 de julho de 2008.

Parágrafo único: Ficam revogados os seguintes instrumentos coletivos: convenção coletiva de trabalho celebrada em 03.10.2005, em sua totalidade, e, Termo de Aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho, celebrado em 30.10.2006, em sua totalidade, principalmente em relação às cláusulas sociais.

Cláusula que deve ser mantida em seus termos originais, alterando-se apenas as datas e vigências, da seguinte forma:

79. VIGÊNCIA



A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência pelo período de 2 (dois) anos, ou seja, de 1º de agosto de 2009 a 31 de julho de 2011, exceto as cláusulas nºs 01, 02, 03, 04, 72 e 73, as quais vigerão por período de 1 (um) ano, ou seja de 1º de agosto de 2009 a 31 de julho de 2010.

Parágrafo único: Ficam revogados os seguintes instrumentos coletivos: Convenção Coletiva de trabalho 2007-2009 e o respectivo aditamento, firmado em 2008.

Assim, apresentadas todas as cláusulas constantes da proposta dos Sindicatos Suscitantes, cumpre reiterar que o dissídio se restringe a apenas algumas cláusulas e seus reflexos, em relação ao convencionado coletivo anterior, sendo, no mais, reproduzido integralmente o teor da CCT 2007/2009, assegurando-se aos empregados todos os benefícios e vantagens ali previstos, além de outros benefícios agora agregados.

e. DOS PEDIDOS

Diante do exposto, os Sindicatos Suscitantes requerem a Vossa Excelência:

- i) em caráter de urgência, a designação de audiência conciliatória, notificando-se os Sindicatos Suscitados com igual urgência nos endereços declinados no intróito dessa petição, para que compareçam à audiência inaugural e querendo, apresentem defesa;**

Acaso frustrada a conciliação e após a instrução do feito, seja distribuído o processo para julgamento, proferindo-se a competente Sentença Normativa que regerá as condições de trabalho entre as empresas que compõem as categorias econômicas representadas pelos Sindicatos Suscitantes os empregados que pertencem às categorias profissionais representadas pelos Sindicatos Suscitados, além de reconhecer a procedência do seguinte pedido:

- ii) a prevalência das bases propostas pelos Sindicatos Suscitantes no item anterior, por meio da respectiva sentença normativa.**

Finalmente, requerem os Sindicatos Suscitantes a produção de todos os meios de prova em direito admitidos e na espécie cabíveis.



reais).
Atribui-se à causa o valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil

Termos em que,
Pedem deferimento.

São Paulo (SP), 22 de outubro de 2009.

ARNALDO PIPEK
OAB/SP nº 113.878

FERNANDO LEONE CARNAVAN
OAB/SP nº 158.480

MANOEL HERMANDO BARRETO
OAB/SP nº 123.690

WAGNER YUKITO KOHATSU
OAB/SP nº 198.602

PATRÍCIA ANDREAZZA REBÊLO
OAB/SP nº 247.494