

CONVENÇÃO COLETIVA - 2003 / 2004

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO (Base Territorial, conforme carta Sindical, nos Municípios do Rio de Janeiro, Nova Iguaçu, Itaguaí, Paracambi e Magé) doravante denominado SINDICATO PROFISSIONAL de um lado, e, do outro, o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO, o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO, o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE REFRIGERAÇÃO, AQUECIMENTO E TRATAMENTO DE AR DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO, o SINDICATO NACIONAL DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO NAVAL, o SINDICATO DA INDÚSTRIA ELETRÔNICA, INFORMÁTICA, TELECOMUNICAÇÕES, COMPONENTES E SIMILARES DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS RODOVIÁRIOS E FERROVIÁRIOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO e o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, doravante denominados SINDICATOS EMPRESARIAIS, mediante as seguintes cláusulas e condições:

1ª. REAJUSTE SALARIAL

Os salários nominais dos trabalhadores representados pelo Sindicato Profissional, pertencentes às empresas representadas pelos Sindicatos Empresariais, vigentes em 1º de outubro de 2002, serão reajustados em 17% (dezessete por cento), pago em duas parcelas, consoante as seguintes condições:

I - 1ª PARCELA

a) Salários nominais até R\$ 2.000,00 (dois mil reais), inclusive – 12% (doze por cento), incidentes sobre os salários vigentes em 1º de outubro de 2002, a serem pagos a partir de 1º de outubro de 2003;

b) Salários nominais a partir de R\$ 2.000,01 (dois mil reais e um centavo), inclusive – reajuste limitado a 12% (doze por cento) sobre a parcela de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) incidentes sobre os salários vigentes em 1º de outubro de 2002, a serem pagos a partir de 1º de outubro de 2003, resultando num aumento fixo de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais) e, acima deste valor, livre negociação.

II - 2ª PARCELA

a) Salários nominais até R\$ 2.000,00 (dois mil reais), inclusive, – 17% (dezessete por cento), incidentes sobre os salários vigentes em 1º de outubro de 2002, a serem pagos a partir de 1º de janeiro de 2004;

b) Salários nominais a partir de R\$ 2.000,01 (dois mil reais e um centavo), inclusive – reajuste limitado a 17% (dezessete por cento) sobre a parcela de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), incidentes sobre os salários vigentes em 1º de outubro de 2002, a serem pagos a partir de 1º de janeiro de 2004, resultando num aumento fixo de R\$ 340,00 (trezentos e quarenta reais) e, acima deste valor, livre negociação.

§ Primeiro - Por ocasião do reajuste referido na presente cláusula, poderão ser compensados todos os adiantamentos, antecipações e abonos, concedidos espontaneamente ou decorrentes de Acordo ocorridos entre 1º de outubro de 2002 e a data da assinatura do presente instrumento, inclusive a antecipação de 9% (nove por cento) concedida em 1º de maio de 2003, conforme termo aditivo à Convenção



Coletiva de Trabalho 2002/2003, registrado na DRT sob o nº 246/03; e ainda, no caso da aplicação do reajuste de 17% (dezesete por cento) mencionado no item II da presente cláusula, a parcela de 12% (doze por cento), prevista no item I da mesma.

§ Segundo - Excetuam-se desta compensação os acréscimos salariais decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem e implemento de idade;

§ Terceiro - O presente reajuste não gerará quaisquer diferenças retroativas ao período compreendido entre a data base da categoria e a sua aplicação, só sendo devido qualquer pagamento a partir das datas previstas no "caput" desta cláusula, incisos I e II. Os percentuais resultantes da aplicação desta cláusula integrarão, todavia, as bases de cálculo, exclusivamente para efeito de reajustes futuros;

§ Quarto - O reajuste salarial dos empregados admitidos a partir da segunda quinzena de outubro/2002, quando não existir paradigma, será feito multiplicando-se o salário de admissão, pelos fatores da tabela abaixo, correspondente ao mês de admissão. Fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.

§ Quinto - Os reajustes proporcionais de que trata o parágrafo anterior, não poderão resultar em aumento superior ao daqueles empregados que contarem com mais de um ano de casa, devendo ser obedecidos os limites estabelecidos no "caput" da presente cláusula.

MÊS ADMISSÃO	AUMENTO EM OUTUBRO DE 2003 REAJUSTE 12% FATOR	COMPLEMENTO EM JANEIRO DE 2004 REAJUSTE 17% FATOR
OUT/02	1,12000	1,17000
NOV/02	1,10948	1,15479
DEZ/02	1,09905	1,13978
JAN/03	1,08872	1,12496
FEV/03	1,07848	1,11034
MAR/03	1,06835	1,09591
ABR/03	1,05830	1,08166
MAI/03	1,04835	1,06760
JUN/03	1,03850	1,05372
JUL/03	1,02874	1,04003
AGO/03	1,01907	1,02651
SET/03	1,00949	1,01317

OBS: Multiplicar o salário de admissão pelos fatores correspondentes ao mês de admissão do empregado.

2ª FUNDAMENTAÇÃO GERAL

A presente convenção, em cada uma de suas cláusulas, retrata fidedignamente a livre vontade das partes, consagrada nas Assembléias Gerais dos Sindicatos convenientes e se fundamenta nos seguintes dispositivos legais:

a) Constituição Federal - Art. 7º, Inciso XXVI

- b) Art 840 do Código Civil;
- c) Arts. 611 e seguintes da CLT.

§ Único - Com base nos fundamentos jurídicos supra especificados, na livre vontade das partes e no conjunto econômico representado por esta convenção, as partes se dão mutuamente, plena, rasa e geral quitação por si e por seus representados para nada mais reclamarem em juízo ou fora dele.

3ª. PISO SALARIAL

Os pisos salariais da categoria, já considerados os reajustes previstos no presente Convenção, obedecerão aos seguintes valores:

1) De outubro de 2003 a dezembro de 2003 :

- a) Nas empresas com até 30 (trinta) empregados - R\$ 356,40 (trezentos e cinquenta e seis reais e quarenta centavos), equivalentes a 220 horas/mês;
- b) Nas empresas com 31 (trinta e um) ou mais empregados - R\$ 378,40 (trezentos e setenta e oito reais e quarenta centavos), equivalentes a 220 horas/mês.

2) A partir de 1º de janeiro de 2004:

- a) Nas empresas com até 30 (trinta) empregados - R\$ 371,80 (trezentos e setenta e um reais e oitenta centavos), equivalentes a 220 horas/mês;
- b) Nas empresas com 31 (trinta e um) ou mais empregados - R\$ 393,80 (trezentos e noventa e três reais e oitenta centavos), equivalentes a 220 horas/mês.

4ª. HORAS EXTRAS

A hora extraordinária prestada pelos empregados alcançados pela presente Convenção será remunerada na forma abaixo, ressalvadas as condições mais favoráveis:

- a) com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, quando prestada de segunda-feira a sábado;
- b) com o acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, quando prestada em domingo ou feriado.

5ª. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO - BANCO DE HORAS

As empresas poderão instituir, a qualquer tempo, o regime de compensação de horas de trabalho, como mecanismo de flexibilização de jornada de trabalho, mediante as seguintes condições:

- a) O início do regime de compensação será a data em que os empregados forem liberados do trabalho, aí compreendidas horas ou dias de trabalho, podendo esta liberação ocorrer para toda a empresa ou determinado setor da empresa;
- b) Iniciado o processo gera-se, a partir de então, a obrigação do empregado cumprir o montante de horas correspondentes ao afastamento temporário, a ser compensado posteriormente, por determinação da empresa, sob pena do desconto das respectivas horas;
- c) Durante o afastamento temporário estarão garantidos todos os direitos do trabalhador;

Handwritten signatures and a circled number 3 at the bottom of the page.

- d) Em caso de ruptura do contrato de trabalho, por iniciativa da empresa, exceto por justa causa, sendo o empregado devedor de horas à empresa, não sofrerá qualquer desconto a este título em suas verbas rescisórias; sendo a iniciativa de parte do empregado, sofrerá o mesmo o desconto correspondente às horas não trabalhadas;
- e) A compensação das horas previstas nesta cláusula, não ultrapassará, de 2ª a 6ª feira, o limite máximo de 2 (duas) horas diárias, além da jornada de trabalho praticada pela empresa;
- f) As horas objeto de compensação não sofrerão qualquer acréscimo pecuniário;
- g) Nos feriados ou nos sábados em que não existir jornada normal de trabalho, as horas que forem compensadas, até o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, corresponderão a 66 minutos;
- h) É vedada a compensação de horas nos dias de domingo e no período de férias do empregado;
- i) Fica fixado o limite máximo de 180 (cento e oitenta) horas para a utilização da conta do banco de horas, a partir do qual as horas trabalhadas deverão ser pagas; fica ainda fixado o prazo máximo de 5 (cinco) meses para a quitação dos saldos remanescentes referentes ao período, a partir do qual dar-se-ão por quitadas as horas a compensar registradas no banco de horas;
- j) A utilização da jornada flexível, dentro dos parâmetros acima estipulados, não prejudicará acordos de compensação de horas devidamente formalizados;
- l) As empresas darão ciência ao Sindicato Profissional quando da implementação do Banco de Horas.

6ª. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade será calculado, independentemente do porte da empresa, sobre o menor piso salarial da categoria, ou seja, sobre R\$ 356,40 (trezentos e cinquenta e seis reais e quarenta centavos) de outubro de 2003 a dezembro de 2003 e sobre R\$ 371,80 (trezentos e setenta e um reais e oitenta centavos), a partir de janeiro de 2004.

§ Primeiro - Ocorrendo a presunção da existência de insalubridade em determinada empresa ou setor, o Sindicato Profissional poderá promover gestões junto ao Sindicato Empresarial correspondente e empresas envolvidas, visando a eliminação ou redução das condições reputadas insalubres ou, ainda, acordo para pagamento dos adicionais, nos termos da legislação vigente, no prazo de 90 (noventa) dias;

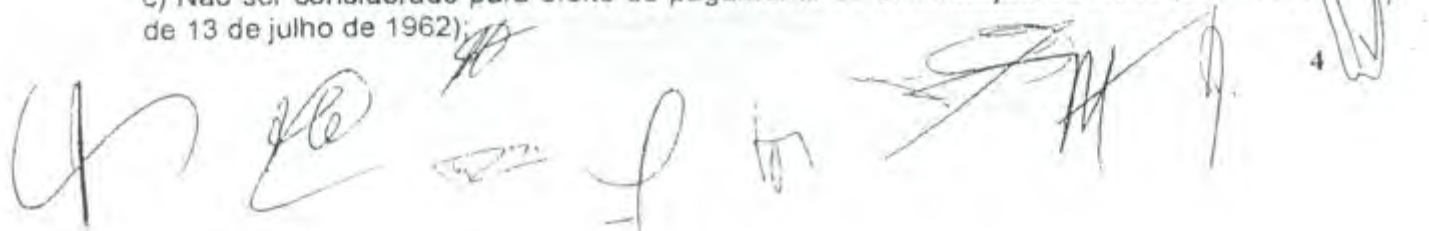
§ Segundo - Caso não seja possível eliminar ou reduzir as condições insalubres ou formalizar o acordo, far-se-á um levantamento técnico, através de órgãos ou entidades competentes, com a finalidade de fixar as atividades e setores insalubres, obrigando-se a empresa a efetivar, a partir da ciência do laudo, a prestação imediata dos adicionais reconhecidos.

7ª. VALE TRANSPORTE

Dentro do processo de flexibilização das relações do trabalho e, como forma alternativa ao estabelecido no art. 4º, da Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985, poderão as empresas, a seu inteiro critério e responsabilidade, efetuar o pagamento do valor correspondente ao VALE TRANSPORTE, diretamente ao empregado, em espécie.

§ Único - São condições intrínsecas do presente benefício:

- a) Não ter natureza salarial, nem se incorporar à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos;
- b) Não constituir base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
- c) Não ser considerado para efeito de pagamento da Gratificação de Natal (Lei 4.090, de 13 de julho de 1962);



4

- d) Não configurar rendimento tributável do beneficiário;
- e) Não haver pagamento em duplicidade de valores a este título.

8ª. DISPENSA DA MARCAÇÃO DE PONTO NO INTERVALO PARA REFEIÇÕES

As empresas com mais de 100 (cem) empregados dispensarão a marcação de ponto, nos horários destinados a repouso e alimentação.

§ Único - É facultado às empresas manter o controle para os empregados que se ausentarem de suas dependências naqueles horários.

9ª. COMPENSAÇÕES E PRORROGAÇÕES

As empresas e os empregados poderão, na forma da Lei, desde que haja concordância da empresa e de metade mais um dos respectivos empregados, estabelecer horário de compensação para os dias de Carnaval e dias intercalados entre os dias em que, por força de Lei, acordo ou contrato em vigor, não haja trabalho. Do ajuste respectivo será dada ciência ao Sindicato Profissional conveniente.

§ Primeiro - Poderão as empresas prorrogar, para fins de compensação do sábado, o horário de trabalho de seus empregados, inclusive do sexo feminino e dos menores, observadas as disposições legais pertinentes à matéria;

§ Segundo - Para os fins previstos nesta cláusula, não haverá acréscimo de salário.

10. DESCONTO (NÃO INCIDÊNCIA)

É livre a filiação em associações recreativas, esportivas, sociais, cooperativas de crédito e de consumo, bem como, a opção pelo seguro de vida em grupo, devendo os empregados serem esclarecidos do significado das filiações acima e, se aceito por eles, as empresas poderão efetuar os respectivos descontos em folha de pagamento.

11. DOCUMENTOS

Não será computada, para efeito de desconto no repouso semanal remunerado e / ou feriado, décimo terceiro salário e férias, a ausência do empregado, devidamente comprovada, para obtenção de:

- a) Carteira de identidade;
- b) Carteira de trabalho;
- c) CPF;
- d) Escritura de aquisição de moradia própria.

§ Único - Não se aplicará esta cláusula quando o documento puder ser obtido em dia não útil ou mediante convênio entre o empregador e a repartição pública competente.

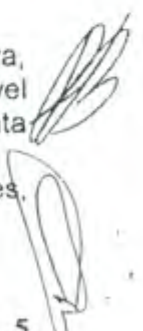
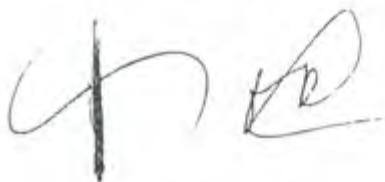
12. ABONO DE FALTAS (PIS)

Desde que devidamente comprovadas, serão abonadas as faltas do empregado no segundo meio expediente dos dias destinados ao recebimento do PIS, com exceção daqueles que o recebam na empresa ou em agência bancária nela instalada.

13. ABONO DE FALTAS DO EMPREGADO ESTUDANTE

Será abonada a falta do empregado estudante em caso de realização de prova, devidamente comprovada, desde que a mesma seja realizada em horário incompatível com o do trabalho e avisado o empregador com a antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

§ Único - Esta garantia de abono de falta é extensiva aos exames vestibulares, limitada, porém, a uma inscrição por semestre.



14. AMAMENTAÇÃO

Como forma alternativa ao disposto no art. 396 da CLT, a empregada que estiver efetivamente amamentando filho de até 06 (seis) meses de idade, atendidas as recíprocas conveniências, poderá retardar em uma hora a entrada no trabalho ou antecipar em uma hora a saída, durante o período de amamentação, sem prejuízo da remuneração normal da jornada.

15. LICENÇA PARA A EMPREGADA ADOTANTE

As empresas concederão licença maternidade para as empregadas que judicialmente adotarem crianças, nos termos do art. 392 -A da CLT.

16. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas se obrigam a fornecer aos empregados, quando do pagamento dos salários, os respectivos comprovantes que identifiquem o empregador e discriminem as parcelas remuneratórias e de descontos.

17. ATRASO DE PAGAMENTO

O não pagamento dos salários, inclusive férias, 13º salário ou qualquer outra remuneração, nos prazos previstos em Lei, desde que se configure prática contumaz, ressalvados os casos fortuitos, de força maior ou de comprovadas dificuldades financeiras, acarretará correção do valor retido, em percentual equivalente a 1/30 (hum trinta avos) da variação correspondente à remuneração mensal das Cadernetas de Poupança apurada no dia 1º do mês anterior, por dia útil de atraso, revertido ao trabalhador e paga junto com o principal.

§ Único - Se na data do pagamento não houver expediente bancário normal, este será antecipado para o dia imediatamente anterior.

18. ERRO NO PAGAMENTO/ADIANTAMENTO

Constatada a ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salário, a empresa/empregado se obriga a efetuar o pagamento/devolução no prazo máximo de 05 (cinco) dias.

19. FÉRIAS (COLETIVAS E/OU INDIVIDUAIS)

O início das férias coletivas e/ou individuais não deverá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia já compensado.

§ Único - As empresas poderão conceder férias proporcionais, por antecipação, aos empregados que ainda não contem com um período aquisitivo completo, inclusive aos contratados há mais de doze meses, considerando-se como quitado o respectivo período, iniciando-se, então, um novo período aquisitivo.

20. AUXÍLIO-ENFERMIDADE

Terminado o prazo de experiência e passando a vigor o contrato de trabalho por prazo indeterminado, o empregado que vier a ser licenciado para tratamento de saúde e não tiver ainda completado o período de 12 (doze) meses de carência, para fazer jus ao auxílio - doença pago pela Previdência Social, receberá do empregador, a título de auxílio - enfermidade, mensalmente, 70% (setenta por cento) do salário nominal correspondente ao mês de direito, até o limite do valor de 2 (dois) pisos salariais da categoria na época da concessão do benefício, na respectiva empresa.

§ Primeiro - Este benefício só se aplicará nas empresas que, na data da concessão, tiverem mais de 100 (cem) empregados;

§ Segundo - O auxílio - enfermidade referido nesta cláusula cessará automaticamente quando se completar o período de carência estipulado pela Previdência Social - 12



6

(doze) meses, passando então o empregado a ser regido pelas normas previdenciárias, não cabendo nenhuma outra responsabilidade por parte da empresa;
§ Terceiro - Do valor do benefício pago, a empresa descontará e recolherá, ao INSS, a contribuição previdenciária respectiva.

21. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Ao empregado afastado do trabalho por acidente ou doença, na vigência do presente Acordo, e percebendo auxílio da Previdência Social, será garantida, apenas no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

§ Primeiro - Esta complementação será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e 70% (setenta por cento) do salário nominal do empregado, correspondente ao mês de direito, até o limite de duas vezes o piso salarial respectivo na época da concessão do benefício;

§ Segundo - Este benefício só se aplicará ao empregado que tiver completado, antes do afastamento, 01 (um) ano de trabalho na mesma empresa e nas empresas que, na data da concessão, tiverem mais de 100 (cem) empregados.

22. RECRUTAMENTO INTERNO

As empresas darão preferência ao recrutamento de pessoal interno no preenchimento de vagas existentes. Os trabalhadores, em caso de ociosidade por extinção de cargo ou função, inclusive pela adoção de processo de automação, contarão com o empenho do empregador para o seu aproveitamento em outra função, sendo submetidos a treinamento, se necessário. Sempre que possível, haverá programação prévia de re-treinamento, de forma a evitar a ociosidade do empregado.

23. BANCO DE EMPREGOS

As empresas se comprometem a considerar, em caráter preferencial, quando de suas contratações, a existência do Banco de Empregos mantido pelo Sindicato Profissional.

24. DEFICIENTE FÍSICO

Os Sindicatos representativos das categorias econômicas que assinam este Acordo recomendam às empresas dos seus respectivos setores o aproveitamento, na medida de suas possibilidades, da mão-de-obra do deficiente físico.

25. TESTE ADMISSIONAL

As empresas fornecerão gratuitamente alimentação ou tiquete refeição aos candidatos submetidos a teste de seleção, desde que adotem tal sistema para todos os seus empregados e que no período de teste esteja compreendido o horário da refeição.

26. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO DE EMPREGADOS

Os contratos de experiência, na readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, não ultrapassarão a 60 (sessenta) dias, desde que o afastamento tenha sido inferior a 01 (um) ano.

27. CONTRATO DE TRABALHO

Será entregue ao trabalhador, no ato da admissão e contra recibo, cópia do contrato individual do trabalho.

28. 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 aos seguintes prazos máximos:

a) Para fins de obtenção de auxílio doença: 05 (cinco) dias úteis;

b) Para fins de obtenção de aposentadoria: 15 (quinze) dias úteis;

§ Único - As empresas fornecerão, por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso e desde que solicitado, os formulários exigidos pela Previdência Social para fins de instrução do processo de aposentadoria especial, nos prazos acima mencionados.

29. SEGURO

As empresas representadas pelos Sindicatos Empresariais, em caso de morte de seus empregados, pagarão, aos beneficiários legalmente determinados:

a) A importância de R\$ 5.880,00 (cinco mil, oitocentos e oitenta reais), por morte natural;

b) A importância de R\$ 12.180,00 (doze mil cento e oitenta reais), por morte acidental;

c) A importância de R\$ 18.270,00 (dezoito mil, duzentos e setenta reais), para eventos ocorridos e caracterizados como invalidez permanente total ou parcial em consequência de acidente de trabalho (esta indenização será paga conforme tabela fixada pelo mercado segurador, para cálculo de indenização em caso de invalidez permanente por acidente);

d) O valor correspondente às despesas de funeral (auxílio funeral), limitado a 04 (quatro) pisos salariais, observados os termos da cláusula terceira desta Convenção.

§ Primeiro - Esta cláusula poderá ser cumprida diretamente pela empresa ou através de Fundação ou Associação que vise o bem-estar social dos empregados, mediante seguro, cuja apólice coletiva poderá ser estipulada pelo Sindicato da categoria econômica respectiva;

§ Segundo - Não estão sujeitas a esta cláusula as empresas que, diretamente, através de Fundação, Associação, seguro coletivo ou qualquer outra forma, mantenham benefício idêntico ou similar, por sua conta, no todo ou em parte, que proporcione ou venha a proporcionar aos beneficiários do empregado falecido, o pagamento de valor igual ou superior ao fixado no "caput" desta cláusula.

§ Terceiro - As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizados, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas.

30. APRENDIZES (SENAI)

As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, deverão garantir o cumprimento da primeira fase do curso de aprendizagem do menor cotista, salvo por motivos disciplinares, escolares ou por acordo entre as partes.

31. REFEIÇÃO EXTERNA

Como forma alternativa e para as empresas que já fornecem refeição aos seus empregados, será concedido valor equivalente ao custo de cada refeição aos empregados que, no horário do fornecimento, estiverem em serviços externos.

32. COMUNICAÇÃO EXTERNA AOS EMPREGADOS

O trabalhador não deverá ser privado de comunicação urgente, seja por carta, telefone ou pessoalmente, de acordo com critérios adotados em cada empresa.

33. CIPA

As empresas darão ciência, com 15 (quinze) dias de antecedência, ao Sindicato Profissional, da realização de eleições dos membros de sua CIPA.

34. PROTEÇÃO À SAÚDE DA GESTANTE

As empresas garantirão à trabalhadora gestante o remanejamento durante a gravidez, caso seu local de trabalho seja insalubre.

35 - ÁGUA POTÁVEL

As empresas localizadas nos municípios abrangidos por este acordo, não integradas à rede pública de fornecimento de água, se obrigam a fornecer no horário e local de trabalho, água potável a seus empregados.

36. PLANTÃO AMBULATORIAL

Nos estabelecimentos com mais de 200 (duzentos) empregados trabalhando em horário noturno, como tal definido na CLT, a empresa manterá plantão ambulatorial e veículo disponível para casos de emergência.

37. UNIFORMES

Aos integrantes da categoria profissional serão fornecidos, gratuitamente, pelas respectivas empresas, uniformes e calçados de trabalho, em número mínimo de 2 (dois) ao ano, de acordo com as necessidades do serviço, desde que seu uso seja decorrente de exigência da empresa, de norma legal ou quando o uniforme contiver qualquer marca identificadora da empresa, tais como nome ou logotipo, obrigando-se os empregados a zelar pela sua conservação.

38. UTILIZAÇÃO DE EPIS

Os empregados se obrigam a usar regularmente os EPis., de acordo com o preceituado na legislação vigente, bem como, a zelar por sua conservação. O não uso dos EPis., por parte do empregado, o sujeitará às penas previstas em Lei.

§ Primeiro - As empresas fornecerão aos seus empregados os equipamentos de proteção individual, necessários à sua segurança e relativos ao tipo de atividade a ser desempenhada, bem como, se comprometem a respeitar as normas prevencionistas de acidentes do trabalho;

§ Segundo - Na hipótese de extravio ou dano dos equipamentos, os empregados indenizarão as empresas, quando tais fatos decorrerem de sua culpa;

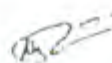
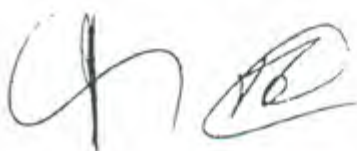
§ Terceiro - Os empregados poderão ser impedidos de trabalhar, quando não se apresentarem ao serviço com os equipamentos fornecidos ou se apresentarem com estes, em condições de higiene ou de uso inadequados.

39. ACIDENTE DE TRABALHO E SAÚDE

Os Sindicatos acordantes, reconhecendo a precariedade do atendimento médico prestado pelo Governo às vítimas de acidente do trabalho e doentes e o alto custo dos planos de saúde existentes, resolvem desenvolver esforço comum e se comprometem a formar uma comissão paritária, objetivando estudar e buscar soluções conjuntas que visem atender às necessidades do setor metalúrgico.

40. CAMPANHAS EDUCATIVAS

As empresas se comprometem a desenvolver campanhas educativas ou programas de esclarecimento sobre doenças sexualmente transmissíveis, alcoolismo, tabagismo e câncer.



41. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo máximo previsto em lei, a contar do término do aviso prévio, quando trabalhado ou do último dia de serviço, quando o aviso prévio for indenizado.

§ Primeiro - O saldo de salário do período de trabalho anterior ao aviso prévio e do período de aviso prévio, se trabalhado, deverá ser pago ao interessado por ocasião do pagamento dos demais trabalhadores, a menos que a homologação da rescisão ocorra antes;

§ Segundo - O não cumprimento dos prazos acima acarretará multa equivalente a 1/30 (hum trinta avos) do piso salarial respectivo, por dia de atraso, revertido ao trabalhador, salvo se a homologação deixar de ocorrer por fato de responsabilidade da entidade homologadora ou por ausência do trabalhador;

§ Terceiro - Os empregados, quando for de seu interesse, poderão requerer, com anuência do seu Sindicato, a dispensa do cumprimento do aviso prévio, nos casos de rescisão do contrato sem justa causa, desobrigando o empregador do correspondente pagamento.

A anuência do Sindicato, a juízo do empregador, poderá ser dispensada, desde que haja inequívoca comprovação de que o empregado obteve outro emprego.

42. INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Os empregados demitidos por iniciativa do empregador, que tenham mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e trabalharem na mesma empresa há mais de 10 (dez) anos, terão direito a uma indenização adicional correspondente ao salário nominal do mês da demissão, ressalvados os casos de justa causa.

43. GARANTIA DE EMPREGO PRÉ-APOSENTADORIA

O empregado que completar 10 (dez) anos de serviços ininterruptos na mesma empresa, terá assegurada a garantia de emprego durante os 24 (vinte e quatro) meses anteriores a data em que, comprovadamente, através de lançamentos em Carteira de Trabalho ou documento hábil concedido pelo INSS, tenha adquirido direito a:

- a) Aposentadoria por Tempo de Serviço/Contribuição, concedida pela Previdência Social, em seus prazos mínimos;
- b) Aposentadoria Especial assim concedida através de documento hábil fornecido pela Previdência Social;
- c) Aposentadoria por velhice, em seus prazos mínimos;

§ Primeiro - A garantia de emprego referida nesta cláusula abrange exclusivamente aqueles 24 (vinte e quatro) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, não se estendendo após as datas limites. Após o preenchimento de qualquer das condições exigidas para as aposentadorias referidas na forma acima, cessará de pleno direito a garantia assegurada;

§ Segundo - Não fará jus à garantia de emprego prevista nesta cláusula o empregado dispensado por justa causa ou por acordo com a empresa;

§ Terceiro - O empregado comunicará e comprovará junto à empresa, nos 30 (trinta) dias que antecederem a aquisição do direito previsto nessa cláusula, as condições que o habilitem ao benefício, sob pena de não o fazendo perder o direito assegurado;

§ Quarto - A garantia de emprego dar-se-á a partir da comunicação e comprovação prevista no parágrafo anterior, devendo as empresas dar ciência da presente cláusula aos empregados que nela possuam mais de dez anos de serviços ininterruptos.

44. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

A empregada afastada em licença - maternidade, ao retornar ao trabalho, terá garantia de emprego por 90 (noventa) dias, a contar do término da licença, ressalvados os casos de demissão por justa causa, a pedido ou por acordo entre as partes.

45. GARANTIA AO AFASTADO POR DOENÇA

Ao empregado afastado do trabalho, por motivo de doença, por prazo igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) dias consecutivos, fica assegurada a garantia do emprego por 60 (sessenta) dias, a partir do retorno à empresa, salvo demissão por justa causa ou acordo entre as partes.

46. AVISO DE DISPENSA POR FALTA GRAVE

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

§ Único - Na hipótese de recusa do empregado na assinatura do recibo, a empresa recorrerá a duas testemunhas, resguardando-se de eventuais reclamações na Justiça do Trabalho

47. HOMOLOGAÇÃO

A homologação das rescisões de contrato de trabalho dos empregados metalúrgicos, com mais de 1 (um) ano na empresa, será feita preferencialmente no Sindicato Profissional (sede, sub - sede ou delegacia).

§ Único - Não será motivo para recusa do ato homologatório o não atendimento, por parte da empresa, do disposto na cláusula n.º 55 deste Acordo.

48. QUADRO DE AVISO

As empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados manterão, em local de fácil acesso, quadro para informações do Sindicato Profissional, no qual serão afixadas, exclusivamente, comunicações daquele Sindicato, remetidas por sua diretoria ou delegados sindicais, a que se refere o art. 523 da CLT legalmente investidos, que as rubricarão e pelas mesmas responderão na forma de direito.

§ Único - As empresas com menos de 50 (cinquenta) empregados, observados os mesmos princípios, buscarão facilitar local para a afixação de tais avisos, sem, todavia, estarem obrigadas à confecção e manutenção do quadro a que se refere o "caput" desta cláusula.

49. SINDICALIZAÇÃO

As empresas com mais de 100 (cem) empregados facultarão ao Sindicato Profissional até 2 (dois) dias por ano, a possibilidade de proceder a sindicalização de seus empregados, fora dos horários de trabalho, em local, forma e condições ajustadas previamente com a direção da empresa, vedada, qualquer atividade de propaganda ou proselitismo político, bem como, o uso de recursos suscetíveis de causar ruídos ou perturbação.

§ Único - A empresa responderá a solicitação no prazo máximo de 01 (uma) semana.

50. ACESSO DOS DIRIGENTE SINDICAIS NAS EMPRESAS

O Sindicato Profissional, sempre que desejar tratar de assunto de interesse sindical no local de trabalho, terá garantido o acesso de dirigente, desde que seja estabelecido prévio entendimento com a direção da empresa.



§ Único - Na hipótese dos entendimentos previstos no "caput" da presente cláusula gerarem dificuldades ou controvérsias de qualquer natureza, o Sindicato Profissional concitará o Sindicato Empresarial respectivo a intermediar os entendimentos.

51. PARTICIPAÇÃO EM CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS

Os dirigentes sindicais não afastados de suas funções no emprego, à razão de 1 (um) por empresa, poderão ausentar-se do serviço por um máximo de 90 (noventa) horas anuais, sem prejuízo nas férias, 13º salário e repouso semanal remunerado, desde que pré - avisado o empregador, por escrito, pelo Sindicato representativo da categoria profissional, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas da data do afastamento.

52. RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas enviarão ao Sindicato Profissional, por ocasião do recolhimento da contribuição sindical, relação nominal dos empregados, com os respectivos recolhimentos.

53. CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

Nos termos do artigo 545 da CLT, a partir de 1º de dezembro de 2003, será descontada mensalmente dos integrantes da categoria profissional, que sejam associados ao Sindicato Profissional, contribuição associativa no percentual de 1% (um por cento) sobre o salário nominal dos empregados que, todavia, não poderá resultar em valor inferior a R\$ 6,00 (seis reais) mensais.

§ Primeiro - O recolhimento ao Sindicato, pelas empresas, será efetuado até o 5º dia útil de cada mês, através de depósito em conta corrente do Sindicato Profissional, no Banco Bradesco, agência Guadalupe nº 2845-2, conta corrente nº 1700-0.;

§ Segundo - As Empresas deverão enviar ao Sindicato Profissional, no prazo máximo de 5 (cinco) dias a contar da data do depósito realizado, além do comprovante do mesmo, relação nominal dos contribuintes com os respectivos descontos;

§ Terceiro - Para fins do desconto referido nesta cláusula, o Sindicato Profissional enviará às empresas, até o dia 15 (quinze) de cada mês, relação dos novos trabalhadores associados, onde constará o nome e respectivo número na relação de associados já existentes na empresa e que serão objeto de desconto no mês em curso, sob pena do mesmo não se realizar.

§ Quarto - Atendido o disposto no parágrafo anterior, a empresa que deixar de efetuar o desconto ou de recolhê-lo ao Sindicato, dentro do prazo estipulado, incorrerá na correção monetária do mesmo, correspondente 1/30 (um trinta avos) do fator de correção da Caderneta de Poupança, com base no dia 1º do mês anterior, aplicado sobre o valor não recolhido ao Sindicato, por dia de atraso, revertida em favor do Sindicato, sem qualquer ônus para os associados.

54. NÃO CUMULATIVIDADE DE VANTAGENS

Serão sempre aplicáveis de forma não cumulativa com a Lei, as condições estipuladas em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

55. TAXA ASSISTENCIAL

A contribuição assistencial de 12% (doze por cento) anual, conforme quadro abaixo, a ser descontada em 12 (doze) parcelas iguais e sucessivas, aprovada por Assembléia Profissional, a ser deduzida dos salários dos empregados da categoria profissional, que não se manifestarem contrários ao desconto, será calculada e recolhida ao Sindicato Profissional, pelas empresas, nas condições adiante discriminadas, sob pena de não o fazendo, no prazo estipulado, incorrer na correção monetária das mesmas, correspondente a 1/30 (um trinta avos) do fator de correção da Caderneta de Poupança, com base no dia 1º do mês anterior, aplicado sobre o valor não recolhido.



por dia de atraso e revertido a favor do Sindicato Profissional, sem qualquer ônus para os empregados. O Sindicato Profissional assume a integral responsabilidade civil, criminal e trabalhista sobre o que trata a presente cláusula.

MD = Mês do Desconto

DESCONTO SOBRE O SALÁRIO NOMINAL	VALOR MÍNIMO R\$	VALOR MÁXIMO R\$	MD
1%	5,50	29,50	Out/2003
1%	5,50	29,50	Nov/2003
1%	5,50	29,50	Dez/2003
1%	5,50	29,50	Jan/2004
1%	5,50	29,50	Fev/2004
1%	5,50	29,50	Mar/2004
1%	5,50	29,50	Abr/2004
1%	5,50	29,50	Mai/2004
1%	5,50	29,50	Jun/2004
1%	5,50	29,50	Jul/2004
1%	5,50	29,50	Ago/2004
1%	5,50	29,50	Set/2004

§ Primeiro – O desconto referente ao mês de outubro de 2003, deverá ser repassado pelas empresas ao Sindicato Profissional até o dia 10 de novembro de 2003;

§ Segundo – Os demais valores referidos no "caput" da presente cláusula serão recolhidos pelas empresas, em até 5 (cinco) dias úteis a partir da efetivação do desconto (mês de competência), exclusivamente ao Sindicato Profissional, mediante depósito em conta bancária do Sindicato beneficiário, no Banco Bradesco, agência Guadalupe nº 2845-2, conta corrente nº 1700-0, devendo as empresas enviar ao Sindicato Profissional, no prazo máximo de 05 (cinco) dias a contar do depósito realizado, além do comprovante do mesmo, relação nominal dos contribuintes com os respectivos descontos;

§ Terceiro - Excetuam-se do aludido desconto os associados do Sindicato Profissional e os empregados cuja contribuição sindical seja, na forma da legislação em vigor, recolhida para entidade sindical representativa de categoria profissional diversa da representada neste instrumento e aqueles que, no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da assinatura da presente convenção, firmarem de próprio punho, sua recusa ao desconto previsto nesta cláusula.

56. EDUCAÇÃO

As partes se comprometem a formar uma comissão paritária, objetivando a definição de programa educacional, que proporcione a todos os trabalhadores metalúrgicos a oportunidade de, até o ano 2005, concluírem o 1º grau de escolaridade.

57. SOLUÇÃO DE IMPASSES

Os Sindicatos acordantes obrigam-se a promover contatos recíprocos através de correspondências, reuniões ou outros meios adequados, conciliatórios, inclusive arbitragem, para garantir a correta interpretação, aplicação e observância das cláusulas e condições ora pactuadas, de forma a prevenir, sobrestar ou solucionar quaisquer conflitos delas resultantes.

§ Primeiro - Os conflitos, suscitados por qualquer uma das partes, deverá ser previamente examinado e, se possível, solucionado no âmbito da representação patronal e representação dos trabalhadores. A solução consensual, quando houver, será adotada por escrito, com assinatura das partes, na forma de acordo. O prazo para discussão do problema será de 60 (sessenta) dias, a contar da data que uma parte der ciência a outra. Os prazos previstos poderão ser prorrogados, desde que haja comum acordo entre as partes. Não havendo consenso as partes poderão se submeter ao procedimento de mediação ou, diretamente, de arbitragem;

§ Segundo - A arbitragem, se adotada, será indicada consensualmente pelos Sindicatos acordantes, em procedimento sumário;

§ Terceiro - A observância da solução consensual ou arbitral é obrigatória;

§ Quarto - Os procedimentos acima referidos constituem preliminares obrigatórias a quaisquer outras medidas, inclusive judiciais, que possam vir a ser adotadas com mesmo objetivo.

58. DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO

As empresas obrigam-se a divulgar a presente Acordo, para amplo conhecimento dos trabalhadores.

59. VIGÊNCIA

A vigência do presente acordo será de 01 (um) ano, a partir de 1º de outubro de 2003, respeitadas as condições específicas de vigência nele previstas.

Rio de Janeiro, 09 de outubro 2003.

7-10-2003

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas,
Mecânicas e de Material Elétrico do Município do Rio de Janeiro.
Maurício Ramos

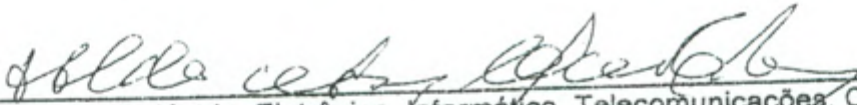
Sindicato das Indústrias Metalúrgicas do Município do Rio de Janeiro
Murillo da Cunha Donato

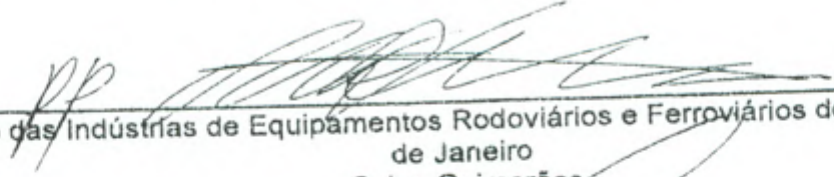
Sindicato das Indústrias Mecânicas e de Material Elétrico do Município do Rio de Janeiro
César Moreira

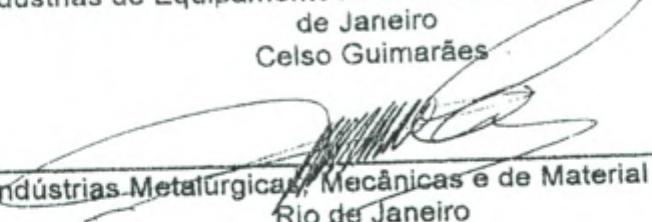
Sindicato da Indústria de Refrigeração, do Aquecimento e Tratamento de Ar do
Município do Rio de Janeiro
João Deodato Santos Cardoso

Sindicato Nacional da Indústria da Construção Naval
Roberto José Bastos

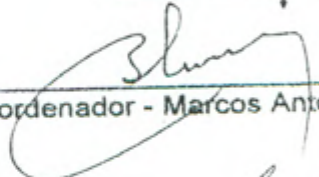
Ch

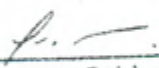

Sindicato da Indústria Eletrônica, Informática, Telecomunicações, Componentes e
Similares no Estado do Rio de Janeiro
Haroldo de Barros Collares Chaves



Sindicato das Indústrias de Equipamentos Rodoviários e Ferroviários do Estado do Rio
de Janeiro
Celso Guimarães



Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do
Rio de Janeiro
Maurício Cruz

NEGOCIADORES EMPRESARIAIS


Coordenador - Marcos Antonio Bueno Lima - OAB 22.283


José Aldir de Drummond Lapagesse - OAB 29.887


Jorge Gomes de Couto - OAB 47.059


Antonio Carlos Bento Ribeiro - OAB 19.479