

estudos e pesquisas

Ano 2 – Nº 17 – Fevereiro de 2006

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO – GARANTIAS A TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA



NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO – GARANTIAS A TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

INTRODUÇÃO

A regulamentação de direitos específicos para pessoas com deficiência é reconhecida como necessidade social. Em 25 de junho de 1955, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), através da Recomendação 99, divulga o primeiro documento internacional voltado aos trabalhadores com deficiência, abordando questões que contemplam reabilitação profissional, oportunidade de emprego e emprego protegido para as pessoas nestas condições. Vinte anos depois, em 9 de dezembro de 1975, a Organização das Nações Unidas (ONU) aprova, em assembléia geral, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Por meio desta, os países signatários comprometem-se a reconhecer e respeitar a dignidade dos deficientes e assegurar-lhes igualdade civil e política, tratamento médico e psicológico especializado e garantia econômica – o que envolve a obtenção e manutenção de emprego e garantia de participação no sindicato.

No Brasil, onde há 24,6 milhões de deficientes¹, o reconhecimento desses direitos é evento recente e tem como referência a Constituição Federal de 1988, que proíbe a discriminação de pessoas com deficiência no tocante a salário e critérios de admissão, assegura-lhes reserva de cargos em empresas públicas e prevê a criação de programas de prevenção e atendimento especializado às crianças e adolescentes deficientes, bem como sua integração social, mediante treinamento para o trabalho e condições de acesso a bens e serviços coletivos².

Em 1990, através da Lei 8.112, é assegurado aos trabalhadores com deficiência o direito a até 20% das vagas oferecidas em concurso público. Em 1991, a Lei 8.213 obriga as empresas com mais de 100 empregados a preencherem de 2% a 5% dos seus

¹ IBGE, Censo Demográfico 2000

² Constituição Federal - artigo 7º - inciso XXXI; artigo 37- inciso VIII; artigo 227- item II do parágrafo 1º.

postos de trabalho com pessoas deficientes ou beneficiários da previdência reabilitados, conforme a seguinte proporção:

- até 200 empregados, 2%
- de 201 a 500 empregados, 3%
- de 501 a 1.000 empregados, 4%
- mais de 1.000 empregados, 5%

Além das disposições legais em vigor, garantias aos trabalhadores com deficiência têm sido asseguradas na esfera das relações de trabalho, através dos processos de negociação coletiva, espaço privilegiado para a ampliação e melhoria dos direitos vigentes, bem como para a introdução de novas conquistas.

O presente estudo tem por objetivo apresentar as cláusulas constantes de acordos e convenções coletivas de trabalho que asseguram garantias às pessoas com deficiência. Para tanto, foram analisados os instrumentos normativos registrados no Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas - SACC-DIEESE - (ver anexo 1). Pretende-se elaborar um panorama da negociação sobre esse tema, de forma a detectar sua presença nos instrumentos normativos firmados pelas diversas categorias profissionais e revelar a natureza das garantias pactuadas. Espera-se, assim, disseminar as conquistas do movimento sindical brasileiro neste campo e subsidiar sua reflexão para as ações sindicais.

1. O PAINEL ANALISADO

O levantamento das garantias relativas às pessoas deficientes foi realizado junto aos acordos e convenções coletivas de trabalho de 204 categorias profissionais que compõem o painel do SACC-DIEESE. Foram analisados os documentos firmados no ano de 2005 e, na falta destes, em 2004³.

Do total das unidades de negociação observadas, verificou-se que 72 – ou seja, 35% do universo pesquisado - dispõem sobre esta questão (Tabela 1), sendo que 20 asseguram mais de uma cláusula relativa aos deficientes no mesmo contrato.

TABELA 1
Distribuição das unidades de negociação que incluem cláusulas relativas a deficientes
Brasil 2004- 2005

SETOR / RAMO DE ATIVIDADE	Unidades de Negociação com Cláusulas sobre Deficientes		Total de unidades de negociação
	nº	%	
RURAL	1	11,1	9
COMÉRCIO	3	15,8	19
INDÚSTRIA	44	42,7	103
Alimentação	3	25,0	12
Artefatos de Borracha	1	33,3	3
Construção e Mobiliário	7	50,0	14
Extrativas	1	50,0	2
Fiação e Tecelagem	2	20,0	10
Gráficas	2	40,0	5
Metalúrgicas	5	27,8	18
Papel	2	66,7	3
Químicas e Farmacêuticas	5	62,5	8
Urbanas	14	70,0	20
Vestuário	1	14,3	7
Vidros	1	100,0	1
SERVIÇOS	24	32,9	73
Bancos	2	66,7	3
Comunicações	9	47,4	19
Educação	-	-	7
Processamento de Dados	6	85,7	7
Segurança e Vigilância	3	60,0	5
Serviços de Saúde	1	20,0	5
Transportes	2	12,5	16
Turismo e Hospitalidade	1	9,1	11
TOTAL	72	35,3	204

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas – SACC-DIEESE

³ O SACC-DIEESE acompanha anualmente 225 unidades de negociação. A inserção das informações no sistema é realizada conforme são concluídas as negociações coletivas de trabalho e se tem acesso aos documentos delas resultantes. No momento do levantamento do material para análise, o sistema contava com o registro dos documentos de 124 das 225 categorias do painel em 2005 e de 156 em 2004. Optou-se, então, por analisar o último documento firmado por cada uma das categorias do painel. Assim, foram considerados todos os documentos relativos a 2005 e, no caso das categorias cujos instrumentos ainda não haviam sido cadastrados em 2005, recorreu-se aos firmados em 2004. Trabalhou-se, então, com um total de 204 unidades de negociação: 124 relativas a 2004 e 80, em 2005.

A indústria é o setor que apresenta o maior percentual de negociações sobre o tema: quase a metade delas (43%) assegura garantias relacionadas aos deficientes. Destacam-se, aqui, as negociações dos trabalhadores em indústrias urbanas, das quais 14 - de um total de 20 - dispõem sobre a questão.

No setor de serviços, aproximadamente 33% do total das negociações observadas convencionam cláusulas desse tipo. Chamam a atenção os contratos coletivos do ramo de processamento de dados, onde seis das sete unidades de negociação observadas as registram. No comércio, três das 19 negociações observadas incluem dispositivos sobre a questão. No setor rural, das nove unidades presentes no SACC-DIEESE, apenas uma prevê garantias a deficientes.

Uma análise do conteúdo das cláusulas revela que os dispositivos pactuados podem ter como beneficiário o trabalhador com deficiência e/ou dependentes deficientes.

A maior parte dos documentos - 57, o que corresponde a pouco mais de um quarto do universo analisado - tem como destinatários os dependentes dos trabalhadores. Garantias aos próprios trabalhadores com deficiência foram localizadas em 35 documentos; o que equivale a 17% do painel.

Garantias aos trabalhadores com deficiência

O principal objeto da negociação coletiva sobre trabalhadores com deficiência é a sua contratação. Cerca de dois terços dos dispositivos que se referem ao trabalho do deficiente tratam da contratação. A maior parte delas limita-se a reproduzir as normas legais em vigor; ou seja, a observância das cotas asseguradas em lei. As demais registram a intenção das empresas em envidar esforços para a contratação de trabalhadores deficientes ou em não discriminá-los nos processos de contratação de novos empregados, sem, no entanto, estabelecer mecanismos que possibilitem a implementação, acompanhamento e controle dessas medidas. Em alguns documentos firmados por trabalhadores da construção civil, há o compromisso de as empresas informarem, ao sindicato representativo dos trabalhadores, a quantidade de deficientes contratados. Em um deles, a obrigatoriedade é de remeter a relação das funções que podem ser por eles ocupadas.

Com menor frequência – com registro em sete unidades de negociação - foram localizados documentos que tratam das condições de trabalho dos trabalhadores com deficiência. Entre os destaques está a obrigatoriedade de as empresas fornecerem equipamentos de proteção individual adaptados aos deficientes, registrada em convenção coletiva do ramo da construção civil. De igual importância é observado, em acordo coletivo de processamento de dados, o compromisso de ajuste do processo de trabalho à deficiência do empregado, visando o seu não agravamento. Por fim, verifica-se - em quatro acordos coletivos e em uma convenção coletiva - o compromisso de adequar as instalações de trabalho para facilitar a locomoção de trabalhadores e demais pessoas com deficiência.

A concessão de auxílios ou reembolso de despesas realizadas no tratamento médico especializado do trabalhador deficiente é verificada em seis unidades de negociação. O auxílio financeiro mensal para todos os trabalhadores deficientes é assegurado em um acordo coletivo de processamento de dados e em outro do setor elétrico. Em outras três negociações do setor elétrico verifica-se o direito a reembolso de despesas com a aquisição de próteses e órteses, podendo ser integral, parcial ou proporcional ao salário do trabalhador. Além dessas, uma negociação da construção civil garante ao trabalhador que tenha se tornado inválido por acidente de trabalho o pagamento de dois salários contratuais pelo período de oito meses.

Outra garantia negociada por duas das categorias profissionais pesquisadas é o direito ao abono de faltas nos casos de ausência do empregado para manutenção de aparelhos ortopédicos.

Por fim, uma negociação do ramo químico registra o compromisso de empresas e entidades sindicais envolvidas no processo em realizar esforços, junto às instituições governamentais e privadas, visando à preparação e à qualificação de trabalhadores deficientes.

Garantias a trabalhadores com dependentes deficientes

Direitos especiais a trabalhadores com dependentes deficientes estão presentes nas negociações de pouco mais de um quarto do painel analisado. A maioria dessas cláusulas estabelece a concessão de auxílios monetários aos trabalhadores com dependentes deficientes, registradas nos documentos resultantes de mais de 40 unidades

de negociação. Cerca de dois terços delas estipula o pagamento de um valor, no geral com periodicidade mensal, a título de assistência, educação ou tratamento especial de dependentes com deficiência. O outro terço prevê o reembolso de despesas efetuadas com saúde e educação de deficientes, comumente limitado a um valor absoluto. Foi ainda localizada em uma convenção coletiva de trabalho cláusula que obriga as empresas do setor a contratarem um seguro em favor dos empregados para o caso de nascimento de filho com invalidez causada por doença congênita que o impeça, futuramente, de exercer qualquer atividade remunerada.

Em número bastante inferior - presentes em apenas 14 negociações -, são pactuadas garantias relativas à jornada de trabalhadores que possuem dependentes nessas condições. Destas, dez referem-se a abono de faltas para atendimento à saúde. À exceção de uma, que se refere apenas aos dependentes deficientes, todas prevêem dispensa de empregados para acompanhamento de filhos com até determinada idade (6, 10, 12, 14 ou 18 anos, a depender do contrato) e de dependentes deficientes de qualquer idade - em consultas, tratamentos, doenças ou internação. Em alguns dos documentos não estão definidos limites para a ausência; outros os estabelecem entre quatro dias no mês - em caso de internação - e cinco dias por ano - para consultas.

Ainda com relação à jornada, foram localizadas em três acordos coletivos de trabalho e em uma convenção coletiva - todos negociados por trabalhadores em empresas de processamento de dados - cláusulas que estabelecem a concessão de jornada flexível para trabalhadores com dependentes deficientes. Além destes, um acordo coletivo de empresa do setor elétrico assegura a constituição de comissão intersindical para discussão, entre outros temas, da jornada de trabalho de pais de excepcionais.

Por fim, em alguns dos documentos analisados é registrada a intenção das empresas em implementar ações que visem à assistência a dependentes deficientes; seja através de destinação de programas especiais ou de auxílio a entidades especializadas no tratamento de deficientes.

2. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cerca de um terço das negociações coletivas de trabalho analisadas inclui, entre as garantias asseguradas, direitos aos deficientes, sejam eles trabalhadores ou dependentes dos trabalhadores. Se, por um lado, isso indica a preocupação do movimento sindical em pautar a discussão no âmbito das relações de trabalho, por outro revela que o tema é ainda incipiente no conjunto das negociações.

O teor dos dispositivos pactuados também aponta nessa direção: a maior parte dos documentos que tratam de pessoas deficientes reporta-se aos dependentes dos trabalhadores e centram-se na determinação de medidas assistenciais, como a concessão de auxílios ou o reembolso de despesas efetuadas com saúde e educação especializada. Com menor frequência, são asseguradas aos trabalhadores condições para o acompanhamento da saúde de dependentes deficientes, como o abono de faltas para tratamento médico e, em raras situações, a possibilidade de adoção de jornada flexível para melhor assisti-los.

Aspectos relacionados ao trabalho do deficiente – como relações, condições de trabalho e qualificação, entre outras - são tratados em aproximadamente 17% das negociações analisadas. Na maioria, os dispositivos referem-se à contratação de pessoas com deficiência e não representam avanços em relação aos direitos legais, limitando-se a reforçar o compromisso das empresas em preencherem as cotas determinadas por legislação ou em promoverem - ou não discriminarem - sua admissão. É importante destacar que, embora escassas, algumas negociações asseguraram a obrigatoriedade de as empresas notificarem sindicatos representativos dos trabalhadores sobre as contratações de deficientes, o que possibilita uma fiscalização efetiva do cumprimento da legislação.

Questões atinentes às condições de trabalho como a adaptação para os deficientes de processos de trabalho ou de instalações físicas ou de equipamentos de proteção individual foram mencionadas em um número reduzido de unidades de negociação. O mesmo ocorre em relação à saúde do trabalhador deficiente: poucas categorias profissionais estipulam a obrigatoriedade de as empresas concederem auxílios ou reembolsarem despesas realizadas em tratamento médico e duas lhes asseguram abono de falta para manutenção de aparelhos ortopédicos.

A temática da qualificação profissional é praticamente ausente das negociações: somente uma delas a inclui em seu instrumento normativo e, de forma bastante vaga, registra o compromisso das partes envolvidas na convenção coletiva de trabalho de elaborar projetos específicos para qualificação de pessoas com deficiência e encaminhá-los a instituições responsáveis pela preparação da mão-de-obra.

Por fim, é importante ressaltar que a presença destas garantias nos acordos e convenções coletivas de trabalho significa uma importante conquista do movimento sindical. Quando representam avanços em relação aos dispositivos legais, como é o caso dos benefícios aos dependentes com deficiência, tendem a tornar-se referência e disseminar-se nos processos de negociação coletiva. Mesmo quando se limitam aos parâmetros legais, sua inclusão representa a divulgação, através dos instrumentos normativos, dos direitos vigentes, além de estabelecer o compromisso das partes com a aplicação da legislação - necessária e extremamente importante.

ANEXOS

ANEXO 1

- SACC-DIEESE - SISTEMA DE ACOMPANHAMENTO DE CONTRATAÇÕES COLETIVAS

O SACC-DIEESE foi implantado em 1993 e reúne informações sobre contratos coletivos de trabalho paradigmáticos para as negociações coletivas em nível nacional, regional e setorial.

Até 2002, o sistema era composto por 94 contratos coletivos ao ano, que abrangiam, aproximadamente, 30 categorias profissionais dos setores da indústria, comércio e serviços, além de 14 unidades da federação, distribuídas pelas regiões Sul, Sudeste, Nordeste e Centro-Oeste. A partir de 2003, a base de dados do sistema foi ampliada para 225 contratos coletivos ao ano, passando a abranger 50 categorias profissionais e 16 unidades da federação. Esta ampliação viabilizou a inclusão de contratos coletivos de categorias profissionais da região Norte do país e de trabalhadores do setor rural, urbanitários e de empresas estatais.

A metodologia para o tratamento das informações constantes dos contratos foi desenvolvida visando à classificação e à recuperação dos dados, de forma a identificar, com agilidade e precisão, suas principais características, bem como as cláusulas que os compõem.

A Tabela 3 a seguir apresenta a distribuição das categorias profissionais atualmente acompanhadas pelo SACC-DIEESE.

TABELA 3 - Distribuição das categorias profissionais que compõem o SACC-DIEESE por setor, ramo de atividade econômica e região geográfica.

Brasil – 2003-2005

Setores / Ramos de Atividade Econômica	Região Geográfica						Total
	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Nacional	
RURAL	1	3	1	2	4	0	11
COMÉRCIO	1	6	2	5	6	1	21
INDÚSTRIA	3	22	7	43	33	5	113
Alimentação	-	1	2	2	7	-	12
Artefatos de Borracha	-	1	-	2	-	-	3
Construção e Mobiliário	-	7	1	5	2	-	15
Extrativas	-	-	-	1	-	1	2
Fiação e Tecelagem	-	4	-	3	4	-	11
Gráficas	-	-	1	2	2	-	5
Metalúrgicas	1	1	-	13	8	-	23
Papel	-	1	-	2	1	-	4
Químicas	-	2	-	2	3	1	8
Urbanas	2	4	2	7	4	3	22
Vestuário	-	1	1	3	2	-	7
Vidros	-	-	-	1	-	-	1
SERVIÇOS	6	15	5	25	16	13	80
Bancos	-	-	-	-	-	3	3
Comunicações	-	3	2	9	5	4	23
Educação	1	2	1	1	2	-	7
Processamento Dados	1	1	-	2	1	2	7
Segurança e Vigilância	-	2	1	1	1	-	5
Serviços de Saúde	-	2	-	1	2	-	5
Transportes	3	3	1	6	2	4	19
Turismo e Hospitalidade	1	2	-	5	3	-	11
TOTAL	11	46	15	75	59	19	225

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas – SACC-DIEESE

ANEXO 2

CATEGORIAS PROFISSIONAIS ANALISADAS

Conforme já foi dito anteriormente, o SACC-DIEESE acompanha anualmente 225 unidades de negociação. Entretanto, a inserção das informações no sistema é realizada conforme se encerram as negociações coletivas de trabalho e se tem acesso aos documentos delas resultantes. Para a elaboração do estudo que ora se apresenta, pretendia-se analisar as negociações mais recentes. No momento do levantamento do material, observou-se que o SACC-DIEESE contava com o registro dos documentos de 124 das 225 categorias do painel em 2005 e de 156 em 2004 e 124, a 2005. Optou-se, então por analisar o último documento firmado por cada uma das categorias do painel. Assim, foram considerados todos os documentos relativos a 2005 e, no caso das categorias cujos documentos ainda não haviam sido cadastrados em 2005, recorreu-se aos firmados em 2004. Trabalhou-se, então, com um total de 204 unidades de negociação: 124 firmadas em 2004 e 80 firmadas em 2005.

TABELA 4 - Distribuição das categorias profissionais analisadas neste estudo, segundo setor, ramo de atividade econômica e região geográfica.

Brasil – 2004 - 2005

Setores /Ramos de Atividade Econômica	Região Geográfica						Total
	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Nacional	
RURAL	1	3	1	-	4	-	9
COMÉRCIO	1	5	2	5	6	-	19
INDÚSTRIA	2	18	7	39	32	5	103
Alimentação	-	1	2	2	7	-	12
Artefatos de Borracha	-	1	-	2	-	-	3
Construção e Mobiliário	-	6	1	5	2	-	14
Extrativas	-	-	-	1	-	1	2
Fiação e Tecelagem	-	3	-	3	4	-	10
Gráficas	-	-	1	2	2	-	5
Metalúrgicas	-	1	-	10	7	-	18
Papel	-	1	-	1	1	-	3
Químicas	-	2	-	2	3	1	8
Urbanas	2	2	2	7	4	3	20
Vestuário	-	1	1	3	2	-	7
Vidros	-	-	-	1	-	-	1
SERVIÇOS	6	13	5	24	16	9	73
Bancos	-	-	-	-	-	3	3
Comunicações	-	2	2	9	5	1	19
Educação	1	2	1	1	2	-	7
Processamento Dados	1	1	-	2	1	2	7
Segurança e Vigilância	-	2	1	1	1	-	5
Serviços de Saúde	-	2	-	1	2	-	5
Transportes	3	2	1	5	2	3	16
Turismo e Hospitalidade	1	2	-	5	3	-	11
TOTAL	10	39	15	68	58	14	204

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento das Contratações Coletivas – SACC-DIEESE

A seguir, serão relacionadas as categorias profissionais cujos acordos ou convenções coletivas foram analisados e o ano em que se inicia sua vigência. Conforme

se pode observar, foram analisados 124 instrumentos normativos relativos a 2005 e 80, a 2004.

COMÉRCIO

1.	Comerciários Lojistas de Salvador/BA.....	2005
2.	Empregados em Supermercados de Salvador/BA	2005
3.	Comerciários do Ceará (Federação)	2005
4.	Comerciários Varejistas do Distrito Federal.....	2004
5.	Comerciários Varejistas de Goiás.....	2005
6.	Frentistas de Minas Gerais	2004
7.	Comerciários de Belo Horizonte/MG	2005
8.	Comerciários do Pará	2005
9.	Comerciários da Paraíba	2005
10.	Comerciários de Curitiba/PR	2005
11.	Comerciários Lojistas do Rio de Janeiro/RJ.....	2005
12.	Comerciários Varejistas e Atacadistas do Rio Grande do Norte	2005
13.	Comerciários Lojistas e Material Óptico de Porto Alegre/RS	2004
14.	Comerciários Lojistas de Caxias do Sul/RS	2005
15.	Comerciários Varejistas de Gêneros Alimentícios do Rio Grande do Sul	2004
16.	Comerciários Varejistas de Florianópolis/SC.....	2005
17.	Comerciários de Santa Catarina/SC.....	2005
18.	Comerciários de GLP do Estado de São Paulo.....	2004
19.	Comerciários Lojistas de São Paulo/SP	2005

RURAIS

20.	Hortifruticultura/BA / PE	2005
21.	Canavieiros/GO	2005
22.	Óleo de Dendê/PA.....	2004
23.	Canavieiros/PE	2004
24.	Canavieiros/Astorga, Iguaraçu, Munhoz Mello e Santa Fé/PR	2004
25.	Fruticultura/RN.....	2004
26.	Rizicultores de Uruguaiana e Barra do Quaraí/RS.....	2005
27.	Fruticultura de Vacaria/RS.....	2005
28.	Bagé, Hulha Negra, Candiota, Aceguá e Pedras Altas/RS	2005

SERVIÇOS

Bancos

29.	Banco do Brasil/BR.....	2004
30.	Bancos Privados/BR	2005
31.	CEF/BR.....	2005

Comunicações

32.	Correios/BR	2005
33.	Jornalistas – Jornais e Revistas/CE	2005
34.	Jornalistas do Distrito Federal	2005
35.	Radialistas do Distrito Federal	2004
36.	Jornalistas de Belo Horizonte – Jornais e Revistas/MG	2004
37.	Telemar Norte Leste (MG).....	2004
38.	Telemig Celular (MG).....	2004
39.	Celular TIM, Tele Celular Sul Participações S.A. e TIM Sul S.A. (PR).....	2004
40.	Teleatendimento – ASK (PR).....	2005
41.	Teleatendimento – Teleperformance (PR).....	2005
42.	Radialistas do Rio de Janeiro/RJ.....	2005
43.	Jornalistas do Rio Grande do Norte.....	2004
44.	Radialistas do Rio Grande do Sul.....	2004
45.	Jornalistas de Santa Catarina.....	2004
46.	Atento (SP)	2005
47.	Jornalistas – Jornais e Revistas/SP.....	2005
48.	Empresas Prestadoras de Serviço à Telefônica S.A. (SP).....	2005
49.	Radialistas de São Paulo/SP	2005
50.	Telefônica S.A. (SP)	2005

Educação

51.	Professores da Bahia.....	2005
52.	Professores do Distrito Federal	2004
53.	Professores do Ensino Médio Particular do Pará.....	2005
54.	Professores de Pernambuco	2005
55.	Professores de Curitiba/PR (SINPROPAR).....	2004
56.	Professores do Rio Grande do Sul	2005
57.	Professores do Estado de São Paulo	2004

Processamento de Dados

58.	DATAPREV.....	2004
59.	SERPRO.....	2005
60.	PRODEPA – Processamento de Dados do Pará	2005
61.	Processamento de Dados de Pernambuco	2004
62.	Processamento de Dados do Estado do Rio de Janeiro	2005
63.	Processamento de Dados de Santa Catarina.....	2004
64.	Processamento de Dados do Estado de São Paulo.....	2005

Segurança e Vigilância

65.	Vigilantes da Bahia	2005
66.	Vigilantes do Distrito Federal	2005
67.	Vigilantes de Pernambuco	2005
68.	Vigilantes de Curitiba/PR	2005
69.	Vigilantes do Rio de Janeiro/RJ.....	2005

Saúde

70.	Empregados em Estab. de Saúde de Campina Grande/PB.....	2005
71.	Médicos de Pernambuco	2004
72.	Empregados em Estab. de Saúde do Paraná	2005
73.	Empregados em Estab. de Saúde de Porto Alegre/RS.....	2005
74.	Empregados em Estab. de Saúde de Campinas/SP.....	2005

Transportes

75.	Aeronautas.....	2004
76.	Aeroviários	2004
77.	Metroviários – CBTU.....	2005
78.	Metroviários – OPPORTANS/RJ.....	2005
79.	Metroviários - METRÔ/SP	2005
80.	Contra-Mestres e Marinheiros do Pará.....	2005
81.	Oficiais de Náutica e Práticos em Transportes Fluviais do Pará.....	2005
82.	Transportes Rodoviários de Cargas do Paraná.....	2005
83.	Transportes Rodoviários de Passageiros de Minas Gerais.....	2004
84.	Transportes Coletivos de Passageiros de Salvador/BA	2005
85.	Transportes Coletivos de Passageiros de Goiânia/GO	2005
86.	Transportes Coletivos de Passageiros de Belém/PA	2004
87.	Transportes Coletivos de Passageiros do Rio de Janeiro/RJ.....	2005
88.	Transportes Coletivos de Passageiros de Natal/RN.....	2005
89.	Transportes Coletivos de Passageiros de Porto Alegre/RS	2005
90.	Transportes Coletivos de Passageiros de São Paulo/SP.....	2005

Turismo e Hospitalidade

91.	Empregados em Condomínios de Belém/PA	2004
92.	Comércio Hoteleiro de João Pessoa/PB.....	2004
93.	Comércio Hoteleiro de Pernambuco.....	2005
94.	Asseio e Conservação do Paraná	2005
95.	Comércio Hoteleiro de Curitiba/PR.....	2004
96.	Edifícios do Rio de Janeiro/RJ.....	2005
97.	Garçons, Barmen e Maitres do Rio de Janeiro/RJ	2004
98.	Comércio Hoteleiro do Rio de Janeiro/RJ.....	2004
99.	Edifício de Florianópolis/SC.....	2004
100.	Asseio e Conservação (Siemaco/Selur) do Estado de São Paulo	2005
101.	Refeições Coletivas do Estado de São Paulo	2005

INDÚSTRIA

Alimentação

102.	J. Macedo Alimentos S.A. (BA).....	2005
103.	Agroindústria - Leite/GO	2004
104.	Ind. de Alimentação de Goiânia/GO	2005
105.	Ind. Avícola do Paraná.....	2004
106.	Kraft Foods do Brasil S.A. (PR)	2004
107.	Ind. da Alimentação do Rio Grande do Sul (Federação).....	2004
108.	Ind. Avícola e de Suínos de Caxias do Sul/RS.....	2005
109.	Cia Brasileira de Bebidas (Maltaria Navegantes) / RS	2004
110.	Souza Cruz S.A. (RS).....	2004
111.	Sadia S.A. – Concórdia/SC.....	2005
112.	Ind. da Panificação do Estado de São Paulo.....	2004
113.	Nestlé Ind. e Com. LTDA.(SP / RJ)	2004

Artefatos de Borracha

114.	Petroflex Ind. Com. S/A (PE)	2004
115.	Goodyear Do Brasil LTDA (SP)	2005
116.	Ind. de Artefatos de Borracha do Estado de São Paulo	2004

Construção e Mobiliário

117.	Ind. da Construção Civil de Camaçari/BA.....	2005
118.	Ind. da Construção Civil de Candeias/BA.....	2005
119.	Ind. da Construção Civil de Salvador/BA.....	2005
120.	Ind. da Construção Civil de Fortaleza/CE	2005
121.	Ind. da Construção Civil do Distrito Federal	2005
122.	Ind. da Construção Civil de Cachoeiro do Itapemirim/ES.....	2005
123.	Holcim Brasil S.A. (MG)	2004
124.	Ind. da Construção Civil de João Pessoa/PB	2004
125.	Ind. da Construção Civil de Pernambuco	2005
126.	Ind. da Construção Civil de Curitiba/PR	2005
127.	Ind. da Construção Civil do Rio de Janeiro/RJ.....	2005
128.	Ind. da Construção e Mobiliário de Bento Gonçalves/RS.....	2005
129.	Ind. da Construção Civil do Estado de São Paulo	2005
130.	Marceneiros (serraria e carpintaria) do Estado de São Paulo	2004

Extrativas

131.	Cia Vale do Rio Doce.....	2005
132.	Acesita Energética LTDA. (MG).....	2004

Fiação e Tecelagem

133.	Têxteis de Fortaleza/CE	2005
134.	Têxteis de Juiz de Fora/MG	2005
135.	Têxteis da Paraíba.....	2004
136.	Têxteis de Curitiba/PR.....	2005
137.	Têxteis do Rio de Janeiro/RJ.....	2005
138.	Têxteis do Rio Grande do Norte	2005
139.	Têxteis de Caxias do Sul/RS	2004
140.	Têxteis de Blumenau/SC	2005
141.	Têxteis de Brusque/SC	2005
142.	Têxteis (malharias e meias) do Estado de São Paulo	2004

Gráficas

143.	Gráficos do Distrito Federal	2004
144.	Gráficos de Belo Horizonte/MG	2005
145.	Gráficos do Paraná	2005
146.	Gráficos de Porto Alegre/RS.....	2005
147.	Gráficos do Estado de São Paulo.....	2004

Metalúrgicas

148.	Metalúrgicas da Bahia	2005
149.	Metalúrgicas de Belo Horizonte e região/MG	2004
150.	Usiminas S.A. (MG)	2005
151.	Metalúrgicas de Juiz de Fora/MG	2004
152.	Metalúrgicas de Curitiba/PR	2004
153.	CSN S.A – Volta Redonda/RJ	2004
154.	Metalúrgicas do Estado do Rio de Janeiro (grupo 9).....	2004
155.	Metalúrgicas (máquinas e implementos agrícolas) do Rio Grande do Sul.....	2005
156.	Metalúrgicas de Caxias do Sul/RS	2005

157.	Metalúrgicos de Porto Alegre/RS.....	2005
158.	Metalúrgicos (ind. mecânica) de Joinville/SC	2005
159.	Metalúrgicos de Blumenau/SC	2005
160.	Metalúrgicos de Jaraguá do Sul/SC	2005
161.	Metalúrgicos – Montadoras/SP	2005
162.	Metalúrgicos - GRUPO XIX-10 (CUT)/SP	2004
163.	Metalúrgicos - GRUPO XIX-III (CUT)/SP	2005
164.	Metalúrgicos - GRUPO XIX-10 (Força Sindical)/SP	2005
165.	Metalúrgicos - GRUPO XIX-III (Força Sindical)/SP	2005

Papel

166.	Bahia Sul Celulose S.A (BA).....	2004
167.	Indústrias Klabin S.A. – Lages/SC	2004
168.	Papeleiros de São Paulo	2005

Químicas e Farmacêuticas

169.	Petroquímicos de Camaçari e região/BA.....	2004
170.	Químicos (ind. de plástico)/BA.....	2004
171.	Petrobras	2004
172.	Ultrafertil S.A (PR)	2004
173.	Químicos (tintas e vernizes) do Rio de Janeiro	2005
174.	Petroquímicos de Triunfo/RS	2004
175.	Químicos (ind. de plástico) de Joinville/SC.....	2005
176.	Químicos e Petroquímicos do Estado de São Paulo	2004

Urbanas

177.	COELBA – Cia de Eletricidade do Estado da Bahia.....	2004
178.	Sistema Eletrobrás.....	2005
179.	Furnas Centrais Elétricas S.A	2004
180.	CEB – Cia Energética de Brasília (DF).....	2004
181.	CAESB – Cia de Saneamento Ambiental do Distrito Federal	2004
182.	CEMIG – Cia Energética de Minas Gerais	2004
183.	COPASA – Cia de Saneamento de Minas Gerais	2005
184.	Tractebel Energia S.A	2004
185.	COSANPA – Cia de Saneamento do Pará	2004
186.	CELPA – Centrais Elétricas do Pará	2004
187.	COPEL – Cia Paranaense de Energia.....	2004
188.	Itaipu Binacional (PR)	2004
189.	LIGHT S.A. (R.J).....	2005
190.	CEDAE – Cia Estadual de Águas e Esgotos (RJ)	2005
191.	CAERN – Cia de Águas e Esgotos do Rio Grande do Norte.....	2005
192.	CELESC – Centrais Elétricas de Santa Catarina	2005
193.	CASAN – Cia Catarinense de Águas e Saneamento	2005
194.	AES-Eletropaulo – São Paulo/SP	2005
195.	CPFL – Companhia Paulista de Força e Luz – Campinas/SP	2005
196.	SABESP (SP)	2004

Vestuário

197.	Sapateiros de Fortaleza/CE.....	2005
198.	Ind. do Vestuário de Colatina/ES.....	2005
199.	Ind. do Vestuário de Goiânia/GO.....	2005
200.	Sapateiros de Novo Hamburgo/RS.....	2005
201.	Sapateiros de Sapiranga/RS	2005
202.	Ind. do Vestuário de Osasco/SP	2005
203.	Sapateiros de Franca/SP	2005

Vidros

204.	Vidreiros/SP	2004
------	--------------------	------

ANEXO 3

RELAÇÃO DE CLÁUSULAS ANALISADAS

CLÁUSULAS SOBRE DEFICIENTES

1- TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

1.1 - CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

CATEGORIA: Empregados no Comércio Lojista – Caxias do Sul/RS

VIGÊNCIA: 01-07-2004 até 30-06-2006

É proibida qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência física.

CATEGORIA: Trab. Ind. de Alimentação – Goiânia/GO

VIGÊNCIA: 01-11-2004 até 31-10-2005

As empresas comprometem-se a não fazer restrição para admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas materiais e administrativas das empresas assim o permitirem.

CATEGORIA: Trab. Ind. de Produtos Avícolas – Paraná

VIGÊNCIA: 01-11-2004 até 31-10-2005

As empresas observarão a proporcionalidade de empregos reservados para deficientes físicos, conforme o determinado no artigo 201 do Decreto nº. 2.172 de 05/03/97.

CATEGORIA: Trab. Ind. da Construção Civil – Candeias/BA

VIGÊNCIA: 01-05-2005 até 30-04-2006

As Empresas aceitarão deficientes físicos no seu quadro de Empregados, sendo que os percentuais a que se referem a lei nº. 7853, de 24/10/89 e o Dec nº. 3298, de 20/12/99, sobre o trabalho de deficientes deverão ser considerados em relação as funções cujos desempenhos sejam compatíveis com as condições dos deficientes, devendo as empresas informar semestralmente ao sindicato laboral a quantidade de deficientes contratados.

§ Único - O SITICCAN/BA apresentará ao SINDUSCON/BA e às empresas em sua base territorial, uma relação de portadores de deficiência.

CATEGORIA: Trab. Ind. da Construção Civil – Salvador/BA

VIGÊNCIA: 01-01-2005 até 31-12-2006

A empresa compromete-se a preencher seus cargos de emprego, que forem gradativamente sendo substituídos ou criados, a partir da assinatura do TAC – Termo de Ajustamento de Conduta, até o limite mínimo a que está obrigada, definido no artigo 93, da lei 8.213/91 e art. 36 do decreto 3.298, de 21 de dezembro de 1999, com trabalhadores beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

CATEGORIA: Trab. Ind. da Construção Civil – Camaçari/BA

VIGÊNCIA: 01-01-2005 até 31-12-2005

As Empresas aceitarão deficientes físicos no seu quadro de Empregados, sendo que os percentuais a que se referem a lei nº. 7.853, de 24/10/89 e o decreto nº. 3.298, de 20/12/99, sobre o trabalho de deficientes deverão ser considerados em relação as funções cujos desempenhos sejam compatíveis com as condições dos deficientes, devendo as empresas informar semestralmente ao sindicato laboral a quantidade de deficientes contratados.

CATEGORIA: Trab. Ind. da Construção Civil – Pernambuco
VIGÊNCIA: 01-10-2005 até 30-09-2006

A fim de dar cumprimento à obrigação legal prevista na Lei nº. 8.213/91, com relação à cota de empregos para pessoas com deficiência, o sindicato patronal se compromete a remeter para o sindicato profissional, no prazo de 60 dias, a relação das funções nas quais poderão ser empregados os deficientes, a fim de propiciar a pactuação bilateral da matéria sob a forma a ser estabelecida pelas partes.

CATEGORIA: Trab. Ind. da Construção Civil – Rio de Janeiro
VIGÊNCIA: 01-03-2005 até 28-02-2007

Os Sindicatos convenientes buscarão mecanismos que facilitem às empresas o cumprimento da lei Federal nº. 7.853/89.

CATEGORIA: Trab. Ind. da Construção Civil – Paraná
VIGÊNCIA: 01-06-2005 até 31-05-2006

Os empregadores com 100 ou mais empregados estão obrigados a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, nos termos do artigo 93 da Lei nº. 8.212/91.

CATEGORIA: Gráficos – São Paulo
VIGÊNCIA: 17-11-2004 até 16-11-2005

Recomenda-se às empresas envidar esforços para a realização de programas sociais de contratação de trabalhadores portadores de deficiência física.

CATEGORIA: Metalúrgicos – Bahia
VIGÊNCIA: 01-07-2005 até 30-06-2006

Na medida do possível, as empresas devem promover a admissão de deficientes físicos para funções compatíveis.

CATEGORIA: Metalúrgicos – Curitiba/PR
VIGÊNCIA: 01-12-2004 até 30-11-2006

As empresas deverão observar o disposto na lei nº. 8.213/93 (art. 93), no que diz respeito à contratação de deficientes físicos.

CATEGORIA: Metalúrgicos – Rio de Janeiro
VIGÊNCIA: 01-10-2004 até 30-09-2005

As empresas com mais de 100 empregados comprometem-se a preencher, de acordo com o art. 93 da lei nº 8.213, de 24/07/91, de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, desde que passem por avaliação médica social e psicológica, para que haja boa adaptação à empresa e vice-versa.

CATEGORIA: Metalúrgicos (Grupo XIX-10) – ABC/SP
VIGÊNCIA: 01-11-2003 até 31-10-2005

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

CATEGORIA: Metalúrgicos (Grupo XIX-10) – São Paulo/SP
VIGÊNCIA: 01-11-2005 até 31-10-2006

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

CATEGORIA: Químicos – Tintas e Vernizes – Rio de Janeiro
VIGÊNCIA: 01-03-2005 até 28-02-2006

As empresas comprometem-se a não fazer quaisquer restrições à admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitirem.

CATEGORIA: Químicos – ABC/SP
VIGÊNCIA: 01-11-2004 até 31-10-2006

As empresas comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de portadores de necessidades especiais, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitirem.

CATEGORIA: Vidreiros – São Paulo
VIGÊNCIA: 01-12-2004 até 30-11-2006

As empresas por estabelecimento comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de deficientes, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitirem. As empresas criarão e manterão programas de reaproveitamento de seus próprios reabilitados.

CATEGORIA: Trab. Rurais – Lavouras – Rio Grande do Norte
VIGÊNCIA: 01-09-2004 até 31-08-2005

Obrigam-se as empresas a contratar trabalhadores portadores de deficiência habilitada, em conformidade com o decreto nº. 3.298 de 20 de dezembro de 1999.

CATEGORIA: Correios – Nacional
EMPRESA: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT
VIGÊNCIA: 01-08-2005 até 31-07-2005

A ECT garantirá que nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando, outrossim, o percentual de 10% dos cargos destinados aos deficientes físicos.

CATEGORIA: Jornalistas – Jornais e Revistas – São Paulo
VIGÊNCIA: 01-12-2005 até 30-11-2006

Recomenda-se às empresas que encontrarem dificuldades na contratação de deficiente físico, a consultarem o banco de dados do sindicato da categoria profissional.

CATEGORIA: Trab. em Empresas de Telemarketing – Paraná
EMPRESA: TELEPERFORMANCE BRASIL
VIGÊNCIA: 01-08-2005 até 31-07-2006

A TELEPERFORMANCE cumprirá o disposto no artigo 93 da Lei 8213/91, conjuntamente com suas demais unidades, preenchendo seus cargos com empregados portadores de necessidades especiais ou reabilitados e somente procederá à dispensa destes trabalhadores desde que proceda à contratação de substituto em condição semelhante.

CATEGORIA: Vigilantes – Paraná
VIGÊNCIA: 01-02-2005 até 31-01-2006

Recomenda-se às empresas, sempre que possível, a contratação de deficientes físicos.

CATEGORIA: Vigilantes – Pernambuco
VIGÊNCIA: 01-03-2005 até 28-02-2006

Em face da conciliação celebrada nos autos do processo nº. 022/02, promovido pelo Ministério Público, as empresas se obrigam quando da necessidade da contratação de novos empregados, darem preferência a portadores de deficiência física, enquadrados no Art. 4º, do Decreto nº. 3.298/99, devendo para tal observar os seguintes procedimentos.

§ 1º - As empresas farão publicar, em 02 finais de semana em cada mês, durante 03 meses, em jornal de grande circulação nos estados onde tiver estabelecimento, a abertura de programa de contratação de pessoas portadoras de deficiência e beneficiários reabilitados da previdência social, para eventuais vagas que venham a ocorrer em seu quadro, indicando local para recebimento de currículos.

§ 2º - No momento em que houver necessidade de contratações de empregados, deverão as empresas oficial, nos locais onde existirem as vagas:

às DRTs e às Unidades de Referência de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional de Seguro Social - INSS, mediante protocolo ou através da internet ou qualquer outro programa informatizado que aqueles órgãos possuam para recebimento de correspondências;

às entidades de e para pessoas portadoras de deficiência conforme listagem disponível na página eletrônica da Procuradoria Geral do Trabalho (www.pgt.mpt.gov.br), informando-lhes da disponibilidade de vagas das exigências necessárias ao seu preenchimento, bem como solicitando a indicação, no prazo de 15 dias, de candidatos que se enquadrem, nos termos do art. 93, da lei nº. 8.213/91 e art. 36, do decreto nº. 3.298/99 (beneficiário reabilitado ou portador de deficiência).

§ 3º - Ter-se-á por cumprida a exigência legal relativamente àquela vaga, podendo a empresa realizar livremente a contratação de trabalhador, ainda que não seja beneficiário reabilitado ou portador de deficiência, nas hipóteses de:

os supramencionados órgãos e entidades não procederem à indicação no prazo fixado ou de apresentarem respostas negativas e, ainda, de não aparecer, espontaneamente, nenhum candidato na condição do art. 36, do decreto 3298/99;

os candidatos indicados ou que tenham se apresentado, não atenderem à convocação da empresa para participação em testes seletivos;

os candidatos indicados ou que tenham se apresentado serem reprovados nos testes seletivos;

os candidatos submetidos e aprovados em testes seletivos desistirem da colocação;

§ 4º - As empresas obrigam-se a contratar preferencialmente os candidatos beneficiários reabilitados de deficiência, desde que tenham atendido os requisitos do cargo e sejam aprovados nos processos seletivos estabelecidos por cada empresa para o cargo.

§ 5º - Preenchido o número de vagas decorrente da aplicação do percentual estabelecido no art. 93 da lei nº. 8.213/91 e no art. 36, do decreto nº. 3.298/99, as empresas ficam dispensadas das obrigações estabelecidas nos itens anteriores, ficando cientes, entretanto, de que deverão manter o percentual referido.

§ 6º - A presente cláusula abrangerá todas as unidades da empresa no território nacional.

§ 7º - As empresas deverão, ainda, observar o disposto no §1º do art. 36, do decreto 3298/99.

§ 8º - As condições aqui ajustadas não impedem o recrutamento e seleção e a contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência mediante outros procedimentos aqui não especificados.

CATEGORIA: Empregados em Edifícios – Florianópolis/SC
VIGÊNCIA: 01-05-2004 até 30-04-2005

As entidades acordantes, em cumprimento a legislação vigente e visando dar efetividade aos preceitos do art. 93, da lei 8.213 e art. 36 do decreto 3.298, farão a divulgação da importância de contratar os portadores de necessidades especiais, tudo conforme o Anexo I, que é parte integrante desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CATEGORIA: Empregados no Comércio Lojista – Caxias do Sul/RS
VIGÊNCIA: 01-07-2004 até 30-06-2006

É proibida qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do

trabalhador portador de deficiência física.

CATEGORIA: Eletricitários – Paraná
EMPRESA: ITAIPU BINACIONAL
VIGÊNCIA: 01-11-2004 até 31-10-2005

A ITAIPU Binacional para seus empregados portadores de necessidades especiais reconhecerá seus direitos em toda sua plenitude, evitando toda discriminação e, para tanto, em igualdade de condições serão tidos em conta para todas as promoções que a ITAIPU Binacional implemente.

1.2 Condições de Trabalho do Deficiente

CATEGORIA: Trab. Ind. da Construção Civil – Paraná
VIGÊNCIA: 01-06-2005 até 31-05-2006

Os empregadores serão obrigados a fornecer, vestimenta de trabalho, EPIs, ferramentas de trabalho em boas condições de uso a todos os seus empregados, bem como a manter local adequado para guarda das ferramentas sob a responsabilidade e devolução do empregado, mediante carga ou recibo. (...)

§ 3º - Os equipamentos de proteção individual deverão ser adaptados com a necessidade do usuário em caso de eventual deficiência física.

CATEGORIA: Eletricitários – Paraná
EMPRESA: ITAIPU BINACIONAL

VIGÊNCIA: 01-11-2004 até 31-10-2005

(...)

§ Único – Será implementada a infra-estrutura indispensável, adequada às necessidades dos mesmos para o deslocamento dentro do local de trabalho.

CATEGORIA: Bancários – Nacional
EMPRESA: BANCO DO BRASIL
VIGÊNCIA: 01-09-2004 até 31-08-2005

O Banco considerará, por ocasião da construção ou reforma de prédios, próprios ou alugados, a necessidade de realizar obras que facilitem o acesso a funcionários que se locomovam em cadeira de rodas.

CATEGORIA: Correios – Nacional
EMPRESA: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT
VIGÊNCIA: 01-08-2004 até 31-07-2005

A ECT compromete-se a adotar as medidas necessárias para preservar a segurança física dos empregados e clientes e visitantes que circulam em suas dependências. (...)

§ 2º – Nas novas edificações e reformas de suas unidades, a ECT instalará dispositivos para facilitar o acesso aos trabalhadores e usuários portadores de deficiências físicas.

CATEGORIA: Empregados em Processamento de Dados – Nacional
EMPRESA: DATAPREV
VIGÊNCIA: 01-05-2004 até 30-04-2005

§ 2º - Todo empregado portador de deficiência física terá garantido a adaptação do processo de trabalho, de forma que a respectiva deficiência não se agrave.

CATEGORIA: Empregados em Processamento de Dados – Nacional
EMPRESA: SERPRO
VIGÊNCIA: 01-05-2004 até 30-04-2005

Será buscada a adequação das condições físico-ambientais do trabalho dos deficientes, tornando-as compatíveis com suas limitações.

CATEGORIA: Profissionais de Saúde – Rio Grande do Sul
VIGÊNCIA: 01-04-2005 até 31-03-2007

As entidades convenientes comprometem-se a manter em funcionamento comissão paritária para discussão e formulação, em conjunto, de uma política de proteção à saúde dos trabalhadores, bem como para a realização de levantamentos e estudos acerca da viabilidade de melhoria das condições existentes em relação a:

(...)

§ 1º – A comissão terá como finalidade específica criar mecanismos para dar efetividade às normas legais em vigor e formular propostas de inserção de cláusulas específicas sobre os temas na Convenção Coletiva.

§ 2º – Será composta de no mínimo 3 e no máximo 5 representantes indicados por cada entidade sindical.

§ 3º – A comissão reunir-se-á quinzenalmente, podendo, por decisão unânime de seus integrantes, optar por outra periodicidade.

§ 4º – Garantir-se-á aos empregados integrantes da comissão liberação durante as horas dispensadas nestas atividades.

1.3 Auxílios ao Deficiente

CATEGORIA: Trab. Ind. da Construção Civil – Pernambuco
VIGÊNCIA: 01-10-2005 até 30-09-2006

As empresas se obrigam a pagar, durante 8 meses, 2 salários contratuais ao trabalhador que, em razão de acidente de trabalho, se torne permanente inválido, e, em caso de morte por acidente de trabalho, igual quantia, por igual prazo, a seus herdeiros legais;

Os valores previstos nesta cláusula não têm natureza salarial, sequer de salário de contribuição previdenciária.

CATEGORIA: Eletricitários – Bahia
EMPRESA: COELBA – CIA DE ELETRICIDADE DO ESTADO DA BAHIA
VIGÊNCIA: 01-11-2004 até 31-10-2005

A COELBA pagará as despesas com os serviços de prótese, órtese, educação e tratamento especializado com os filhos excepcionais dos empregados, ou a si próprios, quando ostentem esta condição, desde que tais serviços estejam diretamente ligados às respectivas deficiências, na seguinte proporção:

100% das despesas para os empregados que perceberem até R\$ 1.150,00;

80% das despesas para os empregados que perceberem de R\$ 1.150,01 a R\$ 2.301,86;

60% das despesas para os empregados que perceberem de R\$ 2.301,87 a R\$ 3.174,51;

40% das despesas para os empregados que perceberem a partir de R\$ 3.174,51.

1 – Fica ressalvada a possibilidade de aceitação, pela COELBA, de despesas, efetuadas em outro Estado da Federação, exclusivamente nos casos em que os serviços médicos tenham sido previamente recomendados por médicos do quadro da COELBA.

CATEGORIA: Eletricitários – Paraná
EMPRESA: COPEL – CIA PARANAENSE DE ENERGIA
VIGÊNCIA: 01-10-2004 até 30-09-2005

(...) As Empresas concederão, sem natureza salarial, aos empregados portadores de necessidades especiais, reembolso de 50% do valor gasto na aquisição de próteses e órteses, limitado ao valor anual de 12 vezes o valor pago aos dependentes portadores de necessidades especiais, atualmente R\$ 3.432,00 conforme regulamento próprio.

CATEGORIA: Eletricitários – Campinas/SP
EMPRESA: CPFL – COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ
VIGÊNCIA: 01-06-2005 até 31-05-2006

(...) d) a CPFL efetuará o pagamento ou reembolso das despesas com órteses e próteses, decorrentes de acidentes do trabalho;

CATEGORIA: Eletricitários – Santa Catarina
EMPRESA: CELESC – CENTRAIS ELÉTRICAS DE SANTA CATARINA
VIGÊNCIA: 01-10-2005 até 30-09-2006

Fica assegurado aos empregados com contrato de trabalho vigente em 30.09.2005, o benefício Auxílio-Deficiente, conforme normativa I-132.0039, no valor de R\$ 382,75, que integrará para todos os efeitos e fins jurídicos e legais o contrato individual de trabalho, a partir da vigência deste instrumento.

§ 1º - O mesmo direito previsto nesta cláusula se estenderá aos empregados que vierem a ser admitidos, a partir da vigência do presente acordo.

§ 2º - O valor constante do "caput", vigente em 30.09.2005, será atualizado a partir de 01.10.2005 nos mesmos índices de reposições salariais, excetuando-se os ganhos reais a qualquer título.

CATEGORIA: Empregados em Processamento de Dados – Nacional
EMPRESA: DATAPREV
VIGÊNCIA: 01-05-2004 até 30-04-2005

APOIO AO EMPREGADO E DEPENDENTE DEFICIENTE

A DATAPREV seguirá proporcionando ao empregado e dependente que possua comprovadamente deficiência física, auditiva, visual e/ou mental, auxílio financeiro mensal, sem natureza salarial, para pagamento de despesas com tratamento médico especializado e medicamentos específicos.

§ 1º – O empregado deverá comprovar, junto ao órgão de Administração de Recursos Humanos da Empresa, o direito ao benefício.

§ 2º – O benefício somente será concedido mediante declaração do empregado de que não há recebimento por parte de cônjuge ou companheiro(a) de outro benefício da mesma natureza relativo aos mesmos dependentes.

1.4 Jornada de Trabalho do Deficiente

CATEGORIA: Trab. em Empresas de Telemarketing – Paraná
EMPRESA: TELEPERFORMANCE BRASIL
VIGÊNCIA: 01-08-2005 até 31-07-2006

(...)

§ Único - A TELEPERFORMANCE abonará as faltas daqueles trabalhadores cuja ausência decorra da necessidade de manutenção comprovada de aparelhos ortopédicos, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação posterior.

CATEGORIA: Trab. em Empresas de Telemarketing – São Paulo
EMPRESA: ATENTO BRASIL S/A
VIGÊNCIA: 01-06-2005 até 31-05-2006

A Empresa abonará as faltas ao trabalho dos deficientes físicos decorrentes da comprovada manutenção de aparelhos ortopédicos.

1.5 Qualificação Profissional

CATEGORIA: Químicos – ABC/SP
VIGÊNCIA: 01-11-2004 até 31-10-2006

As partes signatárias se comprometem em dedicar esforços junto às instituições governamentais e privadas, responsáveis pela preparação e qualificação de profissionais, no sentido de elaborarem projetos específicos voltados à qualificação dos portadores de necessidades especiais, preparando-os para o mercado de trabalho.

2. TRABALHADORES COM DEPENDENTES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

2.1 Auxílio a Dependentes com Deficiência

CATEGORIA: Trab. no Comércio de GLP – São Paulo
VIGÊNCIA: 01-09-2004 até 31-08-2005

As Empresas pagarão aos seus empregados que tenham filho excepcional, comprovadamente, um auxílio mensal correspondente a R\$ 350,00 por filho nessa condição.

CATEGORIA: Trab. Ind. de Alimentação – Curitiba/PR
EMPRESA: KRAFT FOODS BRASIL S/A
VIGÊNCIA: 01-08-2004 até 31-07-2005

A empresa pagará auxílio creche mensal para empregadas com filhos de até cinco anos e 11 meses de idade nas seguintes condições:

R\$ 109,00 sem necessidade de comprovação do gasto;

até R\$ 153,00, com comprovação de gasto emitida por creche regularmente constituída.

§ 1º - Esta cláusula será estendida, nas mesmas condições, para os empregados do sexo masculino que possuam a guarda legal dos filhos e convivam com os mesmos sem a presença da mãe, esposa ou companheira.

§ 2º - O auxílio creche previsto nesta cláusula será ampliado em mais de 24 meses nos casos de filhos excepcionais, condição esta que deve ser comprovada por meio de atestado médico do convênio, respeitados os limites do caput e do § 1º desta Cláusula.

§ 3º - O auxílio creche não tem natureza salarial, não se integrando à remuneração da empregada para quaisquer fins.

CATEGORIA: Trab. Ind. de Artefatos de Borracha – Pernambuco
EMPRESA: PETROFLEX IND. COM. S/A
VIGÊNCIA: 01-09-2003 até 31-08-2005

A PETROFLEX manterá o pagamento da cobertura das despesas com a educação dos dependentes excepcionais de seus empregados, conforme plano aprovado pela empresa.

CATEGORIA: Trab. Ind. da Construção Civil – Candeias/BA
VIGÊNCIA: 01-05-2005 até 30-04-2006

As Empresas ressarcirão as despesas efetuadas com saúde e educação de filhos excepcionais de seus Empregados, até o limite de R\$ 156,47, por filho, por mês, nas seguintes condições:

O Empregado que tenha filho excepcional deverá fazer a comprovação através de documentação fornecida por Instituição especializada no tratamento de excepcionais, preferencialmente, ou pela Previdência Social;

As despesas a que se referem o caput desta Cláusula serão pagas diretamente à Instituição especializada que prestou o atendimento ou serviço educacional ao filho excepcional;

O SINDUSCON/BA e o SITICCAN/BA elaborarão e colocarão à disposição das Empresas, quando solicitados, listagem das principais instituições especializadas em atendimento e tratamento de excepcionais.

CATEGORIA: Trab. Ind. da Construção Civil – Salvador/BA
VIGÊNCIA: 01-01-2005 até 31-12-2006

As Empresas ressarcirão as despesas efetuadas com saúde e educação de filhos excepcionais de seus Empregados, até o limite de R\$ 156,47, por filho, por mês, nas seguintes condições:

O Empregado que tenha filho excepcional deverá fazer a comprovação através de documentação fornecida por Instituição especializada no tratamento de excepcionais, preferencialmente, ou pela Previdência Social;

As despesas a que se referem o caput desta Cláusula serão pagas diretamente à Instituição especializada que prestou o atendimento ou serviço educacional ao filho excepcional;
O valor estabelecido no Caput desta Cláusula será atualizado na mesma proporção dos reajustamentos a que fizer jus a Categoria Profissional aqui representada;
O SINDUSCON/BA e o SINTRACOM/BA elaborarão e colocarão à disposição das Empresas, quando solicitados, listagem das principais instituições especializadas em atendimento e tratamento de excepcionais.

CATEGORIA: Trab. Ind. da Construção Civil – Camaçari/BA

VIGÊNCIA: 01-01-2005 até 31-12-2005

As Empresas ressarcirão as despesas efetuadas com saúde e educação de filhos excepcionais de seus Empregados, até o limite de R\$ 157,92 a partir de 01/01/2005, por filho, por mês, nas seguintes condições:

O Empregado que tenha filho excepcional deverá fazer a comprovação através de documentação fornecida por instituição especializada no tratamento de excepcionais, preferencialmente, pelo INSS;

As despesas a que se refere o *caput* desta cláusula serão pagas diretamente a instituição especializada que prestou o atendimento ou serviço educacional ao filho excepcional;

O valor estabelecido no *caput* desta cláusula será atualizado na mesma proporção dos reajustes a que fizer jus a categoria profissional aqui representada.

CATEGORIA: Trab. Ind. da Construção Civil – Pernambuco

VIGÊNCIA: 01-10-2005 até 30-09-2006

A empresa que empregar mulheres com mais de 16 anos de idade, se obriga a custear 50% das despesas que elas tiverem com as mensalidades das creches e pré-escolas usadas pelos seus filhos com até 08 anos de idade, desde que apresentem os respectivos comprovantes, limitada porém, essa participação da empresa a 10% do piso salarial do profissional, estendendo-se tal benefícios aos empregados viúvos, enquanto permanecerem em tal estado.

Fica garantido o mesmo direito do subitem anterior aos empregados ou empregadas que tenham filho deficiente em creche ou pré-escola com idade até 12 anos.

CATEGORIA: Trab. Ind. Extrativa – Nacional

EMPRESA: CIA VALE DO RIO DOCE

VIGÊNCIA: 01-07-2005 até 30-06-2006

A CVRD adotará o reembolso no percentual de 90% das despesas com tratamento de dependente portador de necessidades especiais relacionadas na Instrução DIHA n° 009/01, de 06.08.2001.

As necessidades especiais de que trata esta cláusula e definidas na Instrução acima citada, deverão ser comprovadas por meio de laudos emitidos por instituições médicas.

O reembolso é limitado ao valor equivalente a R\$ 958,00, por mês, por dependente.

CATEGORIA: Têxteis – Rio Grande do Norte

VIGÊNCIA: 01-05-2005 até 30-04-2006

Na hipótese de qualquer empresa conveniente não manter o benefício previsto no artigo 389, §§ 1º e 2º e artigo 400, ambos da CLT, as empregadas nutrizas poderão optar por uma das seguintes condições, para o recebimento do auxílio creche, até que cada filho complete 06 meses de idade.

Pela situação prevista na Portaria de n°. 3.296 de 03 de setembro de 1986 (Reembolso de Despesa com Creche);

Independentemente de comprovação de pagamento das despesas, a empresa reembolsará as empregadas contempladas no "caput" desta cláusula, a importância de R\$ 20,00, até que o filho complete 6 meses de idade.

§ 1º - O auxílio especificado nesta cláusula será igualmente devido, sempre que o filho for excepcional ou portador de deficiência física e desde que comprove tal condição através de atestado médico, no mínimo nos 24 primeiros meses de vida.

§ 2º - O auxílio objeto desta cláusula não integra o salário do empregado beneficiado.

CATEGORIA: Gráficos – Distrito Federal
VIGÊNCIA: 01-08-2004 até 31-07-2005

As empresas concederão a todos os seus empregados que tenham filhos excepcionais, abono equivalente a 30% do salário normativo vigente, por cada filho excepcional, desde que requerido e devidamente comprovado, por escrito, pelo empregado, e a partir da data do requerimento.

CATEGORIA: Trab. Ind. do Papel, Papelão e Cortiça – Bahia
EMPRESA: BAHIA SUL CELULOSE S/A
VIGÊNCIA: 01-06-2004 até 31-05-2005

A SUZANO BAHIA SUL pagará ao empregado que possuir filho excepcional ou que seja portador de deficiência mental irreversível, mediante atestado médico comprobatório, reconhecido pelo médico da SUZANO BAHIA SUL, o valor de R\$ 250,00 a título de auxílio para custeio de despesas assistenciais, enquanto perdurar a deficiência.

CATEGORIA: Trab. Ind. do Papel, Papelão e Cortiça – Lages/SC
EMPRESA: INDÚSTRIAS KLABIN S.A.
VIGÊNCIA: 01-10-2004 até 30-09-2005

A empresa pagará mensalmente auxílio por filho excepcional, devidamente comprovado por atestado emitido por especialista na área e mediante a comprovação das despesas com educação e/ou tratamento médico, limitado a meio piso salarial da categoria.

CATEGORIA: Petroquímicos – Bahia
VIGÊNCIA: 01-09-2004 até 31-08-2005

As empresas reembolsarão aos seus empregados mensalmente, até o valor de R\$ 260,00, base setembro de 2004, as despesas com educação especializada dos filhos excepcionais.

§ Único – Serão considerados excepcionais os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa.

CATEGORIA: Químicos – Material Plástico – Bahia
VIGÊNCIA: 10-11-2004 até 31-10-2005

Com o objetivo de proporcionar amparo ao filho excepcional (condições esta atestada pelo médico da empresa ou por médico por ele indicado), as empresas concederão semestralmente um auxílio correspondente a 20% do valor do piso salarial estipulado na cláusula 2.

§ Único – Serão considerados excepcionais os portadores de limitações psicomotoras, os cegos ou surdos, mudos e os deficientes mentais, comprovados por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa.

CATEGORIA: Petroquímicos – Paraná
EMPRESA: ULTRAFÉRTIL
VIGÊNCIA: 01-11-2004 até 31-10-2005

A ULTRAFÉRTIL dará continuidade ao programa de assistência ao excepcional e ao programa de assistência ao alcoólatra.

CATEGORIA: Químicos – Tintas e Vernizes – Rio de Janeiro
VIGÊNCIA: 01-03-2005 até 28-02-2006

As empresas reembolsarão mensalmente a seus empregados que percebam até 3 salários mínimos e contem mais de 6 meses de serviço no mesmo estabelecimento, 50% das despesas efetivamente despendidas com medicamentos e/ou tratamento profissional ou hospitalar de filho excepcional ou deficiente físico, até o limite correspondente a 1 piso salarial da categoria, desde que a condição seja comprovada por atestado médico fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou ainda por médico da empresa ou de convênio mantido por ela.

CATEGORIA: Químicos – ABC/SP
VIGÊNCIA: 01-11-2004 até 31-10-2006

As empresas reembolsarão, aos seus empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 80% do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu(s) filho(s) excepcional(is), assim considerado(s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

CATEGORIA: Eletricitários – Bahia
EMPRESA: COELBA – CIA DE ELETRICIDADE DO ESTADO DA BAHIA
VIGÊNCIA: 01-11-2004 até 31-10-2005

A COELBA pagará as despesas com os serviços de prótese, órtese, educação e tratamento especializado com os filhos excepcionais dos empregados, ou a si próprios, quando ostentem esta condição, desde que tais serviços estejam diretamente ligados às respectivas deficiências, na seguinte proporção:

- 100% das despesas para os empregados que perceberem até R\$ 1.150,00;
- 80% das despesas para os empregados que perceberem de R\$ 1.150,01 a R\$ 2.301,86;
- 60% das despesas para os empregados que perceberem de R\$ 2.301,87 a R\$ 3.174,51;
- 40% das despesas para os empregados que perceberem a partir de R\$ 3.174,51.

1 – Fica ressalvada a possibilidade de aceitação, pela COELBA, de despesas, efetuadas em outro Estado da Federação, exclusivamente nos casos em que os serviços médicos tenham sido previamente recomendados por médicos do quadro da COELBA.

CATEGORIA: Eletricitários – Distrito Federal
EMPRESA: CEB – CIA ENERGÉTICA BRASÍLIA
VIGÊNCIA: 01-11-2004 até 31-10-2005

A CEB reembolsará, integralmente, aos seus empregados(as), as despesas comprovadamente efetuadas com creche para dependentes, bem como para filhos adotivos, até 6 meses de idade, nas condições abaixo.

- para dependentes e filhos adotivos com idade entre 6 meses e 36 meses, esse reembolso estará limitado ao valor de R\$ 210,71;
- para dependentes e filhos adotivos com idade entre 36 e 84 meses, o reembolso estará limitado ao valor de R\$ 175,16;
- os empregados que possuam dependentes e filhos adotivos portadores de deficiência física ou mental, com qualquer idade, devidamente cadastrados no plano assistencial da CEB, farão jus aos benefícios do auxílio creche e/ou auxílio babá;
- fica estipulado que o benefício é concedido em função do filho(a) e não do empregado, vedada, por conseguinte, a acumulação da vantagem em relação ao mesmo dependente, mesmo que o benefício seja oriundo de fontes pagadoras diferentes;
- esses valores serão reavaliados quando das reuniões do "Fórum" Permanente de Negociação que consta deste ACT.

CATEGORIA: Trab. Ind. de Purificação e Distribuição de Água – Distrito Federal
EMPRESA: CAESB – CIA DE SANEAMENTO AMBIENTAL DO DISTRITO FEDERAL
VIGÊNCIA: 01-11-2004 até 31-10-2006

A CAESB pagará mensalmente aos empregados que possuem filhos ou dependentes portadores de necessidades especiais que os tornem incapazes de prover a própria subsistência, comprovado mediante laudo médico, auxílio financeiro no valor de R\$ 160,00, independentemente da idade dos incapazes.

§ 1º – Caso ambos os cônjuges sejam empregados públicos, somente a um deles será concedido o direito ao benefício, desde que comprovado pela declaração do empregado.

§ 2º – O benefício de que trata o *caput*, de natureza estritamente humanitária e de caráter indenizatório, mediante comprovação, é concedido em função do deficiente, não sendo considerado verba salarial, nem se incorporando à remuneração do empregado beneficiado sob nenhuma hipótese ou para qualquer causa ou efeito de direitos.

CATEGORIA: Trab. Ind. de Purificação e Distribuição de Água – Minas Gerais
EMPRESA: COPASA – CIA DE SANEAMENTO DE MINAS GERAIS
VIGÊNCIA: 01-05-2005 até 30-04-2006

A COPASA concederá, mensalmente, às suas empregadas, o Auxílio Creche da seguinte forma:

- para filhos de até 02 anos de idade, o valor de R\$ 300,00;
- para os filhos acima de 03 anos até 07 anos de idade, o valor de R\$ 180,00;
- para os filhos de até 07 anos de idade, que dependam de cuidados especiais, devidamente comprovado, o valor do Auxílio Creche será de R\$ 300,00.

§ 1º - Este benefício será estendido também aos empregados pais, desde que solteiros, viúvos, separados judicialmente e divorciados, que mantêm a guarda legal de seus filhos e cessará, automaticamente, caso o empregado venha a contrair novo patrimônio ou situação similar.

§ 2º - A concessão deste benefício atenderá o disposto no inciso IV, §§ 1º e 2º do artigo 389 da CLT, e demais disposições legais pertinentes.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

A COPASA manterá os atuais critérios constantes da NP 2001-002/0 para Reembolso do Auxílio Educação, e reajustará o seu valor para R\$ 300,00, por semestre.

O benefício é extensivo aos dependentes legais a partir da 1ª série do ensino fundamental até a conclusão do ensino médio, sendo que para os empregados que estejam cursando o 3º grau o auxílio se estenderá até a conclusão do curso.

§ 1º - A COPASA concederá para os filhos dos empregados portadores de necessidades especiais, reembolso mensal, mediante comprovação das despesas, de até R\$ 300,00, referente ao pagamento de instituições escolares ou similares, adequadas à educação e o desenvolvimento neuropsicomotor, condicionada à prévia análise do Serviço Social e do Serviço Médico da COPASA.

§ 2º - O benefício previsto no § anterior não é cumulativo com o auxílio creche.

§ 3º - São considerados portadores de necessidades especiais, para utilização dos benefícios previstos neste acordo, os filhos dos empregados que apresentarem atraso no desenvolvimento neuropsíquico ou deficiências físicas que os condicionem a frequentar escolas especiais.

A COPASA reajustará o valor do teto máximo do reembolso de despesas dos empregados e dependentes inscritos no programa de assistência especial, passando-o para R\$ 400,00, aplicados os critérios estabelecidos na NP 2003-006/0 - Programa de Assistência Especial.

CATEGORIA: Eletricitários – Minas Gerais
EMPRESA: CEMIG – CIA ENERGÉTICA DE MINAS GERAIS
VIGÊNCIA: 01-11-2004 até 31-10-2005

O Plano de Benefícios Assistenciais – PBA – engloba os benefícios concedidos e custeados pela CEMIG por meio de administração própria.

(...)

O Plano de Benefícios Assistenciais – PBA – engloba os seguintes Programas:

(...)

c.2) Subprograma – Apoio ao Eficiente Especial

O Subprograma de Apoio ao Eficiente Especial tem por objetivo cobrir despesas, buscando a integração à sociedade, dos portadores de deficiência física e/ou mental de dependentes de empregados da CEMIG, filhos e/ou designados judicialmente, que requeiram atenção especializada.

São considerados Eficientes Especiais, para utilização deste Subprograma, os portadores de deficiências devidamente diagnosticadas e relacionadas em Comunicação de Resolução da Diretoria específica, e cadastrados, respectivamente, no Programa de Apoio ao Menor e ao Eficiente Especial – PAM e no seu Subprograma de Apoio ao Eficiente Especial.

O Subprograma de Apoio ao Eficiente Especial possui os seguintes critérios:

Para tratamento do Eficiente Especial, a CEMIG reembolsará 50% das mensalidades de escola especializada.

O reembolso das despesas referentes ao Subprograma de Apoio ao Eficiente Especial, será efetuado nos dias, 15 e 30 de cada mês, respeitados os respectivos prazos de entrada da documentação comprobatória no órgão responsável pela administração do Subprograma.

Em 1º de novembro de 2004, fica estabelecido que o limite de teto anual para ressarcimento das despesas do Subprograma de Apoio ao Eficiente Especial é de R\$ 4.076,00.

A CEMIG se compromete a analisar, criteriosa e particularmente, todos os casos que ultrapassem o limite de teto estabelecido para o Subprograma de Apoio ao Eficiente Especial, mantendo-se todas as demais disposições vigentes, com vista a possíveis aumentos de limite.

CATEGORIA: Eletricitários – Pará
EMPRESA: CELPA – CENTRAIS ELÉTRICAS DO PARÁ
VIGÊNCIA: 01-11-2004 até 31-10-2005

AUXÍLIO CRECHE

1 - A CELPA compromete-se a pagar a todos os seus empregados(as) (desde que cumpridas as exigências previstas nos itens abaixo), a título de Auxílio Creche e sob forma de adiantamento (exceto o primeiro pagamento que se dará na forma de reembolso) os valores constantes na tabela abaixo, que são fixados para o mês de novembro/2004, em:

10 horas - R\$ 394,40

09 horas - R\$ 355,31

08 horas – R\$ 323,02

07 horas – R\$ 296,33

06 horas - R\$ 274,38

05 horas – R\$ 256,45

04 horas - R\$ 198,73

03 horas - R\$ 189,26

2 - Fica estipulado que o benefício é concedido para os empregados(as) com filhos de até 06 anos de idade, exceto em se tratando de filhos excepcionais, quando o benefício poderá ser estendido de acordo com laudo médico a ser expedido por especialista.

3 - A concessão do benefício de que trata este item terá seu valor limitado, quando for o caso, ao valor do pagamento efetuado pelo empregado(a) que, para tanto, deverá apresentar o comprovante original de pagamento, até o dia 10 de cada mês, a fim de efetuar a prestação de contas.

4 - O empregado(a) que não apresentar sua Prestação de Contas no prazo estabelecido no item anterior, terá imediatamente suspenso o benefício de que trata esta Cláusula, até a efetiva prestação de contas.

5 - O recibo de pagamento deverá conter o nome do filho beneficiado, de modo a impedir a duplicidade do benefício.

6 - O empregado(a) que tiver seu cônjuge empregado na CELPA ou em outra empresa do Grupo Rede, não poderá receber o benefício em duplicidade.

7 - O empregado(a) cujo cônjuge já receba em outra empresa benefício dessa natureza, não poderá receber o benefício, salvo no caso de complementação, até o valor estabelecido pela CELPA.

CATEGORIA: Eletricitários – Paraná
EMPRESA: COPEL – CIA PARANAENSE DE ENERGIA
VIGÊNCIA: 01-10-2004 até 30-09-2005

As Empresas pagarão aos empregados que tenham dependentes portadores de necessidades especiais, o valor mensal de R\$ 286,00 por dependente, conforme regulamento próprio.

CATEGORIA: Eletricitários – Paraná
EMPRESA: ITAIPU BINACIONAL
VIGÊNCIA: 01-11-2004 até 31-10-2005

Dentro do benefício Auxílio Educação, a ITAIPU Binacional reembolsará os gastos, em conceito de Educação Especial para os filhos portadores de necessidades especiais de seus empregados, durante o período letivo escolar.

CATEGORIA: Trab. Ind. de Purificação e Distribuição de Água – Rio de Janeiro
EMPRESA: CEDAE – CIA ESTADUAL DE ÁGUAS E ESGOTOS
VIGÊNCIA: 01-05-2005 até 30-04-2006

A Companhia reajustará o valor mínimo do Auxílio por Filho Excepcional e ou Deficiente Físico para R\$ 550,00, sendo este benefício garantido aos empregados que tiverem filho(s) ou dependentes reconhecidos como tal pela Previdência Social ou tutelados.

CATEGORIA: Trab. Ind. de Purificação e Distribuição de Água – Rio Grande do Norte
EMPRESA: CAERN – CIA DE ÁGUAS E ESGOTOS DO RIO GRANDE DO NORTE
VIGÊNCIA: 01-05-2005 até 30-04-2006

A CAERN concederá, a título de Auxílio-Creche ou Pré-Escola, para pai ou mãe Empregados, o valor de R\$ 100,00, mensalmente, limitado este benefício a 03 dependentes.

§ 1º - No caso de pai e mãe serem Empregados da CAERN, o benefício será concedido só a mãe.

§ 2º - Tratando-se de pais separados judicialmente ou divorciados, o benefício será concedido àquele incumbido de custear as despesas de seus dependentes com creches, pré-escolas ou escola especial.

§ 3º - Entende-se por ESCOLA ESPECIAL a instituição de ensino regular que tem como objetivo a criança portadora de necessidades especiais.

§ 4º - O reembolso dar-se-á através de implantação, mensal, na folha de salários do empregado dos valores efetivamente pagos em consonância com o estabelecido no caput desta cláusula e condicionada a apresentação dos recibos devidamente quitados.

§ 5º - Não serão reembolsados as despesas relativas a materiais escolares, uniforme, transporte, taxas de qualquer natureza, juros, correção monetária e multas por atraso no pagamento de mensalidades, bem como as mensalidades vencidas por um período superior a 90 dias.

§ 6º - Considera-se dependente, para efeito da assistência pré-escolar:

I - filho ou filhos menores sob guarda ou tutela do empregado;

II - O dependente portador de necessidades especiais, de qualquer idade, desde que comprovado, mediante laudo médico, que sua idade corresponda à faixa etária abaixo de 7 anos de idade.

§ 7º - A concessão deste benefício fica condicionada a:

I - comprovação, que o empregado mantenha sob sua dependência econômica, devidamente comprovado, crianças de idade inferior a 7 anos, matriculadas em creches ou pré-escolas, e, tratando-se de portador de necessidades especiais, em instituições especializadas.

II - requerimento de inscrição junto à Unidade de pessoal de lotação do empregado.

III - comprovação de condição de dependência mediante a apresentação de certidão de nascimento, acompanhada, se for o caso, de termo de guarda ou tutela, ou de laudo médico emitido por junta médica oficial.

IV - apresentação de comprovante que evidencie o nome do estabelecimento contratado, bem como o respectivo número de inscrição junto ao CNPJ e autorização de funcionamento expedida pelo órgão competente do governo.

§ 8º - O empregado que receba este benefício, fica com o compromisso de comunicar imediatamente a unidade de pessoal onde é lotado qualquer alteração ocorrida na relação de dependência ou na causa de percepção do benefício.

§ 9º - A inscrição de dependente poderá ocorrer em qualquer época do respectivo ano letivo, observadas as exigências contidas nos itens precedentes, devendo ser renovado no início de cada exercício.

§ 10º - A unidade de pessoal de lotação do empregado procederá a análise da situação do novo dependente declarado na inscrição, para posterior deliberação da Gerência de Desenvolvimento Humano.

§ 11º - O dependente perderá automaticamente o benefício de que trata esta cláusula no mês em que completar a idade limite de 7 anos, com exceção ao portador de necessidades especiais.

§ 12º - O servidor perderá o direito ao auxílio-creche a contar do mês subsequente àquele em que ocorrer um dos seguintes eventos:

I - aposentadoria ou cessação do vínculo funcional com a CAERN.

II - licença ou afastamento sem remuneração.

§ 13º - O auxílio-creche não será:

I - incorporado à remuneração.

II - considerado vantagem para quaisquer efeitos.

§ 14º - Compete à Gerência de Desenvolvimento Humano através das unidades de pessoal a operacionalização do benefício de que trata a cláusula principalmente no que concerne a sua concessão e ao pagamento.

§ 15º - Os casos omissos serão resolvidos pela Gerência de Desenvolvimento Humano/Diretoria Administrativa.

CATEGORIA: Trab. Ind. de Purificação e Distribuição de Água – Santa Catarina
EMPRESA: CASAN – CIA CATARINENSE DE ÁGUAS E SANEAMENTO
VIGÊNCIA: 01-05-2005 até 30-04-2006

A CASAN pagará 49% do menor piso salarial do PCS, a todo empregado que possuir filho ou cônjuge portador de necessidades especiais, observado o item 3.7.10 do Plano de Cargos e Salários.

CATEGORIA: Eletricitários – Santa Catarina
EMPRESA: CELESC – CENTRAIS ELÉTRICAS DE SANTA CATARINA
VIGÊNCIA: 01-10-2005 até 30-09-2006

A CELESC pagará, mensalmente, R\$ 382,75 aos empregados cujos dependentes são portadores de deficiências físicas ou mentais, irreversíveis e incapacitantes, sem limite de idade, inclusive aos dependentes portadores de necessidades especiais de empregados que venham a se aposentar por qualquer motivo.

§ 1º - Os ex-empregados aposentados por invalidez, que percebam o benefício por ocasião da assinatura deste acordo, continuarão a percebê-lo.

§ 2º - Serão considerados dependentes o cônjuge e os filhos, ou, desde que comprovado o cumprimento da prestação de alimentos civis, o pai e a mãe.

§ 3º - O valor constante do caput, vigente em 30.09.2005, será atualizado a partir de 01.10.2005 nos mesmos índices de posições salariais, excetuando-se os ganhos reais a qualquer título.

CATEGORIA: Eletricitários – São Paulo/SP
EMPRESA: ELETROPAULO
VIGÊNCIA: 01-06-2005 até 31-05-2006

A ELETROPAULO concederá o benefício auxílio creche, auxílio babá ou auxílio pessoa física especial para empregadas com filhos, bem como os empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente e divorciados, que tenham a guarda legal de seus filhos, nas condições abaixo relacionadas:

(...)

§ 4º - A ELETROPAULO concederá o benefício auxílio pessoa física especial, no valor de R\$ 250,00 por mês, de que trata a presente cláusula aos empregados que comprovadamente tenham filhos excepcionais ou deficientes físicos que exijam cuidados permanentes, ou pessoas nessas condições que vivam sob sua dependência mediante tutela ou curatela, sem limite de idade. Anualmente os empregados deverão apresentar atestado médico, emitido por profissional conveniado do plano de saúde, constatando a deficiência e a incapacidade do dependente.

§ 5º - Não será permitido o uso simultâneo do auxílio creche, auxílio pessoa física especial e o pagamento a pessoa física auxílio babá, devendo a empregada elegível a esse benefício fazer sua opção, por escrito, por um dos benefícios, para cada filho.

§ 6º - O benefício será concedido em cota única, na hipótese de pai e mãe do(s) dependente(s) serem empregados da ELETROPAULO.

§ 7º - Não será admitido ou reembolsado os pedidos apresentados de forma acumulada, em função de não apresentação pelo empregado na época própria.

CATEGORIA: Eletricitários – Campinas/SP
EMPRESA: CPFL – COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ
VIGÊNCIA: 01-06-2005 até 31-05-2006

A CPFL manterá, durante a vigência deste Acordo ou até que novos termos venham a ser negociados entre as partes, o pagamento do Auxílio-Creche (Pessoa Física – babá ou Pessoa Jurídica – creche, berçários e pré-escolas legalmente habilitadas), no valor de R\$ 249,30, a partir de 1º de junho de 2005, da seguinte forma:

(...)

§ 2º - A Empresa estenderá o benefício Auxílio-Creche aos empregados que comprovadamente tenham filhos excepcionais ou deficientes físicos que exijam cuidados permanentes, ou pessoas nessas mesmas condições que vivam sob sua dependência mediante tutela ou curatela, sem limite de idade, com valor limitado ao teto definido no “caput” dessa cláusula, desde que atendidos os seguintes procedimentos:

Anualmente os(as) funcionários(as) deverão apresentar atestado médico, emitido por profissional conveniado com a Fundação CESP, constatando a deficiência e a incapacidade do dependente para o trabalho.

O benefício será concedido em cota única, não duplicado, na hipótese de pai e mãe do(s) dependente(s) serem funcionários da Empresa.

O benefício não é cumulativo com o Auxílio-Creche já pago nos moldes vigentes.

CATEGORIA: Bancários – Nacional
EMPRESA: BANCO DO BRASIL
VIGÊNCIA: 01-09-2004 até 31-08-2005

O Banco assegurará a seus funcionários o valor mensal correspondente a R\$ 155,98, para ressarcimento das despesas com internamento de cada filho, inclusive adotivo, na faixa etária de três meses completos a sete anos incompletos, em creches e instituições pré-escolares de livre escolha.

§ 1º – A concessão prevista nesta cláusula atende ao disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389, da CLT, e na Portaria 3.296, de 03/09/96, do Ministério do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Portaria MTb nº. 670, de 20/08/97, bem como aos incisos XXV e XXVI do Art. 7º da Constituição Federal.

§ 2º – Fica estipulado que o benefício é concedido em função do filho e não do funcionário, vedada, por conseguinte, a acumulação da vantagem em relação ao mesmo dependente.

§ 3º – O benefício de que trata esta cláusula é de caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos.

O Banco estenderá o mesmo tratamento previsto na cláusula anterior aos funcionários que tenham "filhos excepcionais" ou "deficientes físicos que exijam cuidados permanentes", sem limite de idade, desde que tal condição seja devidamente comprovada, na forma da regulamentação divulgada pela Empresa.

CATEGORIA: Bancários – Nacional
EMPRESA: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL
VIGÊNCIA: 01-09-2004 até 31-08-2005

A CEF concederá auxílio-creche aos seus empregados no valor mensal de R\$ 167,07 por filho de qualquer condição, na faixa de 03 meses completos a 07 anos incompletos, para custeio de despesas com assistência em creches de livre escolha de conformidade com o Programa de Assistência à Infância – PAI.

§ 1º – A concessão do benefício atenderá ao disposto no inciso IV parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e demais disposições legais pertinentes.

§ 2º – O benefício será concedido em função do filho, vedada a acumulação de vantagens em relação ao mesmo dependente, no caso de ambos os pais serem empregados da CAIXA.

§ 3º – No caso de filho excepcional ou deficiente físico, idêntico benefício será concedido independentemente de idade.

§ 4º – No caso de filho com necessidades especiais, o benefício será concedido somente nas situações de incapacidade permanente.

§ 5º – O benefício terá caráter indenizatório, não sendo considerado verba salarial para quaisquer efeitos.

§ 6º – O pagamento do benefício será efetivado na mesma data determinada para o pagamento da remuneração mensal dos empregados.

CATEGORIA: Jornalistas – Jornais e Revistas – Minas Gerais
VIGÊNCIA: 01-04-2004 até 31-03-2005

As empresas garantirão a concessão do auxílio creche, abrangendo os filhos (as) de até 5 anos, de suas empregadas jornalistas, no importe mensal correspondente ao valor de R\$ 97,82.

§ 1º - Os empregados que, comprovadamente, através de atestado do médico da empresa, tenham filhos excepcionais ou deficientes físicos, farão jus ao valor do auxílio sem limite de idade.

§ 2º - O pagamento do auxílio-creche, previsto nessa cláusula, estender-se-á no período de férias da empregada ou em caso de licença médica ou licença-maternidade.

CATEGORIA: Telefônicos – Minas Gerais
EMPRESA: TELEMIG CELULAR S/A
VIGÊNCIA: 01-10-2004 até 30-09-2005

A Telemig Celular indenizará as despesas de educação em escola especializada de filhos excepcionais dos seus empregados, com custos compartilhados, conforme tabela da cláusula anterior [vide abaixo].

FAIXA SALARIAL DA FUNCIONÁRIA	PARTICIPAÇÃO DA FUNCIONÁRIA
até R\$ 1.000,00	10%
entre R\$ 1.000,01 e R\$ 1.500,00	15%
entre R\$1.500,01 e R\$ 3.116,00	20%
acima de R\$ 3.116,00	20%

§ 1º – O benefício de auxílio educação não será cumulativo com o auxílio creche, devendo prevalecer o mais benéfico ao empregado.

§ 2º – O valor a ser indenizado corresponderá a 3 vezes o do Auxílio Creche [auxílio creche: R\$ 166,00].

§ 3º – Por se tratar de indenização de despesas com escola especializada, esta concessão não se reveste de natureza salarial.

CATEGORIA: Telefônicos – Minas Gerais
EMPRESA: TELEMAR NORTE LESTE S/A
VIGÊNCIA: 01-12-2004 até 30-11-2005

A TELEMAR-MG manterá o programa de apoio a filhos excepcionais dos seus empregados, com custo compartilhado nos mesmos percentuais e faixas salariais do Auxílio Creche [R\$ 200,00], ficando o valor limitado a 03 vezes o valor definido para o Auxílio Creche. Este benefício não é cumulativo com o Auxílio Creche para o mesmo dependente.

Faixa de salários dos Empregados	Participação do Empregado	Participação da Empresa
Até 1.000,00	10%	90%
De 1.000,00 a 1.500,00	15%	85%
Acima de 1.500,00	20%	80%

CATEGORIA: Correios – Nacional
EMPRESA: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT
VIGÊNCIA: 01-08-2005 até 31-07-2006

A ECT reembolsará aos empregados cujos filhos, enteados e tutelados, dependam de cuidados especiais as despesas dos recursos especializados que utilizem, observado o seguinte:

1. para os efeitos desta cláusula, entendem-se como recursos especializados os resultantes da manutenção em instituições escolares, adequadas à educação e desenvolvimento neuropsicomotor de pessoas dependentes de cuidados especiais;
2. a manutenção dos dependentes de cuidados especiais em associações afins e também as decorrentes de tratamentos especializados condicionam-se a prévia análise do Serviço Social e do Serviço Médico da ECT;
3. o valor do reembolso previsto nesta cláusula corresponde ao somatório das despesas respectivas, condicionado ao limite mensal máximo de R\$ 447,60 em relação a cada um dos dependentes de cuidados especiais;
4. os gastos mensais superiores ao limite estipulado na alínea anterior somente serão reembolsados com base em pronunciamento específico por parte do Serviço Médico e do Serviço Social da ECT, conforme documento básico.

§ Único – O reembolso será mantido mesmo quando os respectivos empregados encontrarem-se em licença médica.

CATEGORIA: Trab. em Empresas de Telemarketing – Paraná
EMPRESA: TELEPERFORMANCE BRASIL
VIGÊNCIA: 01-08-2005 até 31-07-2006

A TELEPERFORMANCE indenizará as despesas realizadas por empregados com atendimento a filhos portadores de necessidades especiais, independentemente da idade.

§ 1º - O limite para reembolso será de 95% de 2 Salários Mínimos ou do valor pago pelo empregado, prevalecendo o que for menor.

§ 2º - Nas localidades onde não existem instituições especializadas em atendimento a portadores de necessidades especiais, poderá ser concedido aos empregados créditos até os limites acima estabelecidos, destinados ao pagamento de pessoas para a guarda do filho do empregado, sendo obrigatório, nestes casos, apresentação a TELEPERFORMANCE dos recibos comprobatórios dos pagamentos.

§ 3º - Não será devido o Auxílio a Dependente Excepcional nos casos em que o cônjuge perceba benefício igual ou equivalente, pago por qualquer Empresa ou Entidade.

§ 4º - A condição de excepcional, assim entendido aquele que não apresentar condições mínimas de independência e autocuidado, deverá ser expressamente declarada anualmente em atestado idôneo, sujeito a averiguação por parte da TELEPERFORMANCE.

§ 5º - Caso os cônjuges sejam empregados da TELEPERFORMANCE, o pagamento será feito exclusivamente a um deles.

CATEGORIA: Trab. em Empresas de Telemarketing – São Paulo
EMPRESA: ATENTO BRASIL S/A
VIGÊNCIA: 01-06-2005 até 31-05-2006

A empresa destinará verbas para custeio de programas especiais a filhos excepcionais de empregados e/ou programas de caráter semelhante.

CATEGORIA: Telefônicos – São Paulo
EMPRESA(S): ASSIST TELEFONICA S.A., TELECOMUNICAÇÕES SP S.A., TELEFONICA EMPRESAS S.A.
VIGÊNCIA: 01-09-2005 até 31-08-2006

A empresa destinará verbas para custeio de programas especiais a filhos excepcionais de empregados e/ou programas de caráter semelhante.

CATEGORIA: Empregados em Processamento de Dados – Nacional
EMPRESA: DATAPREV
VIGÊNCIA: 01-05-2004 até 30-04-2005

A DATAPREV seguirá proporcionando ao empregado e dependente que possua comprovadamente deficiência física, auditiva, visual e/ou mental, auxílio financeiro mensal, sem natureza salarial, para pagamento de despesas com tratamento médico especializado e medicamentos específicos.

§ 1º – O empregado deverá comprovar, junto ao órgão de Administração de Recursos Humanos da Empresa, o direito ao benefício.

§ 2º – O benefício somente será concedido mediante declaração do empregado de que não há recebimento por parte de cônjuge ou companheiro(a) de outro benefício da mesma natureza relativo aos mesmos dependentes.

(...)

§ 4º – Para efeito desta cláusula consideram-se dependentes do empregado: o(a) cônjuge ou companheira(o), os pais, os filhos legítimos ou adotados, ou menor que esteja sob guarda judicial e empregados com dependentes curatelados e/ou tutelados.

CATEGORIA: Empregados em Processamento de Dados – Nacional
EMPRESA: SERPRO
VIGÊNCIA: 01-05-2005 até 30-04-2006

Será pago ao empregado, a título de auxílio a filhos deficientes, o valor mensal de R\$ 342,00, por filho ou equiparado, deficiente físico e/ou mental, destinado a auxiliá-lo nas despesas com tratamentos e/ou escolas especializadas.

§ 1º O empregado fará jus ao benefício desde que apresente laudo do médico assistente, homologado pelo serviço médico do SERPRO, comprovando a deficiência do dependente.

CATEGORIA: Empregados em Processamento de Dados – Pará
EMPRESA: PRODEPA – PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DO PARÁ
VIGÊNCIA: 01-06-2005 até 31-05-2006

A empresa com o apoio e análise de seu serviço médico, ajudará no tratamento de dependentes de seus empregados, que sejam deficientes físicos e/ou mentais, com dificuldade de locomoção, desde que comprovadamente o dependente já não venha sendo tratado por algum plano ou entidade de saúde.

CATEGORIA: Empregados em Processamento de Dados – São Paulo
VIGÊNCIA: 01-01-2005 até 31-12-2005

As empregadas ou empregados que tenham filhos na APAE, APADEX ou em instituições análogas, com as mesmas finalidades, terão direito ao reembolso das despesas efetuadas com os mesmos, até o limite de 30% do salário normativo, Cláusula 17ª, letra C [salário normativo: R\$ 435,00].

CATEGORIA: Vigilantes – Bahia
VIGÊNCIA: 01-05-2005 até 30-04-2006

A Empresa reembolsará ao empregado da atividade fim, mensalmente, a importância correspondente a duas vezes o salário-dia, por filho excepcional devidamente comprovado, desde que por ele solicitado por escrito.

§ Único - Fica convencionado que o auxílio estabelecido no caput desta cláusula, não tem natureza salarial para nenhum efeito trabalhista ou previdenciário.

CATEGORIA: Trab. em Empresas Ferroviárias – Nacional
EMPRESA: CIA BRASILEIRA DE TRENS URBANOS – CBTU
VIGÊNCIA: 01-05-2005 até 30-04-2006

A CBTU concederá Auxílio para filho portador de necessidade especial aos seus empregados, no valor de R\$ 61,83, por filho nesta condição, sem limite de idade, mediante comprovação e de forma não cumulativa com o recebimento do auxílio creche e/ou auxílio materno infantil.

CATEGORIA: Trab. em Transporte Coletivo Urbano de Passageiros – São Paulo
VIGÊNCIA: 01-05-2005 até 30-04-2006

As empresas desenvolverão esforços, juntamente com o SP-URBANUSS, no sentido de estabelecer formas de auxílio às entidades especializadas no tratamento de filhos excepcionais dos empregados abrangidos.

CATEGORIA: Trab. Ind. da Construção Civil – Rio de Janeiro
VIGÊNCIA: 01-03-2005 até 28-02-2007

As empresas farão em favor de seus empregados e tendo como beneficiários os mesmos, legalmente identificados junto a Previdência Social, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

(...)

VI - R\$ 2.500,00, em favor do empregado (a), quando ocorrer o nascimento de filho (a) portador de invalidez causada por doença congênita, o qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

(...)

§ 1º As indenizações, inclusive o benefício previsto no inciso VII, desta cláusula, independente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, em prazo não superior a 24 horas após a entrega da documentação completa exigida pela seguradora.

(...)

§ 4º A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do "caput" desta cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus trabalhadores outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídio por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do trabalhador, o qual deverá, se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.

§ 5º Aplica-se o disposto na presente cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive às empreiteiras, sub-empreiteiras e aos condomínios em obra, ficando nestes casos, a empresa contratante, responsável subsidiariamente pelo cumprimento desta obrigação.

(...)

§ 7º As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

§ 8º O não cumprimento aos dispositivos da presente cláusula, principalmente na falta do seguro para seus empregados, implicará em responsabilidade do empregador para com o pagamento das coberturas.

2.2 Jornada dos Trabalhadores com Dependentes Deficientes

CATEGORIA: Empregados no Comércio – Rio Grande do Norte

VIGÊNCIA: 01-06-2005 até 31-05-2006

Fica estabelecido o abono de falta ao comerciário no caso de necessidade de consulta médica a dependente ou filho de até 6 anos de idade ou inválido, mediante comprovação por declaração médica, obedecido o critério previsto na cláusula vigésima terceira.

CATEGORIA: Trab. Ind. da Construção Civil – Fortaleza/CE

VIGÊNCIA: 01-03-2005 até 28-02-2006

Os empregadores abonarão 02 faltas por mês, por empregado, para acompanhamento de consulta ou tratamento médico de filho comprovadamente inválido ou deficiente, devendo a falta ser justificada em até 72 horas.

CATEGORIA: Trab. Ind. da Construção Civil – Pernambuco

VIGÊNCIA: 01-10-2005 até 30-09-2006

As empregadas ou os empregados viúvos sem companheira poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e dos demais direitos trabalhistas, até 2 dias em cada mês, consecutivos ou não, para acompanhar o filho menor de até 14 anos, ou filho excepcional de qualquer idade, a médico ou hospital, mediante comprovação escrita firmada por facultativo e/ou nosocômio.

CATEGORIA: Têxteis – Ceará

VIGÊNCIA: 01-05-2005 até 30-04-2006

Será abonada a falta da mãe ou pai no caso de consulta médica de urgência de filho(s) com até 12 anos de idade, e/ou de filhos inválidos ou deficientes, independente da idade dos mesmos, sem limite de quantidade ou frequência, mediante a apresentação do competente atestado ou declaração do médico.

CATEGORIA: Gráficos – São Paulo

VIGÊNCIA: 17-11-2004 até 16-11-2005

Pagamento, pela empresa, das faltas da mulher trabalhadora ao serviço desde que devidamente atestadas por Convênio Médico ou serviço médico da empresa, e na falta de um desses, pelo SUS e seus Convênios, limitando-se a um total de 6 (seis) faltas anuais, sempre que ficar comprovado terem as ausências relação com doença de filhos menores de 10 (dez) anos de idade, bem como de filhos comprovadamente excepcionais de qualquer idade.

CATEGORIA: Eletricitários – Santa Catarina

EMPRESA: CELESC – CENTRAIS ELÉTRICAS DE SANTA CATARINA

VIGÊNCIA: 01-10-2005 até 30-09-2006

Fica constituída uma Comissão composta por 12 membros efetivos e seus respectivos suplentes, sendo 6 membros indicados pela INTERCEL e 6 membros indicados pela Empresa, e presidida pelo Presidente da CELESC ou por Diretor por ele indicado, com voto de qualidade. A Comissão tem por objetivo analisar e deliberar sobre:

(...)

e em caráter consultivo sobre:

Jornada Especial de Trabalho a Pais de Excepcionais I - 132.0032

CATEGORIA: Trab. Ind. de Confeção de Roupas – Colatina/ES
VIGÊNCIA: 01-04-2005 até 31-03-2007

Não perderá o dia de serviço o trabalhador que eventualmente se atrasar ou faltar por motivo comprovadamente justificado, e haverá tolerância de até 15 minutos diários para eventuais atrasos, com justificativas.

(...)

§ 3º – Serão abonadas até 08 dias de faltas por semestre, das mães e/ou pai, com apresentação do atestado médico de acompanhante de seus filhos com idade de 0 a 10 anos, ou os excepcionais de qualquer idade, quando as mesmas necessitarem acompanhá-los em internações hospitalares.

§ 5º – Também será abonada a ausência do tempo suficiente para a mãe acompanhar o seu filho de até 12 anos ou o excepcional de qualquer idade, quando necessitar de consulta médica, devendo constar no atestado médico o dia e hora da consulta.

CATEGORIA: Jornalistas – Jornais e Revistas – Ceará
VIGÊNCIA: 01-09-2005 até 31-08-2006

Será abonada a falta da mãe ou do pai jornalista no caso de necessidade de acompanhamento médico a filhos de até 12 anos de idade. No caso de os filhos serem deficientes ou inválidos, sem limite de idade, mediante comprovação efetuada através de declaração médica.

CATEGORIA: Correios – Nacional
EMPRESA: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT
VIGÊNCIA: 01-08-2005 até 31-07-2006

Assegura-se ao empregado o direito à ausência remunerada de 5 dias, durante a vigência deste Acordo, para levar ao médico filho(s) de até 18 anos completos de idade, filho(s) e cônjuge portador(es) de necessidades especiais, esposa gestante e pais com mais de 65 anos de idade, mediante apresentação de atestado médico de acompanhamento, no prazo de dois dias úteis da data de emissão do atestado.

CATEGORIA: Empregados em Processamento de Dados – Santa Catarina
VIGÊNCIA: 01-10-2004 até 31-07-2005

Serão consideradas faltas justificadas ao serviço, sem prejuízo remuneratório, além das já previstas nos artigos 473 da CLT e 10º, II, parágrafo 1º do ADCT, as ausências dos empregados na hipótese de acompanhamento de filho(a) até 12 anos, ou inválidos, em consultas médicas, mediante a apresentação de comprovante médico, relativamente a data e o tempo de permanência da respectiva consulta.

CATEGORIA: Empregados em Processamento de Dados – Nacional
EMPRESA: DATAPREV
VIGÊNCIA: 01-05-2004 até 30-04-2005

(...)

§ 3º – A DATAPREV concederá horário flexível ao empregado que possua dependente deficiente nos termos desta cláusula, de acordo com entendimentos com a chefia. As situações não acordadas com as chefias imediatas poderão ser avaliadas, por solicitação do empregado, pelo Serviço Social da Empresa, que encaminhará parecer sobre o caso a chefia do empregado, para a decisão final.

§ 4º – Para efeito desta cláusula consideram-se dependentes do empregado: o(a) cônjuge ou companheira(o), os pais, os filhos legítimos ou adotados, ou menor que esteja sob guarda judicial e empregados com dependentes curatelados e/ou tutelados.

CATEGORIA: Empregados em Processamento de Dados – Nacional
EMPRESA: SERPRO
VIGÊNCIA: 01-05-2005 até 30-04-2006

(...)

§ 2º O empregado que tenha filho ou equiparado deficiente terá direito a horário flexível, respeitada sua jornada de trabalho semanal, mediante prévio parecer do serviço médico da Empresa e anuência da chefia imediata.

CATEGORIA: Empregados em Processamento de Dados – Pará
EMPRESA: PRODEPA – PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DO PARÁ
VIGÊNCIA: 01-06-2005 até 31-05-2006

(...)

§ 1º – A empresa concederá horário flexível ao empregado que possua dependente deficiente nos termos desta cláusula, de acordo com entendimento da chefia e aprovação da diretoria da área.

CATEGORIA: Empregados em Processamento de Dados – Rio de Janeiro
VIGÊNCIA: 01-09-2005 até 31-08-2007

O empregado que tenha dependente deficiente poderá ter direito a horário flexível, mediante apresentação de parecer médico e de comum acordo com a empresa, inclusive para fins de compensação do horário, que não será computado como horas extraordinárias.

CATEGORIA: Profissionais de Saúde – Rio Grande do Sul
VIGÊNCIA: 01-04-2005 até 31-03-2007

Serão consideradas dispensas ao trabalho, sem prejuízo da remuneração, o atraso ou ausência do empregado quando para acompanhar filho menor de 12 anos ou inválido de qualquer idade a atendimento médico, limitada a dispensa ao equivalente a 01 jornada diária da carga horária do empregado, por mês, e desde que haja comprovação, através de atestado médico competente, que contenham o horário de atendimento, nome do filho atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante, dentro de 48 horas após a ausência do empregado.

§ Único - No caso de ausência para hospitalização, o limite será

DIEESE

Direção Executiva

Carlos Andreu Ortiz – Presidente
STI. Metalúrgicas de São Paulo
João Vicente Silva Cayres – Vice-presidente
Sind. Metalúrgicos do ABC
Antonio Sabóia B. Junior – Secretário
SEE. Bancários de São Paulo
Carlos Eli Scopim – Diretor
STI. Metalúrgicas de Osasco
Alberto Soares da Silva – Diretor
STI. Energia Elétrica de Campinas
Zenaide Honório – Diretora
APEOESP
Pedro Celso Rosa – Diretor
STI. Metalúrgicas de Curitiba
Paulo de Tarso G. B. Costa – Diretor
Sind. Energia Elétrica da Bahia
Levi da Hora – Diretor
STI. Energia Elétrica de São Paulo
Carlos Donizeti França de Oliveira – Diretor
Femaco – FE em Asseio e Conservação
do Estado de São Paulo
Mara Luzia Feltes – Diretora
SEE. Assessoria Perícias e Porto Alegre
Célio Ferreira Malta – Diretor
STI. Metalúrgicas de Guarulhos
Eduardo Alves Pacheco – Diretor
CNTT/CUT

Direção técnica

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico
Nelson de C. Karam – coordenador técnico de relações sindicais
Ademir Figueiredo – coordenador de desenvolvimento e estudos

Equipe técnica responsável

Ademir Figueiredo
Luís Augusto Ribeiro da Costa
Ramiro Moraes Torres
Vera Lúcia M. Gebrim
Iara Heger e Geni Marques (revisão)

Equipe de apoio

Gonçalo G. de Oliveira
Rafael S. Serrao
Vladimir Luis da Silva
Victor Gnecco S. Pagani