

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

*Acordo Coletivo de Trabalho que entre si celebram, de um lado, a **SOUZA E RIOS SERVIÇOS LTDA.**, estabelecida em Vazante-MG, à Av. Geraldo Campos nº 197, Bairro Novo Horizonte, inscrita no CNPJ sob o nº 07.153.054/0001-36, doravante denominada **EMPRESA**, neste ato representada pelo Sr. **FÁBIO RIOS LANDIM**, brasileiro, casado, gerente, portador da cédula de identidade nº M-7.494.908 e CPF nº 000.432.986-48, residente e domiciliado na Av. Geraldo Campos nº 250, Bairro Novo Horizonte, em Vazante-MG e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE VAZANTE**, sediado em Vazante-MG, à Av. Odilon Luiz nº 190, Bairro Cidade Nova I, inscrito no CNPJ sob o nº 22.243.562/0001-07, doravante denominado **Sindicato**, neste ato representado por seu presidente, Sr. **EDGARD NUNES DA SILVA**, brasileiro, casado, operador de utilidades, portador da cédula de identidade nº M-4.336.370 – SSPMG e CPF nº 634.712.216-20, residente e domiciliado na Av. Minas Gerais nº 690, Bairro Vazante Sul, em Vazante-MG, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante cláusulas e condições seguintes:*

1ª - REAJUSTE SALARIAL – As partes acordam que os salários vigentes em 30/09/2007 serão reajustados mediante a aplicação de 6% (seis por cento).

§ 1º - Do percentual aplicado no *caput* deverá ser descontado a antecipação efetuada pela empresa, correspondente ao INPC, ou seja, 4,89% (quatro vírgula oitenta e nove por cento).

§ 2º - A diferença salarial, gerada no interregno de 01/10/2007 a 31/01/2008, será paga juntamente com a folha de pagamento do mês de março de 2008.

2ª - SALÁRIO DE INGRESSO – A partir de **1º de outubro de 2007**, nenhum empregado, excetuando-se o menor aprendiz, o empregado aluno e o Office-boy, contínuo ou mensageiro, terá o salário de ingresso inferior a R\$ 429,00 (quatrocentos e vinte e nove reais).

Parágrafo Único – As partes se comprometem a rever o salário de ingresso previsto no *caput*, quando do aumento do salário mínimo.

3ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO – O pagamento deverá ser efetuado, impreterivelmente, até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao mês vencido.

§ 1º - Quando o 5º (quinto) dia útil coincidir com a segunda-feira, o pagamento será antecipado para o 4º (quarto) dia útil.

§ 2º - A empresa concederá aos seus empregados adiantamento de salário no valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário nominal, até o dia 20 (vinte) de cada mês, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente.

§ 3º - As faltas ocorridas na quinzena, desde que remuneradas pelo empregador, não retiram do empregado o direito ao adiantamento.

§ 4º - Salvo motivo de força maior, o não pagamento dos salários ou do adiantamento determinado nesta cláusula acarretará multa diária, revertida ao empregado, de 0,3% (três décimos por cento) do seu salário nominal, não podendo ultrapassar a 1,5% (um vírgula cinco por cento) do salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

4ª - HORAS EXTRAS – As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

- a) Com acréscimo de 60% (sessenta por cento) em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, até o limite de 40 (quarenta) mensais;
- b) Com acréscimo de 100% (cem por cento) em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de 40 (quarenta) mensais.
- c) Com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal dos dias de repouso semanal remunerado, feriados e dias já compensados as horas neles trabalhadas, exceto se for concedido outro dia de folga, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após a realização do trabalho. Excetuando-se a hipótese de escala de revezamento, a concessão de outro dia de folga dependerá de acordo, por escrito, entre empresa e empregado.
- d) Os percentuais aos quais se referem esta cláusula não se aplicam aos empregados que laborem em turnos ininterruptos de revezamento, uma vez que há Acordo Coletivo de Trabalho específico para tais trabalhadores.
- e) Exceto nos casos de trabalho para compensação de jornada, é vedada a realização de horas extraordinárias pelo trabalhador, nos primeiros 30 (trinta) dias após o retorno de gozo de benefício previdenciário decorrente de acidente do trabalho.

5º - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA – Aos empregados que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 15 (quinze) meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos arts. 52 a 58 da Lei 8.213, fica assegurado o emprego ou os salários durante o período que faltar para a aquisição do direito.

§ 1º - O benefício previsto nesta cláusula somente será devido caso o empregado informe à empresa, por escrito, que se encontra em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no “Caput”, salvo se todos o período de trabalho gerador do direito à aposentadoria tiver sido cumprido na mesma empresa.

§ 2º - A comunicação à empresa deverá ocorrer no máximo até 60 (sessenta) dias após o empregado completar as condições para aposentadoria.

§ 3º - Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 45 dias de prazo, a partir da comunicação efetuada à empresa.

§ 4º - Não tendo o empregado cumprido o disposto nos Parágrafos 1º, 2º e 3º, mas comprovado após sua dispensa estar nas condições previstas nesta Cláusula, a empresa poderá optar por reintegrá-lo ou ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar à Previdência Social, durante o período que faltar para completar o tempo de contribuição previsto no “Caput” e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será de no máximo de 15 (quinze) meses.

§ 5º - Obtendo novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§ 6º - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito à Previdência Social.

§ 7º - As condições desta Cláusula prevalecem enquanto forem mantidas as atuais condições de aposentadoria por tempo de serviço.

6ª - FÉRIAS – CONCESSÃO – O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

Parágrafo Único – A empresa que cancelar a concessão das férias já comunicadas, ressarcirá as despesas irreversíveis para viagem ou gozo de férias, feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

7ª - ABONO DE FÉRIAS – Ao empregado que durante o período aquisitivo de férias, não tiver mais de 7 (sete) faltas ao serviço, justificadas ou não, quando sair em gozo de férias, será pago um abono nos seguintes valores e condições;

- a) O abono será no valor correspondente a 1/3 (um terço) do salário nominal mensal, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de R\$ 772,00 (setecentos e setenta e dois reais), para o empregado que tiver 0 (zero) falta no período aquisitivo;
- b) O abono será no valor correspondente a 1/4 (um quarto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias e não poderá superar o valor máximo de R\$ 521,00 (quinhentos e vinte e um reais) para o empregado que não tiver mais de 4 (quatro) faltas ao serviço, justificadas ou não;
- c) O abono será no valor correspondente a 1/5 (um quinto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de R\$ 441,00 (quatrocentos e quarenta e um reais), para o empregado que tiver mais de 4 (quatro) e até 7 (sete) faltas justificadas ou não.

§ 1º - Não serão consideradas faltas para os fins previstos nesta cláusula as seguintes ausências ao trabalho:

- a) As enumeradas no art. 473 da CLT;
- b) Por motivo de maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos para percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social e que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte) dias;
- c) Por motivo de acidente do trabalho, desde que o afastamento dentro do período aquisitivo seja inferior a 6 (seis) meses;
- d) Por motivo de doença, quando o afastamento for superior a 15 (quinze) dias contínuos e desde que o empregado tenha recebido da Previdência Social prestações de auxílio-doença por até 6 (seis) meses dentro do período aquisitivo;
- e) Por motivo de casamento, paternidade, morte do sogro ou sogra, sindical, atestado pediátrico, nos limites máximos remunerados por este Acordo.

§ 2º - O abono previsto nesta cláusula somente será devido nos casos de gozo das férias e demissão do empregado pela empresa, sem justa causa, não sendo devido no caso de férias proporcionais;

§ 3º - Na ocorrência de férias coletivas, gozando o empregado férias proporcionais, iniciando-se novo período aquisitivo de férias, o abono será pago também proporcionalmente;

§ 4º - Quando as férias forem gozadas parceladamente o abono será pago na saída do maior período de gozo;

§ 5º - O empregado que gozar férias antecipadas, receber o abono e faltar mais de 7 (sete) vezes dentro do período aquisitivo, perderá o direito ao abono referente ao período aquisitivo subsequente;

§ 6º - Ao dirigente sindical que faltar, por convocação do seu Sindicato, pagar-se-á o abono de férias na mesma proporção das férias a que fizer jus;

§ 7º - O abono previsto nesta cláusula não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos e não sofrerá incidências trabalhista e previdenciárias, conforme expressamente previsto no art. 144 da CLT e no art. 28 § 9º, “e”, 6 da Lei 8.212, de 24/07/1991, respectivamente.

§ 8º - Esta cláusula entra em vigor a partir e 1º de junho de 2007 abrangendo todos os trabalhadores que vierem a gozar férias a partir desta data ou no TRCT, se for o caso.

8ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS – A empresa pagará a todos os seus empregados, a título de PLR, o valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário nominal mensal, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 14 (quatorze) dias, em duas parcelas, sendo a primeira em 20/07/2007 e a segunda em 20/02/2008.

§ 1º - Para fins de aferição do valor a ser pago ao obreiro, a empresa incorporará, mensalmente, o valor equivalente a 1,67% do salário nominal mensal, ou seja, 1/12 (um doze avos) para cada mês trabalhado, desde que o trabalhador tenha 0 (zero) falta ao serviço, justificadas ou não, durante o mês, obedecendo as mesmas datas previstas no “*Caput*”.

§ 2º - Ocorrendo dispensa do empregado, a empresa deverá quitar no TRCT a parcela que lhe for de direito à época da dispensa.

§ 3º - O período de apuração será compreendido entre 1º/01 a 31/12/2008.

9ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO – A empresa se obriga a fornecer a seus empregados, em papel timbrado, comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos.

10ª - RELAÇÃO DE SALÁRIOS PAGOS – A empresa deverá preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos e condições:

a) Para fins de obtenção de Auxílio Doença: 3 (três) dias úteis;

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

c) Para fins de aposentadoria especial: 30 (trinta) dias.

11ª - ADICIONAL NOTURNO – A remuneração do trabalho noturno, para os empregados que não trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, será de 20% (vinte por cento) para os fins art. 73 da CLT.

Parágrafo Único – O percentual de 20% (vinte por cento) pactuado nesta cláusula aplica-se exclusivamente ao trabalho realizado entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

12ª - FORNECIMENTO DE LANCHE – A empresa obriga-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados para prestação de serviço extraordinário além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período igual ou superior a 01 (uma) hora.

Parágrafo Único – O intervalo concedido decorrente do lanche, até o limite máximo de 15 (quinze) minutos, não será computado na duração do trabalho.

13ª - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL – Fica vedado à empresa anotar na Carteira Profissional do empregado os atestados médicos concedidos, excetuadas as anotações determinadas por lei ou por exigência do INSS.

14ª - INDENIZAÇÃO ESPECIAL – Aos empregados dispensados sem justa causa, que contem na ocasião da dispensa com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos, será paga, a título de indenização, uma parcela equivalente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário nominal devido na data da comunicação da dispensa.

Parágrafo Único – Esta indenização não será cumulativa com nenhuma outra vantagem decorrente de obrigação superveniente. Assim sendo, caso ocorra alteração na legislação ou Decisão Judicial determinando pagamento de indenização ou Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço, ocorrerá a compensação, prevalecendo a situação mais favorável.

15ª - ABONO POR APOSENTADORIA – Aos empregados que se desligarem da empresa, por pedido de dispensa espontâneo formulado após se aposentarem por qualquer motivo, será paga uma gratificação única, nos valores e condições a seguir:

- a) No valor equivalente a 2 (dois) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 5 (cinco) e menos de 10 (dez) anos da empresa.
- b) No valor equivalente a 3 (três) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 10 (dez) e menos de 15 (quinze) anos na empresa.
- c) No valor equivalente a 5 (cinco) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 15 (quinze) anos na empresa.

§ 1º - Esta gratificação não será devida ao empregado que não se desligar ou for readmitido dentro do prazo de 60 (sessenta) dias contados do desligamento.

§ 2º - Também fará jus à referida gratificação o empregado que, não a tendo recebido, em decorrência de sua readmissão, vier a se desligar definitivamente da empresa por pedido de dispensa espontâneo.

§ 3º - Caso o empregado venha a se aposentar, após ter ficado afastado da empresa, em gozo de Auxílio Doença, o valor da gratificação terá por base o último salário efetivamente recebido, porém, corrigido pelos aumentos coletivos concedidos pela empregadora no período de seu afastamento.

§ 4º - A gratificação prevista nesta cláusula somente será devida desde que a legislação superveniente não estabeleça indenização ou outra compensação para esta hipótese.

16ª - COMPLEMENTO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO – A empresa concederá ao empregado em gozo de benefício de Auxílio Previdenciário, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o salário nominal, deduzido de parcela equivalente ao desconto para o INSS, respeitando-se sempre para efeito da complementação o limite máximo do salário de contribuição previdenciária do empregado.

17ª - UNIFORMES – A empresa fica obrigada a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até 3 (três) uniformes de trabalho, por ano, quando o uso deste for por ela exigido.

18ª - RECEBIMENTO DE PIS – A empresa, não possuindo convênio para pagamento direto do PIS, se obriga a conceder a seus empregados 3 (três) horas para o recebimento do mesmo.

19ª - REFEITÓRIOS/VESTIÁRIOS – Não possuindo restaurante, a empresa obriga-se a manter local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmita, além de local para troca de roupa e bebedouros.

20ª - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO – Caso o INSS não efetue o pagamento do 13º salário, referente ao afastamento do empregado em gozo de auxílio doença, no período superior a 15 (quinze) dias e inferior a 180 (cento e oitenta) dias, a empresa, ao efetuar o pagamento do 13º salário não poderá descontar esse período.

21ª - LICENÇA CASAMENTO – A licença para casamento prevista no item II do art. 473 da CLT deverá ser de 3 (três) dias úteis consecutivos.

22ª - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE – A empresa concederá licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que adotarem, judicialmente, crianças na faixa etária de 0 (zero) a 06 (seis) meses de idade, sem prejuízo do direito a férias.

23ª - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE – Fica vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e término de contrato a prazo.

§ 1º - Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprova-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico.

§ 2º - A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do Sindicato dos Trabalhadores.

24ª - ALEITAMENTO/ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS – Para amamentar o próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, será facultado à empregada mãe acumular os 30 minutos previsto no art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária 01 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 01 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.

§ 1º - A ausência ao trabalho para acompanhar seus filhos menores até 10 anos ao médico, desde que comprovado por atestado médico, não poderá acarretar punição disciplinar para a empregada.

§ 2º - A ausência ao trabalho conforme previsto no Parágrafo anterior em até 1 (um) dia por trimestre, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e Repouso Semanal Remunerado.

25ª - ATESTADOS MÉDICOS – Serão aceitos atestados de qualquer instituição, desde que homologado pelo Médico do Trabalho da empresa.

Parágrafo Único – O atestado odontológico terá validade de dois dias, prorrogável por mais um. Ultrapassado este limite, o atestado deverá ser passado por médico e nas condições já estabelecidas.

26ª - ABONO DE FALTA – A empresa abonará, sem prejuízo do salário, 1 (um) dia de falta em razão do falecimento de sogro ou sogra, bem como na hipótese de internação hospitalar da esposa(o) ou companheira(o), desde que o empregado beneficiário apresente comprovação escrita do fato autorizativo.

27ª - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO – Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído.

Parágrafo Único – Aplica-se o disposto no “Caput” desta cláusula, também, nas hipóteses de substituições sucessivas, desde que a soma dos períodos ultrapasse a 31 (trinta e um) dias.

28ª - EMPREGADO ESTUDANTE – O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo

estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada legal, salvo casos excepcionais ou de força maior.

29ª - EMPREGADO ALUNO – O empregado aluno ou o menor aprendiz, ao ser encaminhado para fábrica ou empresa em definitivo após a conclusão do aprendizado, deverá passar a receber, a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua efetivação, pelo menos o salário de ingresso previsto neste Acordo.

§ 1º - Após o período máximo de 60 (sessenta) dias, deverá receber pelo menos salário igual ao menor salário pago para a função que passar a exercer, desde que o curso realizado na empresa tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.

§ 2º - Inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo após 60 (sessenta) dias o menor salário da função.

30ª - QUADRO DE AVISO DO SINDICATO – A empresa reservará local para afixação de avisos do Sindicato, em local interno e apropriado para tal, limitado os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria econômica.

31ª - AUXÍLIO FUNERAL – A empresa ficará obrigada a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias a quantia equivalente a 01 (um) salário ingresso previsto neste Acordo, a título de Auxílio Funeral.

32ª - PROMOÇÕES – As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercício comportará um período experimental de no máximo 90 (noventa) dias. Após esse prazo, se o empregado permanecer na nova função esta deverá ser anotada em sua CTPS, bem como o aumento salarial, se for o caso. A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de no máximo 180 (cento e oitenta) dias.

33ª - RETORNO DO EMPREGADO DO INSS – A empresa se obriga a dar garantia de emprego ou salário, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefício previdenciário por prazo superior a 30 (trinta) dias, em decorrência de doença, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da empresa.

34ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 90 (noventa) dias.

§ 1º - Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, num prazo inferior a 12 (doze) meses.

§ 2º - O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 60 (sessenta) dias, quando a admissão se der para a função, ou cargo, exercido anteriormente noutra empresa, pelo prazo mínimo de 6 (seis) meses comprovados pela anotação na CTPS.

35ª – CARTA DE REFERÊNCIA – A empresa não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção e admissão.

36ª - CARTA DE DISPENSA – A empresa fica obrigada a comunicar, por escrito, a dispensa do empregado no prazo máximo de 03 (três) dias.

Parágrafo Único – Na hipótese de se tratar de dispensa por justa causa, a empresa informará, também por escrito, os motivos da dispensa, sob pena de criar presunção de inexistência de justa causa.

37ª - RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESA – A empresa se obriga a receber os diretores do sindicato da categoria profissional e seus assessores, desde que pré-avisados com 24 horas de antecedência.

38ª - LICENÇA PATERNIDADE – A licença paternidade prevista no inciso XIX, do art. 7º, combinado com o 1º do art 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ambos da Constituição Federal, será concedida a partir da data do parto ou da internação da esposa ou companheira, à escolha do empregado.

Parágrafo Único – Esta licença será de 5 (cinco) dias corridos, neles incluindo-se o dia previsto no inciso III do art. 473 da CLT.

39ª - PREENCHIMENTO DE VAGAS – Para preencher vagas, a empresa deverá dar preferência aos empregados já admitidos, desde que atendam aos requisitos exigidos e apresentem as mesmas condições de desempenho e potencial dos candidatos externos.

Parágrafo Único – A empresa não poderá discriminar qualquer empregado em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil e condições familiares.

40ª - MULTA – Fica estabelecida multa para qualquer das partes acordantes, no valor 1% (um por cento) do salário de ingresso previsto neste Acordo, por infração de qualquer das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, exceto quanto àquelas para as quais já estiver prevista sanção específica, percentual este aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação, salvo se tratar de cláusula que se cumpra em um único ato. O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

41ª - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL –

- a) **EEMPREGADOS** - A empresa se obriga a descontar, como simples intermediária, de todos os seus empregados, exceto dos pertencentes às categorias diferenciadas e dos profissionais liberais não participantes deste Acordo, uma contribuição no valor correspondente a 2% (dois por cento) do salário já corrigido, no mês de março/2008, com limite máximo de R\$ 70,00 (setenta reais).
- b) **EMPRESA** – A empresa concorda, também, em repassar ao Sindicato, sem nenhum ônus para os trabalhadores, valor igual ao da contribuição dada pelos trabalhadores em duas parcelas, sendo a primeira metade em 25/03 e a segunda em 25/04/2008, devendo tais importâncias ser depositadas em conta-corrente especificada no parágrafo primeiro desta cláusula.

§ 1º - O desconto dos trabalhadores previsto nesta cláusula será feito de uma só vez, devendo a importância total ser depositada pela empresa na conta nº 7.120-X, agência 1338-2, do Banco do

Brasil, em nome do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Vazante.

§ 2º - Na eventualidade de reclamação e condenação trabalhista, o Sindicato Profissional responderá regressivamente perante a empresa.

§ 3º - A importância arrecadada deverá ser depositada até o 5º dia útil subsequente ao desconto, sob pena de multa no valor de 20% (vinte por cento) sobre o montante arrecadado, sem prejuízo da correção monetária.

42ª - JUÍZO COMPETENTE – Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação deste Acordo.

43ª - VIGÊNCIA – O presente Acordo terá vigência de 1 (um) ano, iniciando em 1º de outubro de 2007 e com término em 30 de setembro de 2008.

Parágrafo Único – As cláusulas, condições e benefícios deste Acordo Coletivo de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo o seu valor normativo, com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.

Vazante, 31 de janeiro de 2008.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE VAZANTE.
EDGARD NUNES DA SILVA - CPF 634.712.216-20**

**SOUZA E RIOS SERVIÇOS LTDA.
FÁBIO RIOS LANDIM
CPF 000.432.986-48**