

*Acordo Coletivo de
Trabalho - 2012 / 2013
Vazante - MG*



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – DATA BASE 2012 – 2013

Acordo Coletivo de Trabalho que entre si celebram a **VOTORANTIM METAIS ZINCO S.A.**, estabelecida em Vazante-MG, à Rodovia LMG 706, Km 65, inscrita no CNPJ sob o n. 42.416.651/0010-06, doravante denominada Empresa, neste ato representada por Sr. **JOÃO CARLOS MUSA MACHADO**, brasileiro, casado, Gerente Geral de Mineração, portador da cédula de identidade nº M 481.326 e CPF nº 391.854.196-72, residente e domiciliado na Rua das Goiabeiras nº 25, Bairro Nossa Senhora de Fátima em Vazante – MG e Sr. **VANOR SEVERINO RIBEIRO**, brasileiro, casado, Coordenador de DHO portador da cédula de identidade nº M7.782.061 e do CPF nº 573.586.306-10, residente e domiciliado na Av. Odilon Luis,462– Cidade Nova I 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 n. 190, Bairro Cidade Nova I, inscrito no CNPJ sob o n. 22.243.562/0001-07, doravante denominado Sindicato, neste ato representado por seu presidente em exercício, Sr. **EDGARD NUNES DA SILVA**, brasileiro, casado, operador de utilidades, portador da cédula de identidade nº M 4.336.370 – SSP/MG. e CPF nº 634.712.216/20, residente e domiciliado na Av. Minas Gerais, 690 – Bairro Vazante Sul, em Vazante – MG, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as cláusulas e condições seguintes:

CLAUSULAS ECONÔMICAS

PRIMEIRA – CORREÇÃO SALARIAL - As partes acordam os seguintes critérios de reajustamento salarial a serem aplicados sobre os salários nominais vigentes em 31 de dezembro de 2012:

- a) Em 1º de janeiro de 2013 reajustamento salarial de 7,0% (sete inteiros percentuais) para os salários até o valor de R\$ 3.550,00 (três mil quinhentos e cinquenta reais).
- b) Parcela fixa de R\$ 205,00 (duzentos e cinco reais) para salários de R\$ 3.550,00 (três mil quinhentos e cinquenta reais) até R\$ 4.881,00 (quatro mil oitocentos e oitenta e um reais)
- c) Para salários acima de R\$ 4.881,00 (quatro mil oitocentos e oitenta e um reais) reajustamento salarial de 4,20% (quatro inteiros e vinte centésimos percentuais).
- d) Abono único de 430,00 (quatrocentos e trinta reais) desvinculando do salário para todos os fins.

§ 1º - QUITAÇÃO - Com base nos fundamentos jurídicos, na livre vontade das partes, no conjunto econômico representado pelo presente acordo, as partes, dão, mutuamente, plena, rasa e geral quitação, por si e por seus representados, quanto à inflação verificada até a data-base - 30 de setembro de 2012, para nada mais reclamar em Juízo ou fora dele, seja a que título for.

§ 2º - POLÍTICA SALARIAL - Ao empregado ocupante exclusivamente a cargo de diretoria, gerência geral ou equivalente poderá ser aplicada política salarial distinta e interna da Empresa.

SEGUNDA - SALÁRIO DE INGRESSO - A partir de 01/01/2013, nenhum empregado, excetuando-se o menor aprendiz, o empregado aluno e o “office-boy”, contínuo ou mensageiro, perceberá salário de ingresso inferior a R\$ 960,00 (novecentos e sessenta reais).

§ 1º - O salário de ingresso previsto nesta cláusula será corrigido durante a vigência deste acordo, com o mesmo percentual de antecipação ou reajuste salarial que for concedido à categoria profissional.

TERCEIRA - 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 do início das férias, será pago um abono nos seguintes valores e condições:

A - O abono será no valor correspondente a R\$1.400,00 (um mil e quatrocentos reais), para o empregado que tiver 0 (zero) falta no período aquisitivo.

B – O abono será no valor correspondente a 1/3 (um terço) 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\$1.105,34 (um mil e cento e cinco reais e trinta e quatro centavos) para o empregado que não tiver mais de 4 (quatro) faltas ao serviço.

C - 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 do empregado e não poderá superar o valor máximo de R\$ R\$933,00 (novecentos e trinta e três 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 ausências enumeradas nos artigos 473 e 131 e segs. da CLT, e cláusula 28ª deste Acordo Coletivo de Trabalho;

§ 2º - O abono previsto nesta cláusula somente será devido nos casos de gozo das férias e de 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, o abono será pago também proporcionalmente;

§ 4º - Quando as férias forem gozadas parceladamente o abono será pago no início do primeiro 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 - Os limites fixados nas alíneas A, B e C serão corrigidos durante a vigência deste acordo com o mesmo percentual de antecipação ou reajuste salarial que for concedido à categoria profissional.

CLAUSULAS SOCIAIS

QUARTA - CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO - As partes estabelecem que a anotação da jornada de trabalho para os empregados prevista no artigo 74, parágrafo 2º da CLT, será feita através de sistema alternativo de controle da jornada, conforme disciplinado pelo Ministério do Trabalho através da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, com fundamento no disposto no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal.

§ 1º - Através do referido sistema alternativo a jornada normal de trabalho será automaticamente registrada através de sistema eletrônico, devendo o empregado registrar no relógio de ponto apenas as exceções que ocorrerem no mês, entendendo-se como exceção qualquer alteração na jornada normal de trabalho, tais como, horas extras, faltas, atrasos, suspensões, férias, licenças médicas, etc...

§ 2º - Fica acertado que será tolerado um limite de 20 (vinte minutos) de atraso na entrada para o trabalho, acumulado por mês.

§ 3º - O sistema ora adotado demonstra especificamente e reconhece as seguintes características, e assim não admite: (i) restrições à marcação ou registro do ponto; (ii) marcação automática do ponto; (iii) exigência de autorização prévia para marcação de jornada e; (iv) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 4º - O sistema alternativo de controle eletrônico de ponto está disponível no local da prestação de trabalho, permite a plena e eficaz identificação do empregado e empregador, bem como possibilita, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações da jornada de trabalho realizadas pelo empregado.

§ 5º - Por força do presente ajuste quanto ao Sistema Alternativo de Controle de Jornada previsto na Portaria n.º 373/11, estabelecem as partes que a EMPRESA estará liberada da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto (REP), previsto no artigo 31 da Portaria 1.510/09, não caracterizando esse modo de agir qualquer descumprimento dos termos da aludida Portaria, isentando a EMPRESA, por consequência, das penalidades previstas no artigo 28 da indigitada norma (1.510/09).

QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA - A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, sem qualquer acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado com a diminuição em outro dia, dentro da mesma semana ou no máximo em até trinta dias da realização, sem qualquer efeito pecuniário ao trabalhador, respeitando, contudo, o limite máximo da jornada diária de 10 horas.

§ 1º - No sentido de suprimir o labor aos sábados para os empregados que trabalham em horário administrativo, mediante efetiva compensação de horários, a jornada de trabalho normal será prorrogada com a prestação de serviço suplementar de segunda a quinta-feira, em uma hora diária, respeitado, contudo, o limite semanal das 44 horas e o diário máximo de dez horas.

§ 2º - Quando o sábado coincidir com feriado nacional ou municipal, caberá à empresa adotar alternativamente, uma das seguintes soluções, comunicando-a aos empregados antecipadamente:

- a) Reduzir proporcionalmente a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- b) Reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho, em um dia da semana;

SEXTA - HORAS EXTRAS - As horas extras, quando não compensadas, serão remuneradas com 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, ressalvadas as situações mais favoráveis já praticadas. As horas extras excedentes de 2 (duas) por dia, nos termos do artigo 61 da CLT, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento).

§ 1º - **DOBRA DE JORNADA** - Nos casos de "dobra de jornada" por necessidade imperiosa em turno ininterrupto de revezamento, a hora extra será remunerada com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento), salvo se for concedida folga remunerada no dia subsequente, hipótese em que receberá as horas extras trabalhadas com 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal.

§ 2º - **TREINAMENTOS** - Não serão remuneradas as horas de treinamento realizadas fora da jornada normal de trabalho até o limite de 04 horas mensais por empregado, desde que os treinamentos sejam realizados fora da unidade e não sejam caracterizados como legais. Aquelas realizadas dentro do limite de 5 (cinco) a 8 (oito) horas mensais por empregado serão remuneradas como normal independente do tipo de

treinamento. As demais horas de treinamento quando realizadas e não compensadas, deverão ser pagas como horas extras na forma deste Acordo Coletivo. A convocação para treinamento deverá ocorrer no mínimo com 24 horas de antecedência e os treinamentos preferencialmente não poderão coincidir com os dias de folga e continuidade ao turno noturno.

§ 3º - MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA - Não será considerado trabalho extraordinário os 20 (vinte) minutos anteriores ao início da jornada, relativos ao comparecimento do empregado ao trabalho e preparação para início dos trabalhos, bem como os 20 (vinte) minutos posteriores ao término da jornada, relativos ao encerramento do expediente.

§ 4º - COMPENSAÇÃO HORAS DE SOBREAVISO - As horas de sobreaviso eventualmente realizadas serão compensadas à fração de 1/3 (um terço) do período de sobreaviso. Para o pessoal de nível operacional, as horas de sobreaviso não compensadas dentro de 30 (trinta) dias serão convertidas em pecúnia, também na proporção de 1/3.

§ 5º - NECESSIDADE IMPERIOSA - A Empresa fica desobrigada de observar o limite de duas horas extras diárias, folgas, Domingos e dias compensados em razão de necessidade imperiosa e possível parada de processo produtivo.

SÉTIMA - FÉRIAS / CONCESSÃO - O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados, dias já compensados, repouso, folgas e no dia imediato que antecede a folga.

§ 1º - Quando a empresa 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.

§ 2º - Quando a empresa conceder licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias e em decorrência prejudicar o direito às férias dos empregados, deverá ao final da licença efetuar a estes o pagamento de 1/3 (um terço) dos dias de férias proporcionais a que fazia jus no início da licença, a título do adicional estabelecido na Constituição Federal.

§ 3º - O empregado que solicitar demissão do emprego, após o período de experiência e antes de completar 12 (doze) meses de serviço terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias na proporção determinada no parágrafo único do artigo 146 da CLT, sem o acréscimo previsto no inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIO - Os salários dos trabalhadores da empresa acordante, serão pagos no último dia do mês trabalhado, ressalvado a superveniência de motivos imperiosos que impossibilitem o pagamento naquela data.

Parágrafo Único - Até o dia 15 (quinze) de cada mês, a empresa acordante pagará uma antecipação de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal para os empregados horistas e 50% (cinquenta por cento) para os mensalistas. O percentual acima será pago proporcionalmente ao número de dias trabalhados na quinzena do período correspondente, ressalvada a superveniência de motivos imperiosos, que impossibilitem o adiantamento naquela data.

NONA - ADICIONAL NOTURNO - Todos os empregados que exercem atividade em horário noturno perceberão adicional no percentual de 30% sobre o período.

Parágrafo Único - O adicional noturno será pago, independentemente da compensação das horas extras.

DÉCIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO - No pagamento do 13º salário não será descontado o período de até 180 (cento e oitenta) dias relativos ao afastamento do empregado em gozo de auxílio doença, devidamente caracterizado por médico da empresa ou pelo órgão competente da Previdência Social. A empresa complementarará neste caso, o valor do 13º Salário proporcional ao referido período de afastamento, sem prejuízo do 13º salário relativo ao período efetivamente trabalhado.

DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO - Os empregados sempre receberão a primeira parcela do 13º salário juntamente com as férias, salvo se houver manifestação expressa em sentido contrário pelo empregado.

Parágrafo Único - O empregado sujeito a férias coletivas poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário no mês em que completar aniversário de admissão na empresa.

DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO - Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, o direito de receber salário e adicionais que forem devidos no período, iguais aos do empregado substituído, excetuando-se os casos de substituição por desligamento do ocupante anterior do cargo, onde a referência para pagamento será a faixa inicial do cargo, conforme definido em política salarial da empresa.

Parágrafo Único - Aplica-se o disposto no "caput" desta cláusula para os empregados ocupantes do nível GS 33 e abaixo, e nas hipóteses de substituições sucessivas, desde que a soma dos períodos ultrapasse a 31 (trinta e um) dias consecutivos, sendo vedado o rodízio de substitutos.

DÉCIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES - As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido demandará um período experimental de no máximo 60 (sessenta) dias. Após esse prazo, se o empregado

permanecer na nova função esta deverá ser anotada em sua CTPS, bem como o aumento salarial se devido, de acordo com a política do plano de cargos e salários da Empresa.

Parágrafo Único - A promoção para o cargo de chefia demandará um período experimental de no máximo 180 (cento e oitenta) dias.

DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 60 (sessenta) dias.

Parágrafo Único - 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 da dispensa.

DÉCIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS - Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, a empresa permitirá ao Sindicato a afixação de 2 (dois) quadros de avisos em locais visíveis, de comunicação de interesse do trabalhador, devendo ser aprovados pela empresa os termos dos avisos a serem veiculados.

DÉCIMA SEXTA - EMPREGADO ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS – Serão abonadas as faltas do empregado estudante, para prestação de exames, desde que esteja regularmente matriculado em curso regular, ministrado por estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido, pré-avisada a empresa com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência e com posterior comprovação e desde que o horário dos exames seja coincidente com o horário de trabalho.

Parágrafo Único - O empregado deverá programar previamente com a Empresa as datas para realização dos exames supletivos.

DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO - A empresa arcará com a importância correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor mensal do prêmio do seguro de vida em grupo.

DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL - No caso de falecimento do empregado, a empresa arcará com as despesas de funerais e no caso de falecimento do cônjuge ou filhos sob sua dependência econômica, a empresa concederá ajuda financeira equivalente a um salário nominal do empregado.

§ 1º – Durante os três primeiros meses após o falecimento do empregado, a Empresa fornecerá aos seus dependentes uma cesta básica, bem como, assistência médica nos termos da UNIMED, sem qualquer ônus para os dependentes.

§ 2º – O benefício previsto no “caput” desta cláusula só terá validade no caso de não haver cobertura pelo Seguro de Vida vigente.

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

VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO - O empregado que conte com mais de 90 (noventa) dias de trabalho na empresa, e for afastado por auxílio doença pago pela Previdência Social, fará jus do 16º ao 120º (décimo sexto ao centésimo vigésimo) dia a uma complementação salarial correspondente à diferença entre o efetivamente recebido pela Previdência Social e o seu salário nominal, limitado este ao teto do salário- benefício previdenciário.

Parágrafo Único - Caso, por algum motivo, não seja concedido o benefício, não será devida qualquer complementação.

VIGÉSIMA PRIMEIRA – GARANTIA DE EMPREGO – Tem garantia de emprego ou salário:

- a) Por 120 (cento e vinte dias), a gestante, após o término do licenciamento compulsório, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, rescisão por justa causa, pedido de demissão ou acordo entre as partes;
- b) Por 60 (sessenta) dias, a todos os empregados, quando do retorno das férias.

§ 1º - A empresa poderá dispensar o empregado antes da data prevista na cláusula, desde que lhe pague antecipadamente os salários a que faria jus até a mencionada data, a título de indenização calculada com base no salário vigente na data da dispensa.

§ 2º - Caso ocorra dispensa antes da data prevista, o empregador ficará obrigado a pagar os salários conforme mencionado, e mais 30 (trinta) dias de aviso prévio, considerando-se como tempo de serviço para efeito de férias e 13º salário o período de garantia mais a projeção do aviso prévio.

VIGÉSIMA SEGUNDA – CARTA DE DISPENSA – A empresa obriga-se ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe, mediante recibo, comunicação escrita em que conste o motivo da dispensa, sob pena de assim não procedendo, no prazo de 3 (três) dias, presumir-se a dispensa como sendo sem justa causa.

VIGÉSIMA TERCEIRA – 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 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, ou seja, após 35 anos de contribuição para a Previdência Social, ou 14, 19, 24, ou 34 anos, nos casos de aposentadoria especial, fica assegurado o emprego ou os salários durante o

período que faltar para a aquisição do direito, desde que não seja infringido regra de ouro e que a performance do empregado seja mantida dentro da normalidade.

§ 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 todo o período de trabalho gerador do direito à aposentadoria tiver sido cumprido na mesma empresa.

§ 2º - A comunicação à empresa deverá ocorrer no máximo em 45 (quarenta e cinco) dias após o empregado completar 14, 19, 24, ou 34 anos de contribuição previdenciária, conforme o caso.

§ 3º - Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 60 (sessenta) 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 comprovando 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 12 (doze) 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.

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

VIGÉSIMA QUARTA - 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:

I - 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 na empresa.

II - 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.

III - 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, e será devido na data da rescisão do contrato de trabalho.

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

§ 5º - Nos casos de aplicação desta cláusula, o valor resgatável da FUNSEJEM, parte Empresa, será deduzido do valor devido ao Empregado desligado.

VIGÉSIMA QUINTA – PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA – Nos casos de aposentadoria por invalidez, a empresa pagará a seus empregados, como indenizadas, as férias vencidas e ainda não gozadas, devendo iniciar-se a contagem de um novo período aquisitivo, na hipótese de retorno do empregado ao trabalho.

Parágrafo Único – O pagamento previsto nesta cláusula deverá ser efetuado até 15 (quinze) dias após o recebimento pela empresa da comunicação oficial da aposentadoria, expedida pela Previdência Social.

VIGÉSIMA SEXTA – MULTA DE FGTS NA APOSENTADORIA – Será devido aos trabalhadores que se aposentarem e forem demitidos sem justa causa, mesmo quando continuarem a exercer atividade na mesma empresa, a multa de 40% (quarenta por cento) sobre o FGTS depositado antes da concessão da aposentadoria, com a liberação do saldo remanescente.

VIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA - O empregado poderá deixar de comparecer aos serviços, sem prejuízo do salário, nos seguintes casos, devidamente comprovados:

a) por 2 (dois) dias em caso de falecimento de sogro, sogra, irmão ou irmã;

- b) por 3 (três) dias úteis em caso de casamento;
- c) por 2 (dois) dias úteis em caso de falecimento de ascendente ou descendente;
- d) por 5 (cinco) dias, a partir data do parto ou dia da internação, da esposa ou companheira, à escolha do empregado para gozo da licença paternidade de que trata inciso XIX, do art. 7º, c/c o § 1º do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ambos da Constituição Federal, já estando neste prazo incluso o dia a que se refere o art. 473, III da CLT;
- e) 01 (um) dia para acompanhar filhos menores, de até 10 (dez) anos, ao médico, desde que avisado antecipadamente ao superior imediato e comprovado por atestado médico.

Parágrafo Único - A ausência ao trabalho para acompanhar seus filhos menores até 10 (dez) anos ao médico, desde que comprovado por atestado médico, não poderá acarretar punição disciplinar para a empregada mãe.

VIGÉSIMA OITAVA - INFORMAÇÃO ADMISSIONES/DEMISSÕES - A empresa informará mensalmente ao Sindicato, a movimentação admissão/demissão ocorrida na sua base territorial, bem como os afastamentos pela Previdência Social, desde que cientificada do afastamento.

VIGÉSIMA NONA - FERRAMENTAS / DESCONTO - A empresa não poderá descontar dos empregados o valor das ferramentas danificadas em serviço, a não ser que comprove o dolo.

TRIGÉSIMA - RETORNO EMPREGADO INSS - A empresa se obriga a dar garantia de emprego ou salário pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, contados da data do retorno quando da alta médica, ao empregado afastado por doença e que retornar ao serviço após o gozo de benefício previdenciário por prazo superior a 45 (quarenta e cinco) dias, incluídos os 15 (quinze) primeiros dias pagos pela empresa.

§ 1º - Na hipótese de o serviço médico da empresa, não permitir o retorno do empregado ao trabalho, por julgar que ainda não se encontra em condições de reassumir suas funções, deverá entregar ao mesmo, relatório fundamentado dirigido ao INSS, a fim de que o empregado possa apresentar recurso, contra a decisão que lhe concedeu a alta.

§ 2º - Igual garantia aos empregados que não tenham carência necessária para benefícios da Previdência Social em caso de doença devidamente caracterizada por médico da empresa ou de órgão competente da Previdência Social e que resulte afastamento do serviço por prazo superior a 45 (quarenta e cinco) dias.

§ 3º - Enquanto persistir o recurso, a empresa pagará ao empregado afastado, o valor de 75% (setenta e cinco por cento) do salário nominal vigente. Caso o empregado tenha seu recurso julgado procedente devolverá em uma única parcela o valor pago pela empresa, imediatamente ao recebimento do INSS. O empregado beneficiado por esta cláusula, deverá mensalmente comprovar junto ao Sindicato o andamento do recurso impetrado e tendo sido o recurso deferido e havendo oposição do beneficiário em realizar o ressarcimento do montante recebido, o referido benefício ficará indisponível para este colaborador enquanto não houver sido quitado o débito com a empresa. Caso o recurso tenha sido indeferido, a empresa arcará com o ônus da cláusula.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA – SERVIÇO MÉDICO E ODONTOLÓGICO – Fica a empresa, autorizada a descontar em Folha de pagamento de seus empregados, a título de Assistência Odontológica o valor correspondente a R\$8,00 (oito reais) de cada titular e de seus dependentes legais, exceto para os empregados que apresentarem documento recusando tal benefício. Fica também a empresa autorizada a descontar na folha de pagamento de seus empregados a importância correspondente a co-participação decorrente do plano de Assistência Médica oferecido pela empresa.

Parágrafo Único: A vigência do valor é de 01 (um) ano, e será corrigido conforme IGP-M do período de Abril de um ano a Março do outro e não poderá sob nenhuma hipótese ultrapassar o valor da correção aplicada à categoria.

TRIGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS - A empresa se compromete a descontar mensalmente em folha, as contribuições sociais devidas ao Sindicato pelos empregados-associados. Imediatamente após o desconto, a empresa providenciará o crédito em conta corrente do Sindicato e o envio de relação das contribuições.

§ 1º – O sindicato enviará à empresa a relação dos descontos a serem efetuados, acompanhada da autorização do empregado-associado.

§ 2º – A empresa franqueará espaço em seu programa de integração e reintegração para exposição do sindicato acerca da sindicalização.

§ 3º - O valor das mensalidades será fixado em 3% do valor do salário de ingresso da categoria, podendo chegar até o limite de 3,5% do mesmo, ocasião em deverá o Sindicato formalizar a necessidade de tal majoração;

TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL – A empresa se obriga a descontar como simples intermediária na folha de pagamento do mês de janeiro/2013, o percentual de 2,0% (dois inteiros percentuais). Sobre os salários nominais vigentes em 01/01/2013 de todos os seus empregados, exceto dos empregados pertencentes a categorias diferenciadas e dos profissionais liberais.

§ 1º A empresa repassará as importâncias descontadas ao Sindicato, no dia do pagamento da folha de janeiro de 2013.

§ 2º A empresa fornecerá ao Sindicato listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente acordo.

§ 3º O Sindicato se obriga a responder regressivamente por eventuais reclamações ajuizadas por empregados contra o desconto da contribuição negocial estabelecida nesta cláusula.

TRIGÉSIMA QUARTA – RELACIONAMENTO SINDICATO EMPRESA – A empresa se compromete a receber os diretores do sindicato da categoria profissional e seus assessores, mantendo o nível de responsabilidade e cordialidade existente.

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

TRIGÉSIMA SEXTA – ÓCULOS DE SEGURANÇA – A empresa fornecerá óculos de segurança com grau, mediante apresentação de receita aprovada pelo Médico do trabalho da Empresa.

TRIGÉSIMA SÉTIMA – MULTA - Fica estipulada uma multa correspondente a 2% (dois por cento) do Salário de Ingresso, a ser paga pela parte que descumprir qualquer cláusula do presente acordo coletivo, que contenha obrigação de fazer, em favor da parte prejudicada.

TRIGÉSIMA OITAVA - NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS - Fica convencionado que ocorrendo alteração na legislação, acordo ou dissídio coletivo, não poderá haver, em hipótese alguma, a aplicação cumulativa de vantagens com as deste acordo, prevalecendo nestes casos, apenas a situação mais favorável ao trabalhador.

TRIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO - O processo de prorrogação, da denúncia ou revogação, total ou parcial do presente acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

QUADRAGÉSIMA - ABRANGÊNCIA - O presente acordo coletivo de trabalho abrange os trabalhadores da Votorantim Metais Zinco S.A. – Unidade de Vazante, lotados no seu estabelecimento situado no município de Vazante – MG, pertencentes à categoria representada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Vazante, excluindo-se os empregados ocupantes de cargos de Gerente Geral, Diretoria, Superintendentes e Presidente e/ou abrangidos por acordos específicos.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - VIGÊNCIA - O presente acordo terá vigência de 1 (um) ano, iniciando-se em 1º de outubro de 2012 e com término em 30 de setembro de 2013, tanto para as cláusulas denominadas **ECONÔMICAS**, quanto para as **SOCIAIS**.

QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – CONVENÇÃO COLETIVA FIEMG – A empresa fica desde já, desobrigada de cumprir a Convenção Coletiva de Trabalho e Termos Aditivos que vierem a ser firmados entre o Sindicato ora acordante e a FIEMG, acordo judicial ou extrajudicial, bem como, sentença normativa decorrente de dissídio coletivo instaurado pelo sindicato acordante contra a FIEMG ou vice-versa, relativamente ao período ora acordado.

QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPETÊNCIA – Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação do presente acordo.

E por estarem justas e acordadas, assinam as partes o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, em 3 (três) vias de igual teor, para que produza seus legais efeitos retroativamente a 1º de outubro de 2012, promovendo-se posterior registro eletrônico no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho.

Vazante, 14 de dezembro de 2012.

**Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias
Metalúrgicas, Mecânicas e de Material
Elétrico de Vazante**
EDGARD NUNES DA SILVA
CPF/MF nº 634.712.216/20,

Votorantim Metais Zinco S.A.
JOÃO CARLOS MUSA MACHADO
CPF 391.854.196-72

Votorantim Metais Zinco S.A.
VANOR SEVERINO RIBEIRO
CPF nº 573.586.306-10