

Acordo Coletivo de Trabalho – 2008/2009

Entre as partes, de um lado as empresas **PAREX INDUSTRIAL LTDA**, estabelecida à Av. Gustavo Rosa, 495, Centro, Vazante-MG, inscrita no CNPJ sob o n.º 03.043.678/0001-40, neste ato representada pelo seu diretor presidente, Sr. Benedito Humberto de Andrade, CPF 355.082.646-04, doravante denominada **Empresa** e de outro o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE VAZANTE**, com sede à Av. Odilon Luiz, n.º 190, bairro Cidade Nova I, Vazante-MG, inscrito no CNPJ sob n.º 22.243.562/0001-07, neste ato representado pelo seu presidente, Sr. Edgard Nunes da Silva, CPF 634.712.216-20, doravante denominado **Sindicato**, exercitando a livre manifestação da autonomia privada coletiva, resolvem firmar o presente Acordo Coletivo de Trabalho, mediante as cláusulas e condições seguintes:

PRIMEIRA - CORREÇÃO SALARIAL

As partes acordam que em 1º de Outubro de 2008 os salários serão reajustados 9,00% (nove por cento), da seguinte maneira:

- 7,04% sobre os salários nominais vigentes em 30 de setembro de 2008, compreendendo as perdas do período de 01/10/07 a 30/09/08;
- 1,96% sobre os salários nominais vigentes em 30 de setembro de 2008, a título de aumento real.

PARÁGRAFO ÚNICO – A diferença correspondente à folha de pagamento do mês de Outubro/08, será paga juntamente com os salários de Novembro/08.

SEGUNDA - SALÁRIO DE INGRESSO

A partir da vigência do presente Acordo, nenhum empregado das empresas contratantes terá salário de ingresso inferior a R\$ 470,00 (quatrocentos e setenta reais) por mês.

TERCEIRA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

Os salários dos trabalhadores das empresas acordantes serão pagos até o quinto dia útil subsequente ao mês vencido.

§ 1º - A empresas concederão aos seus empregados, adiantamento de salário equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o

empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente, sendo que as faltas ocorridas na quinzena, desde que remuneradas pelo empregador, não retiram do empregado o direito ao adiantamento;

§ 2º - O pagamento do adiantamento previsto no parágrafo anterior deverá ser efetuado até o dia 20 de cada mês;

§ 3º - Salvo motivo de força maior, o não pagamento dos salários ou do adiantamento determinado nesta cláusula acarretará multa diária, revertida ao empregado, de 1%(hum por cento) do seu salário nominal, vigente à época do evento, não podendo ultrapassar a 1,5(hum e meio) salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

QUARTA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR/2008)

Para fins de fechamento da PLR referente ao ano de 2008, a empresa pagará no dia 05/04/2009 a todos os seus empregados que laboraram durante o referido ano em parcela única, o valor de R\$ 210,00(duzentos e dez reais), na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado.

QUINTA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

1 - com acréscimo de 60%(sessenta por cento) em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis;

2 - com acréscimo de 100%(cem por cento), independente da remuneração normal dos dias de repouso semanal remunerado e feriados, as horas neles trabalhados, exceto se for concedido outro dia de folga, no prazo máximo de 15 dias após a realização do trabalho;

3 - a concessão de outro dia de folga dependerá de acordo por escrito entre empresa e empregado.

SEXTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Os empregados que contem com um mínimo de 05(cinco) anos nas empresas e que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, ou seja, 35 anos de contribuição para a Previdência Social, ou 15, 20, 25 anos, nos casos de aposentadoria especial, 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 às empresas, 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 às empresas deverá ocorrer no máximo até 60(sessenta) dias após o empregado completar 34, 14, 19, 24 ou 29 anos de contribuição previdenciária, conforme o caso;

§ 3º - caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 45 dias de prazo, a partir da comunicação efetuada às empresas;

§ 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, as empresas poderão optar por reintegrá-lo ou ficarão obrigadas 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 que será de no máximo de 12(doze) meses;

§ 5º - obtendo novo emprego, cessa para as empresas a obrigação prevista no parágrafo anterior;

§ 6º - para efeito de reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa em que trabalha o pagamento que houver feito para a Previdência;

§ 7º - as condições desta cláusula prevalecem enquanto forem mantidas as atuais condições de aposentadoria por tempo de contribuição.

SÉTIMA - FÉRIAS - CONCESSÃO

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

PARÁGRAFO ÚNICO - Caso as empresas venham a cancelar a concessão das férias já comunicadas, ressarcirão as despesas irreversíveis para viagem ou gozo de férias, feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas se obrigam a fornecer a seus empregados, em papel timbrado, comprovantes de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos.

NONA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS PAGOS

As empresas deverão 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 obtenção de aposentadoria especial: 20(vinte) dias úteis.

DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno para os empregados que não trabalham em turno ininterruptos de revezamento, será de 30% (trinta por cento) para os fins do art. 73 da CLT.

DÉCIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO

As empresas obrigam-se a fornecer uma refeição gratuita aos seus empregados para prestação de serviço extraordinário além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período igual ou superior a 02(duas) horas.

DÉCIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL

Fica vedado à empresa anotar na carteira profissional do empregado os atestados médicos concedidos, excetuando-se apenas as anotações determinadas por Lei ou por exigência do INSS.

DÉCIMA TERCEIRA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL

Os empregados dispensados sem justa causa, que contem na ocasião da dispensa com o mínimo de cinco anos na empresa e quarenta e cinco anos de idade completos, será paga, a título de indenização uma parcela equivalente a 50%(cinquenta por cento) do seu salário nominal devido na data da comunicação da dispensa.

DÉCIMA 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 02(dois) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem a mais de 05(cinco) anos e menos de 10(dez) anos na empresa.

II - No valor equivalente a 03(três) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem a mais de 10(dez) e menos de 15(quinze) anos na empresa.

III - No valor equivalente a 05(cinco) salários mensais percebidos, para os empregados que estiverem a 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.

DÉCIMA QUINTA – COMPLEMENTO DE ABONO DE FÉRIAS

Ao empregado que durante o período aquisitivo completo de férias, não tiver nenhuma falta injustificada ao serviço, será pago um abono de 33% (trinta e três por cento) do salário nominal quando do retorno ao trabalho, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias, sem prejuízo do abono de que trata o art. 7º inciso XVII da Constituição Federal.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os empregados que durante o período aquisitivo de férias tiverem uma ou mais faltas injustificadas, não farão jus ao abono previsto no "caput" desta cláusula.

DÉCIMA SEXTA - COMPLEMENTO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas concederão ao empregado em gozo de benefício previdenciário, entre o 16º (décimo sexto) e 90º (nonagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitando-se sempre, para efeito da complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária do empregado beneficiário.

DÉCIMA SÉTIMA - ÓCULOS DE SEGURANÇA

As empresas se comprometem a fornecer óculos de segurança com grau, mediante receita obtida pelo empregado e aprovada pelo médico da empresa.

DÉCIMA OITAVA - UNIFORMES

As empresas ficam obrigadas a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até 2 (dois) uniformes de trabalho, por ano, quando o uso deste for por ela exigido.

DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

A jornada normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, sem qualquer acréscimo salarial, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana.

§ 1º - Nas atividades onde não for conveniente a compensação dentro da mesma semana, a empresa poderá prorrogar a jornada semanal normal até o limite de 48:00(quarenta e oito horas), desde que a semana subsequente ou antecedente, a jornada normal seja reduzida na mesma proporção da prorrogação.

§ 2º - Será necessária a anuência por escrito do empregado para toda compensação de horário.

VIGÉSIMA - ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Independente do requerimento previsto no § 2º do art. 2º da Lei 4.749/65, as empresas efetuarão o pagamento da 1ª parcela do 13º salário juntamente com a remuneração das férias, no início do gozo, a todos os seus empregados.

VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

No pagamento do 13º salário não será descontado o afastamento do empregado em gozo de auxílio doença no período superior a 15(quinze) e inferior a 90(noventa) dias.

VIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA CASAMENTO

A licença para casamento prevista no item II do Art. 473 da CLT deverá ser de 03(três) dias úteis consecutivos.

VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

A empresa garantirá emprego ou salário à empregada gestante, nos seguintes casos:

A - Fica vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até 05(cinco) meses após o parto, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e término de contrato a prazo.

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

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

VIGÉSIMA QUARTA - 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 previstos 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.

§ 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.

VIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS

Conforme parágrafo 4º do art. 59 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, para justificativa de faltas durante os primeiros quinze dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pelas empresas e/ou empresa conveniada, exceto para aquelas que não possuam serviço médico próprio ou contratado, na ocasião da emissão do atestado, ou que não dê atendimento médico ao empregado, nas vinte e quatro horas do dia, hipótese em que valerá o atestado médico do Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO - Quando o empregado tiver que pagar pela consulta ou residir em município onde não exista médico credenciado pela empresa, terão validade os atestados emitidos pelo médico do INSS.

VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS

As empresas abonarão, sem prejuízo do salário, um dia de falta em razão de falecimento de sogro ou sogra, bem como nas hipóteses de internação hospitalar da esposa(o) ou companheira(o) desde que o empregado beneficiário apresente comprovação escrita do fato.

VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO ESTUDANTE

Empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia às empresas, 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.

VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ALUNO

Empregado aluno ou menor aprendiz, ao ser encaminhado para a fábrica ou empresas 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.

VIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas permitirão ao Sindicato a fixação de um quadro de avisos em local visível de comunicação de interesse do trabalhador.

TRIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas por ocasião do falecimento do empregado ficarão obrigadas a pagar juntamente com o saldo de salários e/ou outras verbas rescisórias a quantia de R\$ 1.214,86 (um mil, duzentos e quatorze reais e oitenta e seis centavos).

TRIGÉSIMA PRIMEIRA – PROMOÇÕES

As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido comportará o 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 devido.

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

TRIGÉSIMA SEGUNDA - RETORNO DO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado ao empregado que retornar ao emprego após baixa do serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou salário por 60 (sessenta) dias após o retorno.

TRIGÉSIMA TERCEIRA - RETORNO DO EMPREGADO DO INSS

As empresas se obrigam a dar garantia de emprego ou salário, pelo prazo de 30(trinta) dias, ao empregado que retornar ao serviço após o gozo de benefício previdenciário

por prazo superior a 30 (trinta) dias em decorrência de doença, não se considerando benefício previdenciário os 15 primeiros dias de afastamento, a cargo das empresas.

§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 alta.

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

§3º Na hipótese de recusa, pelas empresas, da alta médica determinada pela perícia do INSS, essas concederão ajuda ao empregado constante do fornecimento de uma cesta básica, mensal, no período compreendido entre o reencaminhamento e a confirmação da alta ou concessão do benefício.

§4º - Havendo necessidade de retornar o empregado para o INSS, o serviço médico das empresas deverão entregar ao empregado, relatório fundamentado, com descrição detalhada das atividades exercidas pelo trabalhador e do posto de trabalho, para ser apresentado à perícia médica previdenciária.

TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a noventa dias. Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, no prazo inferior a 12(doze) meses.

PARÁGRAFO ÚNICO – Ficam excluídos do caput deste artigo, os funcionários contratados em regime especial para "obra certa" e "paradas de manutenção", para os quais não se aplicará o regime de contrato de experiência.

TRIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE DISPENSA

As empresas se obrigam ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar, mediante recibo, comunicação escrita em que conste o motivo da dispensa, sob pena de assim não procedendo, no prazo de 03(três) dias úteis, presumir-se a dispensa como sendo sem justa causa.

TRIGÉSIMA SEXTA - RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESA

As empresas se obrigam a receber os diretores do Sindicato Profissional e seus assessores, desde que pré-avisados com 24(vinte e quatro) horas de antecedência, preestabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 06(seis) pessoas.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas se comprometem, mediante solicitação prévia mínima de 48 (quarenta e oito) horas, promover a liberação do diretor sindical, às expensas das empresas.

TRIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS

As empresas se comprometem a descontar mensalmente em folha, as contribuições sociais devidas ao Sindicato pelos empregados associados, até o dia 10 de cada mês. As empresas providenciarão o crédito em conta-corrente do Sindicato e o envio de relação das contribuições.

PARÁGRAFO ÚNICO - O Sindicato enviará às empresas a relação dos descontos a serem efetuados, acompanhada da concordância do empregado associado.

TRIGÉSIMA OITAVA - MULTA

Fica estabelecida multa para qualquer das partes acordantes no valor de 1% (um por cento) do menor salário previsto neste Acordo, por infração de quaisquer das cláusulas do presente Acordo Coletivo, exceto quanto àquelas para as quais já estiverem previstas sanções específicas, aplicada esta mês a mês, até que se cumpra a obrigação, salvo, no caso de se tratar de cláusula que se cumpra em um único ato. O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

TRIGÉSIMA NONA - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação deste Acordo.

QUADRAGÉSIMA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os trabalhadores da Parex Industrial Ltda. Abrangerá também os colaboradores da Parex Service Ltda que estejam lotados na unidade de Vazante, bem como nas regiões circunvizinhas.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo terá vigência de 01(um) ano, iniciando em 1º de outubro de 2008 e com término em 30 de setembro de 2009.

Vazante, 07 de Novembro de 2008.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS
METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE
VAZANTE**

PAREX INDUSTRIAL LTDA