

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023 celebrado entre ALCOA ALUMÍNIO S/A situada à Rodovia Poços de Caldas Andradas km 10, s/n Cep: 37719-970, CNPJ: 23.637.697/0001-01 por sua Procuradora Silvia Mendes Pinto, CPF: 083.120.376-59, doravante denominada "Empresa" e, de outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELETRICO, SIDERURGIA, FUNDIÇÃO, REPARO E ACESSÓRIOS DE VEÍCULOS, MONTAGENS DE PAINÉIS ELÉTRICOS E ELETRÔNICOS, DE MATERIAL ELETRÔNICO E DE INFORMÁTICA DE POÇOS DE CALDAS, ANDRADAS, MACHADO, GUAXUPÉ E GUARANÉSIA/ MG, sito Av. Dr. Rômulo Cardilho, nº448 Bairro: João Pinheiro Cep: 37701-390 CNPJ: 17.855.768/0001-40, por seu Presidente Ademir Angelino CPF: 479.431.146-04 doravante denominado "Sindicato" mediante as seguintes cláusulas e condições:

1ª) AUMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados da Empresa serão reajustados, conforme abaixo:

- 1 - Para os empregados cujos salários vigentes em setembro de 2022 até o valor de R\$ 7.451,78 (*sete mil, quatrocentos e cinquenta e um reais e setenta e oito centavos*) será concedido aumento ou reajuste de **7,19%** (*sete inteiros e dezenove centésimos por cento*) em **1º de outubro de 2022**, a ser pago a partir de janeiro de 2023.
 - 2 - Para os empregados cujos salários vigentes em setembro de 2022 eram superiores a R\$ 7.451,78 (*sete mil, quatrocentos e cinquenta e um reais e setenta e oito centavos*) será concedido um aumento ou reajuste salarial no valor de **R\$ 535,78** (*quinhentos e trinta e cinco reais e setenta e oito centavos*), em 1º de outubro de 2022, a ser pago a partir de janeiro de 2023.
 - 3 - As diferenças salariais decorrentes do aumento ou reajuste concedidos nos tópicos 1 e 2 acima referentes aos meses de outubro, novembro e dezembro de 2022 serão pagas em janeiro de 2023, considerando a data base outubro de 2022.
 - 4 - Admitidos após 01 de outubro de 2021 receberão o reajuste de forma proporcional ao número de meses trabalhados.
- §1º - Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 1º de outubro de 2022, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

2ª) SALÁRIO DE INGRESSO



A partir da vigência da presente Acordo Coletivo de Trabalho, nenhum empregado, excetuando-se o aprendiz, o empregado aluno e o office-boy, contínuo ou mensageiro, terá o salário de ingresso inferior ao adiante especificado:

Fica instituído que a partir de 1º de outubro de 2022 um piso salarial de **R\$ 1.435,87** (*um mil, quatrocentos e trinta e cinco reais e oitenta e sete centavos*) para todos os empregados que laboram na atividade produtiva principal da Empresa.

3ª) PAGAMENTO DE SALÁRIO

Quando o pagamento de salários houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado 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 horistas adiantamento de salário, nas seguintes condições:

a. O adiantamento será de no mínimo 40% (*quarenta por cento*) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente;

a.1. As faltas ocorridas na quinzena, desde que remuneradas pelo empregador não retiram do empregado o direito ao adiantamento.

b. O pagamento desse adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (*décimo quinto*) dia que anteceder o dia do pagamento normal.

§ 3º - O parágrafo primeiro somente será aplicado aos empregados que recebem salários após o último dia do mês.

§ 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 centésimos por cento*) do seu salário nominal, não podendo ultrapassar a 1,5 (*um e meio*) salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

4ª) HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

a. Com o acréscimo de 60% (*sessenta por cento*), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, até o limite de 20h mensais.

2

- a.1. Com o acréscimo de 65% (*sessenta e cinco por cento*), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, acima do limite de 20 e até 40 horas mensais;
- a.2. Com acréscimo de 70% (*setenta por cento*), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados quando este houver sido compensado nos outros dias da semana.
- a.3. Com acréscimo de 80% (*oitenta por cento*), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de 40h mensais.
- b. Com acréscimo de 95% (*noventa e cinco por cento*), independentemente da remuneração normal dos dias de repouso semanal remunerado e feriados às horas neles trabalhadas, exceto se for concedido outro dia de folga, antecipadamente ou no prazo máximo de 15 dias após a realização do trabalho. Excetuando-se a hipótese de escala de revezamento, a concessão de outro dia de folga dependerá de acordo entre Empresa e empregado.

§ 1º - Nos casos de "Dobra de Jornada" ocorrida com os trabalhadores a hora extra será remunerada com acréscimo de 145% (*cento e quarenta e cinco por cento*), salvo se for concedida folga remunerada no dia subsequente, hipótese em que receberá as horas extras trabalhadas com 55% (*cinquenta e cinco por cento*) de acréscimo em relação à hora normal.

Considera-se dobra para os fins do presente parágrafo, o trabalho extraordinário em número de horas superior a 70% (*setenta por cento*) da jornada normal.

§ 2º - Não são abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula os empregados enquadrados no disposto no Artigo 62 da CLT.

- c) As diferenças de pagamento da Hora Extra entre os meses de outubro de 2022 e janeiro de 2023 serão pagas em fevereiro de 2023 tendo em vista o tempo necessário para parametrização do sistema.

5ª) ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, aquele realizado de 22h de um dia e 5h do dia seguinte será de 30% (*trinta por cento*) para os fins do art. 73 da CLT.

Parágrafo Único - O adicional noturno aplica-se exclusivamente ao trabalho realizado entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

6ª) GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que contem com um mínimo de 5 (*cinco*) anos na Empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (*dezoito*) meses de aquisição do direito à aposentadoria fica assegurado, o emprego ou indenização equivalente aos valores dos salários que receberia durante o

período que faltar para a aquisição do direito, acrescidos do percentual de 29% (*vinte e nove inteiros por cento*). Compete a Empresa optar pela manutenção do emprego ou indenização do período.

§ 1º - Ao empregado nas condições previstas no "caput" desta cláusula, que, comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (*vinte e quatro*) meses da aquisição do direito à aposentadoria, será garantido o reembolso mensal do valor que tenha pago à Previdência Social, durante o período que faltar para completar as condições para aposentaria e que permanecer como contribuinte autônomo ou facultativo e que será, de no máximo de 24 (*vinte e quatro*) meses.

§ 2º - O benefício previsto nesta cláusula somente será devido, caso o empregado, informe à empresa, por escrito e acompanhado do comprovante fornecido pela Previdência Social, que se encontra em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no "Caput" e no § 1º.

§ 3º - Não tendo o empregado cumprido o disposto no Parágrafo 2º, mas comprovando no prazo de 90 (*noventa*) dias após sua dispensa estar nas condições previstas nesta Cláusula, a Empresa ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar à Previdência Social, durante o período que faltar para completar as condições de aposentadoria e que permanecer como contribuinte autônomo ou facultativo e que será, de no máximo de 18 (*dezoito*) meses.

§ 4º - Obtendo novo emprego, cessa para a Empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§ 5º - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito à Previdência.

§ 6º - Esta cláusula somente se aplica aos casos de dispensa por iniciativa do empregador, sem justa causa.

§ 7º - Adquirido o direito a qualquer tipo de aposentadoria, extinguem-se as garantias previstas na cláusula.

7ª) 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 nominais mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 5 (*cinco*) e menos de 10 (*dez*) anos na empresa.

 4

II. No valor equivalente a 3 (*três*) salários nominais 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 nominais mensais percebidos, para os empregados que estiverem há mais de 15 (*quinze*) anos na empresa.

§ 1º - 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.

§ 2º - A gratificação prevista nesta cláusula somente será devida desde que a legislação superveniente não estabeleça indenização ou outra compensação para esta hipótese.

8ª) ABONO DE FÉRIAS

Ao empregado, de bandas 20 (*vinte*) e abaixo 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\$ 1.979,08** (*um mil, novecentos e setenta e nove reais e oito centavos*), para o empregado que não tiver 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\$ 1.424,94** (*um mil, quatrocentos e vinte e quatro reais e noventa e quatro centavos*) para o empregado que não tiver mais de 4 (*quatro*) faltas ao serviço;
- c) O abono será no valor correspondente a 1/5 (*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\$ 1.187,45** (*um mil, cento e oitenta e sete reais e quarenta e cinco centavos*), 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:

- I. As enumeradas no art. 473 da CLT;



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials.

II. Por motivo de maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos para a percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social e que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte dias);

III. Por motivo de acidente do trabalho desde que o afastamento dentro do período aquisitivo seja inferior a 6 (seis) meses;

IV. 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.

V. Por motivo de casamento, paternidade, morte do sogro ou sogra, sindical, atestado pediátrico, nos limites máximos remunerados por este acordo.

VI. Por motivo de acompanhamento de seus filhos menores de até 12 (doze) anos ao médico, nas condições previstas na cláusula Atestados médicos pediátricos deste Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 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, 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 trabalhistas e previdenciárias, nos termos do art. 144 da CLT e no art. 28, 9º, "e", 6 da Lei 8.212, de 24/07/1991, respectivamente.

§ 8º - O pagamento do abono previsto nesta cláusula não exime A Empresa de pagar, concomitantemente, o terço constitucional previsto no art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal.

9ª) FÉRIAS - CONCESSÃO

O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito ao regime de

escala, seja fixa ou de revezamento, cujo início não poderá coincidir com o dia de repouso.

§ 1º - Em caso de cancelamento por parte da Empresa de concessão de férias já comunicadas, serão ressarcidas as despesas irreversíveis para viagem ou gozo de férias, feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

§ 2º - Em caso de concessão de licença remunerada por mais de 30 (*trinta*) dias e em decorrência dessa for prejudicado o direito às férias dos empregados, (art. 133, III, da CLT), deverá a Empresa 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, antes de completar 12 (*doze*) meses de serviço terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias de conformidade com o disposto no parágrafo único do artigo 146 da CLT, incluindo o abono de 1/3 de que trata o art. 7º, XVII da Constituição Federal.

§ 4º - A concessão de férias individuais será comunicada por escrito ao empregado, por meio físico ou eletrônico, com antecedência de no mínimo 15 (*quinze*) dias.

10ª) FÉRIAS – ANTECIPAÇÃO / PARCELAMENTO

Alternativamente ao disposto no §1º do art. 134, da CLT, a Empresa fica autorizada a conceder as férias individuais ou coletivas em até 03 (*três*) períodos, sendo que 01 (*um*) deles não poderá ser inferior a 10 (*dez*) dias corridos.

§ 1º - Caso a Empresa opte por converter 1/3 do período total de dias das suas férias em abono pecuniário, este deverá ser pago, de forma integral, no primeiro período de gozo.

§ 2º - Se o empregado necessitar gozar de 01 (*um*) período de férias superior a 10 (*dez*) dias, terá o direito de gozá-la, mediante acordo entre a Empresa e o empregado.

§ 3º - A Empresa poderá conceder férias individuais ou coletivas de forma antecipada, sem que o período aquisitivo esteja completo e sem alterar o período aquisitivo.

11ª) PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA

Nos casos de aposentadoria por invalidez, a Empresa pagará seus empregados, como indenizadas, as férias vencidas e ainda não gozadas e/ou

 7

férias proporcionais, 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.

12ª) COMPROVANTES DE PAGAMENTO

A Empresa fornecerá gratuitamente a seus empregados o acesso a demonstrativos eletrônicos de pagamento, que servirão como comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos, e, quando for o caso, do pagamento da participação nos lucros ou resultados.

13ª) FECHAMENTO DO PONTO

Visando assegurar que o pagamento dos salários possa ser realizado antes ou até o limite previsto na legislação (até o 5º dia útil do mês seguinte), as partes concordam que os registros de ponto possam ser fechados antes do final do mês, considerando-se para os empregados em atividade normal, que os dias posteriores ao fechamento serão de trabalho normal, sem faltas ou horas extraordinárias.

Parágrafo único – Ocorrendo variações na frequência depois do fechamento do ponto (faltas ou trabalho extraordinário) elas serão consideradas na folha de pagamento do mês seguinte.

14ª) MARCAÇÃO ELETRÔNICA DE PONTO

Fica autorizada a adoção de sistema alternativo de ponto para todos os empregados ou parte destes, desde que não possua funcionalidades que permitam restringir ou alterar as marcações de ponto.

Parágrafo único – A Empresa deverá observar as exigências técnicas previstas na Portaria MTP nº 671/2021 ou norma que a substitua.

15ª) TELETRABALHO

A critério da Empresa, poderá ser instituído o teletrabalho, sem necessariamente haver a predominância do serviço executado fora das dependências das empregadoras, desde que as atividades exercidas sejam compatíveis com tal modalidade.

§1º - Sempre que o serviço for executado dentro das dependências da empresa, haverá controle de jornada, salvo nas hipóteses previstas nos incisos I e II do artigo 62 da CLT.

§2º - É garantido ao empregado em teletrabalho o direito à desconexão e ao gozo dos repousos legais.

§3º - Os meios de comando e de supervisão do trabalho executado pelo empregado em teletrabalho, bem como a estipulação de prazos, metas e agendamento de reuniões dentre outros, não são considerados mecanismos de controle de jornada.

§4º - A responsabilidade pela disponibilidade dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários à prestação do teletrabalho será decidida mediante avaliação individual da empresa, com a concordância expressa do empregado, mediante aditivo contratual.

§5º - Caso o empregado não possua equipamentos e/ou infraestrutura adequada ao trabalho remoto, a Empresa poderá fornecê-los em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que estas verbas se integrem ao salário.

§6º - Excepcionalmente, para os empregados que cumpram toda a sua jornada em teletrabalho, a Empresa deverá disponibilizar, quando expressamente solicitado pelo empregado, o equipamento tecnológico (desktop ou notebook ou tablet ou celular) necessário ao exercício de sua atividade. O fornecimento do equipamento será feito em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que esta verba se integre ao salário.

§7º - A Empresa deverá orientar a todos os empregados no regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas a prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital; ministrando treinamentos à distância e/ou presenciais.

§8º - O vale transporte ou a disponibilização do transporte fretado será devido apenas nos dias de prestação de serviços nas dependências da empresa, nos termos da lei, caso seja demandado pela empresa.

§9º - A mudança do sistema de trabalho presencial para teletrabalho e vice-versa, deverá ser comunicada ao empregado com 7 (sete) dias úteis de antecedência.

16ª) 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 obtenção de aposentadoria especial: 30 (trinta) dias úteis.

17ª) SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS

O empregado, readmitido no prazo máximo de 8 meses após a demissão, para o mesmo cargo que exercia anteriormente, não poderá receber salário inferior ao que recebia na data da demissão, acrescido dos reajustes porventura concedidos coletivamente à sua categoria profissional.

18ª) 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, nas hipóteses de substituições sucessivas, desde que a soma dos períodos ultrapasse a 31 (trinta e um) dias consecutivos.

19ª) 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.

20ª) 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.

21ª) REEMBOLSO DE DESPESAS

No caso de prestação de serviços externos, as despesas de viagem com transporte, hospedagem e alimentação serão custeadas pela empresa, conforme a política de viagens vigente.

22ª) INSTRUMENTOS DE TRABALHO

A Empresa é obrigada a fornecer os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado, salvo nas hipóteses de teletrabalho, e para as atividades realizadas, ainda que não prioritariamente, fora do estabelecimento, em que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato individual escrito.

23ª) UNIFORMES

A Empresa é obrigada a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até **3 (três)** uniformes de trabalho, por ano, quando o uso destes for por elas exigido. Excepcionalmente, em funções especiais, este número poderá ser elevado até **4 (quatro)**.

§ 1º - A empresa, cuja atividade preponderante estiver enquadrada no grau de risco 4 da classificação de atividades constantes do Quadro anexo à NR 4, atualizada pela Portaria 2.318/2022, fornecerão obrigatoriamente os uniformes conforme previsto no caput, para os empregados que exerçam atividades ou funções operacionais na produção. Caberá exclusivamente à Empresa definir o padrão, tipo e qualidade dos uniformes.

§ 2º - Sendo fornecido pela empresa, o uso de uniforme de trabalho será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

- a. Por estrago, danos ou extravio, devendo a Empresa ser indenizada nestes casos;
- b. Pela manutenção dos uniformes em condições de higiene e apresentação;
- c. Pela devolução do uniforme quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho.
- d. Pelo seu uso exclusivamente no trabalho.

24ª) FERRAMENTAS - DESCONTO

A Empresa não poderá descontar dos empregados o valor de ferramentas danificadas em serviço, a não ser que comprovem o dolo do empregado.

25ª) COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT

A Empresa fica obrigada a enviar ao Sindicato Profissional no prazo de **5 (cinco)** dias, cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho "CAT", encaminhada à Previdência Social.

§ 1º - Quando a CAT for emitida pelo médico da empresa, é obrigatório o preenchimento do LEM – Laudo de Exame Médico em 6 (seis) vias.

§ 2º - No caso de acidente do trabalho que resulte internação hospitalar do empregado, a Empresa fica obrigada a dar imediata ciência a sua família no endereço que consta de sua ficha de registro. O mesmo se aplica para o caso de acidente fatal.

26ª) REFEITÓRIOS/VESTIÁRIOS

A Empresa obriga-se a manter local apropriado para refeições, além de local para troca de roupa, observando-se a separação de sexos.

27ª) ÁGUA POTÁVEL

A água fornecida pela Empresa aos seus empregados deve ser potável e submetida à análise bacteriológica, pelo menos 1 (uma) vez durante a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho.

28ª) RECEBIMENTO DE PIS

Caso a Empresa que não paga diretamente PIS, a mesma se obriga a conceder a seus empregados 3 (três) horas para o recebimento do mesmo.

29ª) RETORNO EMPREGADO INSS

A Empresa se obriga a dar garantia de emprego ou de salário pelo prazo de 90 (noventa) dias, além do aviso prévio de 30 (trinta) dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefícios previdenciários decorrentes de doença não ocupacional, por prazo superior a 15 (quinze) dias, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da empresa.

Parágrafo único - 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.

30ª) COMPLEMENTO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A Empresa considerará aos empregados em gozo de benefício de Auxílio Previdenciário (B31 ou B91), entre o 16º (décimo sexto) e 150º (centésimo quinquagésimo) dia de afastamento uma complementação de salário. A complementação será equivalente a diferença entre o salário nominal e o valor efetivamente recebido da Previdência Social, deduzido de parcela equivalente ao desconto para o INSS. O valor da complementação ora instituída não poderá superar o limite máximo do salário de contribuição previdenciária do empregado.

§ 1º - Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário, a complementação deverá ser paga em valores estimados.

§ 2º - A complementação deverá ser paga até o 35º (trigésimo quinto dia) após o início do afastamento no caso da primeira complementação, e, juntamente com os pagamentos mensais seguintes até o limite fixado no Caput. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

§ 3º - A complementação prevista no Caput desta Cláusula poderá ser feita diretamente pela empresa, ou através de Fundação da qual seja a Empresa mantenedora ou de entidade seguradora.

§ 4º - A Empresa que já fornece, a seus empregados, assistência médica e/ou farmacológica, manterão tal assistência aos seus empregados vítimas de acidente do trabalho ou de doença profissional, até o limite de **10 (dez)** meses e aos afastados por doença não relacionada ao trabalho, até o limite de **180 (cento e oitenta) dias**, contados da data do afastamento, podendo as empresas, a seu critério, manter as condições mais favoráveis já praticadas.

31ª) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

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: 2 (dois) dias úteis;
- b. Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c. Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15(quinze) dias úteis.

§ 1º- A Empresa recolherá a contribuição de que trata o inciso II, do art. 22, da Lei 8.212/91, acrescida das alíquotas determinadas no § 6º, do art. 57 dessa mesma lei, com a redação dada pela Lei 9.732, de 11/12/98, quando efetuarem a dispensa de trabalhadores fornecerão exclusivamente aos empregados beneficiários deste recolhimento adicional, o formulário DSS 8030 e/ou PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial).

§ 2º - A empresa fornecerá aos seus empregados o formulário PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (Informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial).

§ 3º - A empresa se compromete a entregar para as empresas prestadoras de serviço, empreiteiras ou terceirizadas, quando requerido, as informações necessárias ao preenchimento do PPP para os seus empregados, desde que:

- a) o trabalho da contratada tenha se realizado no mesmo local e mesmas condições ambientais dos empregados da empresa;
- b) quando o trabalho dos empregados da contratada no estabelecimento da empresa tenha duração igual ou superior a 06 meses.

§ 4º - A partir do início da obrigatoriedade dos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial, o Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP será emitido exclusivamente em meio eletrônico.

§ 5º - Para os períodos anteriores ao início da obrigatoriedade do PPP em meio eletrônico, permanece a obrigação de fornecimento ao segurado do PPP em meio físico.

§ 3º - A partir do início da obrigatoriedade dos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial, o Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP será emitido exclusivamente em meio eletrônico.

§ 4º - Para os períodos anteriores ao início da obrigatoriedade do PPP em meio eletrônico, permanece a obrigação de fornecimento ao segurado do PPP em meio físico.

32ª) ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Aos empregados que saírem de férias, poderá ser pago o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário, que corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do salário base nominal percebido no mês anterior.

§1º - Para fazer jus a este recebimento, o empregado deverá solicitar no ato da entrega da programação correspondente ao gozo das férias.

33ª) 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.

34ª) LICENÇA CASAMENTO

A licença para casamento prevista no item II do Artigo 473 da CLT deverá ser de três (3) dias úteis consecutivos.

35ª) GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

A. 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.

- 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 de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS.
- C. A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave previsto na Legislação vigente.

36ª) ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS

A ausência ao trabalho, do pai ou da mãe, para acompanhar seus filhos menores até 12 anos ao médico, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar punição disciplinar.

§ 1º - A ausência ao trabalho conforme previsto no "caput" em até 4 (quatro) dias por ano, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado salvo normas estabelecidas pela E.C.A (Estatuto da Criança e Adolescente).

§ 2º - Quando o pai e a mãe trabalharem para o mesmo empregador, as condições previstas nesta cláusula se aplicarão a apenas um deles.

37ª) ALEITAMENTO

Para amamentar o próprio filho até que este complete **08 (oito)** 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.

38ª) AUXÍLIO CRECHE

A empresa se compromete a adotar o benefício reembolso-creche, destinado ao pagamento de creche de livre escolha das empregadas que tiverem seus filhos ou dependentes legais de até 24 (*vinte e quatro*) meses de idade. O reembolso-creche será concedido conforme parágrafos seguintes.

§ 1º - A empresa efetuará o reembolso das despesas que a funcionária tiver com a creche para seu(s) filho(s), devidamente comprovadas, até este(s) completar(em) 24 (*vinte e quatro*) meses de idade, até o limite máximo mensal de **R\$ 437,20** (*quatrocentos e trinta e sete reais e vinte centavos*).

§ 2º - O reembolso previsto nos §1º, não integra o salário ou remuneração da funcionária para nenhum efeito.

§ 3º - Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho da funcionária, por qualquer motivo, o reembolso não será devido após o último dia de trabalho efetivo da funcionária.

§ 4º - O benefício de reembolso-creche se aplica aos beneficiários da Licença Parental Adotante prevista na Cláusula 35ª do presente Acordo.

39ª) REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO - GESTANTE

Em casos excepcionais, a critério do SESMT e mediante atestado médico, será a funcionária gestante remanejada de função, pelo tempo que o médico julgar necessário, do início da gravidez até o período anterior a 4 (quatro) semanas antes do parto, desde que a atividade exercida ofereça riscos à gestação.

40ª) MULHERES/AMBULATÓRIOS

A Empresa deverá manter em suas dependências absorventes higiênicos para atendimento de urgência, em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho.

Parágrafo único - Recomenda-se à Empresa que, por ocasião dos exames periódicos de saúde, incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico e de mama.

41ª) LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade prevista no inciso XIX, do Artigo 7º, combinado com o 1º do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ambos da Constituição Federal, será concedida a partir da data do parto ou dia 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 Artigo 473 da CLT.

42ª) GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI

A Empresa garantirá a permanência no emprego, pelo período de 60 dias, contados da data do nascimento do filho, ao empregado que se tornar pai, ressalvadas as hipóteses previstas nos parágrafos abaixo:

§1º - A garantia prevista nesta cláusula somente será devida, caso o empregado, apresente à empresa, a certidão de nascimento do filho, no dia em que retornar ao trabalho, após a licença paternidade prevista neste Acordo.

§2º - Permite-se ao empregador dispensar o empregado, antes do prazo previsto nesta cláusula, desde que lhe pague, a título de indenização, os salários a que faria jus até o final do período.

§3º - A garantia prevista nesta cláusula se inicia na data de nascimento do filho, desde que atendido ao disposto no §1º, e ficam dela excluídos:

- a) Os que tenham sido contratados a prazo de experiência.
- b) Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, antes do nascimento do filho, seja o aviso prévio indenizado ou a ser cumprido.
- c) Os dispensados por justa causa.
- d) Os que pedirem demissão.

43ª) ATESTADOS MÉDICOS

Conforme Parágrafo 4º do Art. 60 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 pela Empresa 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 24 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.

44ª) PLANOS EMPRESARIAIS /DESCONTOS

Fica instituída a Empresa os benefícios oferecidos: seguro de Vida em Grupo, Assistência médica/odontológica/farmacêutica, Previdência Privada, cooperativa de crédito/consumo e outros benefícios com a participação financeira do empregado, caberá a ele optar por sua adesão, sendo neste caso permitido o desconto nos salários.

Parágrafo Único – Aos empregados admitidos, que aderirem e aqueles que fizerem novas adesões a qualquer dos programas previstos no “caput”, a Empresa fornecerá as condições gerais do plano para o qual estiverem optando.

45ª) 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.

46ª) DEFICIENTE FÍSICO

O sindicato recomenda à Empresa o aproveitamento, na medida de suas possibilidades, da mão-de-obra do deficiente físico.

47ª) PREENCHIMENTO DE VAGAS

Para preencher vagas, a Empresa deverá dar preferência aos empregados ativos, 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.

48ª) 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 normal em dias de prova ou que prejudique a frequência às aulas.

49ª) 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 dessa função.

50ª) AUXÍLIO FUNERAL

A empresa, por ocasião do falecimento do empregado, ficará obrigada a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 01 (um) salário de ingresso previsto para a Empresa neste Acordo, a título de Auxílio Funeral.

§ 1º - Ficam excluídas das disposições desta cláusula a Empresa que mantenham seguro de vida gratuito para os seus empregados.

§ 2º - O pagamento previsto nessa cláusula poderá ser efetuado diretamente pela Empresa ou através da Fundação da qual seja a Empresa mantenedora.

51ª) PROMOÇÕES

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

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

52ª) RETORNO SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado ao empregado que retornar ao emprego após a baixa do serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou salário por 90 (noventa) dias após o retorno.

53ª) 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.

54ª) CARTA DE REFERÊNCIA

A Empresa não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção e admissão.

55ª) TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

Os reajustes nos preços de transportes e refeições, para os empregados que percebem até **R\$ 6.232,15** (seis mil, duzentos e trinta e dois reais e quinze centavos) não poderão ser em percentual superior ao limite máximo do aumento e correção salarial concedidos coletivamente aos empregados da empresa.

§ 1º - Quando os aumentos salariais gerais compulsórios ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e transporte também o serão, na mesma proporção.

§ 2º - Para a Empresa que fornecer mais de um tipo de refeição, o disposto no "caput" e no § 1º se aplica apenas à modalidade de menor custo para o empregado.

56ª) 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.

57ª) RELACIONAMENTO SINDICATO/EMPRESAS

A Empresa se obriga a receber os diretores do Sindicato da categoria profissional e seus assessores e o Sindicato Profissional se obriga a receber os representantes da Empresa e seus assessores, desde que pré-avisados com 48 horas de antecedência, pré-estabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 6 pessoas.

58ª) QUADRO DE AVISOS

A Empresa reservará local para a afixação de avisos da entidade sindical dos empregados, 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 ao empregador. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pela Empresa.

59ª) DANO MORAL

Caberá à Empresa instruir seus empregados sobre a necessidade de relações no trabalho em que predomine a dignidade e o respeito, bem como sobre os inconvenientes e os riscos decorrentes de assédio moral entre os colegas de trabalho, entre chefias e subordinados e entre subordinados e chefias.

Parágrafo Único - A instrução aos empregados prevista no "caput" poderá ser feita por meio de palestras, circulares, cartilhas, conversas entre chefia e equipe e outros.

60ª) GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO

A diferença de sexos, de raça e de crenças, não poderá constituir motivo para diferença salarial e promoções.

61ª) MULTA

Fica estabelecida multa para qualquer das partes no valor de 1% (um por cento) do menor salário de ingresso previsto neste Acordo, por infração de qualquer das cláusulas do presente Acordo Coletivo, exceto quanto aquelas para as quais já estiver prevista sanção específica, percentual este aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação, salvo se se tratar de cláusula que

se cumpra em um único ato. O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

62ª) JUÍZO COMPETENTE

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

63ª) CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante a vigência da presente Acordo, todo o empregado que for admitido através de documento escrito receberá uma cópia do contrato por ele assinado.

64ª) CIPA - ACOMPANHAMENTO FISCALIZAÇÃO

O Presidente, o Vice-Presidente e os membros da CIPA, serão informados e autorizados a acompanhar, em suas respectivas áreas, os agentes de fiscalização do Ministério do Trabalho, quando a fiscalização for relativa às atividades de atribuição da CIPA, desde que seja realizada no horário administrativo, compreendido entre 8:00 e 17:00 horas, de segunda a sexta-feira.

Parágrafo Único - Quando a fiscalização se realizar em área onde não exista membro da CIPA, o acompanhamento poderá ser feito pelo Presidente ou Vice-Presidente da CIPA.

65ª) RISCO GRAVE E IMINENTE

Os representantes da CIPA ou, na falta destes, qualquer empregado, deverão comunicar imediatamente ao SESMT da Empresa (quando houver) ou à sua chefia imediata a constatação da existência de condição de risco grave e iminente de acidentes no local do trabalho.

66ª) AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Durante a vigência do presente acordo, a Empresa que realizarem formalmente a avaliação de desempenho de seus empregados, deverão comunicar a cada empregado o resultado de sua avaliação individual.

67ª) ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

A Empresa que deixar de recolher, dentro do prazo estipulado por Lei, as contribuições associativas descontadas de seus empregados, incorrerá em multa no valor correspondente a 6,0% (seis inteiros por cento) do montante descontado, revertida a favor da entidade sindical profissional, acrescida de 3,0% (três inteiros por cento) para cada mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária.

Parágrafo único- Até o 10º.(décimo) dia útil após o desconto, as empresas deverão enviar ao sindicato profissional, a relação contendo os nomes dos empregados e os respectivos valores dos descontos efetuados no mês.

68ª) DESCONTO NEGOCIAL

Fica instituída a cota negocial, expressamente fixada neste Acordo Coletivo de Trabalho, cujos termos o sindicato profissional expressamente adere, e aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, convocadas e realizadas de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio das negociações coletivas em favor do Sindicato Profissional, e, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pela empresa, no pagamento dos trabalhadores, do mês de **dezembro de 2022**, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador na forma do parágrafo seguinte:

§ 1º - O trabalhador poderá apresentar à Entidade Profissional, sua oposição, mediante carta individual escrita e assinada de próprio punho entregue ao Sindicato da Categoria com identificação do nome, nome da empresa, documento de identidade e de assinatura legível, no prazo de **05 (cinco) dias úteis**, a contar da data de 14 de dezembro de 2022, ou seja, **até o dia 20 de dezembro de 2022**. Deverá ser aceito texto livre, que expresse a vontade do trabalhador de se opor ao desconto.

§ 2º - O sindicato profissional encaminhará, para a empresa, até o dia 21 de dezembro de 2022 a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, para que não sejam processados os respectivos descontos.

§ 3º- A Empresa fornecerá ao Sindicato Profissional listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

§ 4º - Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§ 5º - Fica vedado ao Sindicato e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§ 6º - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no Parágrafo Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota negocial).

§ 7º - O trabalhador terá direito ao reembolso da presente contribuição (cota negocial) pelo respectivo sindicato laboral, quando houver postado sua oposição no prazo previsto no § 2º sem que a Empresa tenha sido informada antes de proceder ao desconto.

§ 8º - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

§ 9º - O valor do desconto previsto no caput será de **6%** (seis por cento) do salário corrigido de dezembro 2022, **com o limite máximo de até R\$ 144,00** (cento e quarenta e quatro reais).

§ 10º - A importância a que se refere o parágrafo anterior deverá ser depositada pelas empresas na conta nº 500.152-1, Agência 0145, da Caixa Econômica Federal, em nome do Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de 05 dias, após a data de pagamento da folha em que foi efetuado o desconto.

69ª) APRENDIZAGEM E PCD

Os empregados aprendizes e os com deficiência que compõem a respectiva cota e os aposentados por invalidez, não serão considerados na base de cálculo das cotas.

Parágrafo Único – O caput desta cláusula não amplia e nem diminui os números das cotas previstos na legislação, tendo como finalidade exclusiva evitar o *bis in idem*.

70ª) - ACERVO TÉCNICO

Desde que solicitado pelo empregado dispensado, e que conste em seus registros, a Empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

71ª) - ACIDENTES DO TRABALHO /EMERGÊNCIAS /TRANSPORTE

A Empresa deverá estar equipada com material necessário à prestação de primeiros socorros, previstos pelo médico responsável pelo PCMSO da empresa.

§ 1º - A Empresa se obriga a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do acidente do trabalho ou emergências médicas com o empregado no local de trabalho, até o local de efetivação do atendimento médico.

§ 2º - Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua normal locomoção, atestada por médico, a Empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência.

§ 3º - Para os fins do parágrafo anterior, caberá ao empregado fazer a devida comunicação à empresa.

72ª) - MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA

A Empresa se obriga a dar instrução e treinamento aos empregados contratados ou transferidos, sobre os riscos de acidentes e das condições ambientais de sua área de trabalho.

§ 1º - Os empregados serão informados sobre suas condições de saúde, por ocasião dos exames médicos realizados pelos Serviços de Medicina do Trabalho das Empresas.

§ 2º - A Empresa deverá garantir o ambiente produtivo limpo e adequado, além de fornecer lavatório com água e sabão e, na impossibilidade, álcool gel 70%, para a higiene das mãos.

§ 3º - A Empresa se empenhará na adoção de medidas de saúde, higiene e segurança do trabalho aptas a evitar a proliferação de doenças infectocontagiosas entre os trabalhadores, como, por exemplo: medidas de higienização dos locais de trabalho, áreas comuns, bancadas de trabalho, dentre outros.

73ª) INCENTIVO À EDUCAÇÃO

Recomenda-se à empresa, sempre que possível, a implementação de programas de incentivo aos estudos de seus empregados, desvinculados da remuneração e/ou dos salários, nos termos do art. 458, § 2º, II, da CLT.

Parágrafo Único - Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado na jornada de trabalho, o período em que o empregado participar de cursos e/ou treinamentos não exigidos pela Empresa ou não previstos em normas legais.

74ª) CUMPRIMENTO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente, a presente Acordo Coletivo de Trabalho, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo Sindicato Profissional e os oferecimentos feitos em contrapropostas pela Empresa.


75ª) VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar de 1º de outubro de 2022 até 30 de setembro de 2023.

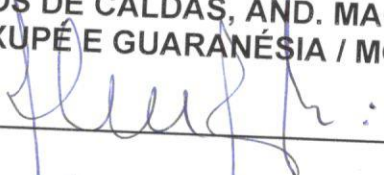
Parágrafo Único – Por estarem as partes justas e contratadas, assinam o Presente Acordo em, (5) vias de igual teor, para o respectivo registro e arquivo no Sistema de Mediador (Delegacia Regional do Trabalho).

Poços de Caldas, 14 de dezembro de 2022.

ALCOA ALUMÍNIO S/A



**SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS,
MEC, MAT. ELÉTRICO, SID, FUND.
REP. ACES. VEÍC. DE MONT. DE
PAINÉIS ELÉT. E ELETR. DE MATE.
ELETRÔNICO E DE INFORM. DE
POÇOS DE CALDAS, AND. MACH.
GUAXUPÉ E GUARANÉSIA / MG.**



Ademir Angelino
Presidente
CPF: 479.431.146 - 04



Sérgio Inácio Oliveira
CPF: 237.881.436 - 49