

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2022/2023

MAGNESITA REFRAATÓRIOS S/A, com filial na Av. Pedro Linhares Gomes, nº. 5.431, galpão 17, rua 22, área interna da Usiminas, bairro Centro, no município de Ipatinga, MG, CNPJ nº. 08.684.547/0029-66, neste ato representada por seus diretores Paschoal Bonadia Neto, brasileiro, casado, engenheiro de materiais, CPF sob o Nº. 255.828.298-06 e Guilherme Araújo Polati, brasileiro, casado, engenheiro, CPF sob o Nº. 030.435.376-02, ao final assinados, designada simplesmente **RHI MAGNESITA** e o **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Siderúrgicas, Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Informática de Ipatinga, Belo Oriente, Ipaba e Santana Do Paraíso**, com sede na Av. Fernando de Noronha, nº 90, bairro Bom Retiro, em Ipatinga, MG, CNPJ nº. 19.869.650/0001-04, neste ato representado pelo seu presidente, Geraldo Magela Duarte, brasileiro, casado, metalúrgico, CPF Nº. 585.583.066-72, ao final assinado, doravante designado simplesmente **SINDIPA**, celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho, aprovado pela Assembleia Geral de Empregados realizada no dia 28/03/2023, para a Categoria Profissional representada pelo **SINDIPA** e em relação aos Empregados da **RHI MAGNESITA**, lotados em **Ipatinga/MG**, mediante as seguintes cláusulas e condições, as quais livremente negociadas, obrigam-se a cumprir:

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As **PARTES** fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria fica mantida em **1º de novembro**.

CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho aplicável no âmbito da empresa acordante abrangerá as categorias dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico, com abrangência territorial em **Ipatinga/MG**.

CLÁUSULA 3ª – PISO SALARIAL

A partir de **01/01/2023**, será garantido aos empregados da **RHI MAGNESITA**, correspondentes à categoria profissional do **SINDIPA**, inclusive aos que forem admitidos a partir dessa data, o piso salarial mínimo de **R\$ 1.350,00 (um mil e trezentos e cinquenta reais)** por mês. Esta previsão não é extensível aos salários pagos a aprendizes e não poderá ser interpretada como parâmetro para fixação das bolsas de estágio paga aos estagiários.

CLÁUSULA 4ª – REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados registrado pela **RHI MAGNESITA** em 31 de outubro de 2022 e abrangidos e beneficiados pelo Acordo Coletivo de Trabalho, excluídos



RHI MAGNESITA



os aprendizes e estagiários, serão reajustados em **6,46% (seis vírgula quarenta e seis por cento)** a partir de **1º de novembro de 2022**.

CLÁUSULA 5ª – CARTÃO ALIMENTAÇÃO

A **RHI MAGNESITA** fornecerá mensalmente aos empregados ativos a partir de **01/11/2022** um total de 12 parcelas mensais a título de Cartão Alimentação no valor mensal de **R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)**, não se incorporando à remuneração dos mesmos para qualquer efeito, o qual será pago a todos empregados com assiduidade e pontualidade de 100% (cem por cento), ou seja, sem faltas no mês, exceto as justificadas por lei e abonadas pela **RHI MAGNESITA**.

Parágrafo Primeiro: As **PARTES** acordam que em hipótese alguma o valor pago a título de Cartão Alimentação poderá ser considerado como salário *in natura*, não se incorporando, portanto, em nenhuma hipótese, ao salário do empregado.

Parágrafo Segundo: O fornecimento do Cartão Alimentação será operacionalizado a critério da **RHI MAGNESITA** para seus respectivos empregados e o crédito ocorrerá até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

Parágrafo Terceiro: Entende-se por falta injustificada, aquela sem justificativa legal, conforme legislação vigente. No caso de falta injustificada superior a 4 (quatro) horas no mês, o empregado perde o benefício integral no mês subsequente a falta realizada.

Parágrafo Quarto: Aos empregados afastados por acidente do trabalho será mantido o fornecimento do Cartão Alimentação pelo período máximo de 01 (um) ano, respeitando o limite de parcelas mensais previsto no caput desta cláusula.

Parágrafo Quinto: Aos empregados afastados por auxílio-doença farão jus ao benefício em até 90 (noventa) dias após o afastamento. Após este período não serão mais elegíveis ao benefício. Aplica-se a proporcionalidade que retornarem do afastamento durante o mês, sendo necessário ter trabalhado mais de 15 (quinze) dias.

Parágrafo Sexto: Os empregados admitidos não receberão o benefício no mês de admissão.

Parágrafo Sétimo: A **RHI MAGNESITA**, a título de participação no benefício, descontará mensalmente nos salários dos respectivos empregados a quantia mensal de **R\$ 1,00 (um real)**, referente à concessão do presente benefício.

Parágrafo Oitavo: Não são elegíveis ao benefício previsto nesta cláusula, os empregados pertencentes ao cargo de Aprendiz, Estagiários, Aposentados por Invalidez e os empregados demitidos.

Parágrafo Nono: As **PARTES** acordam que a **RHI MAGNESITA** poderá utilizar um fornecedor de cartão de benefícios, nos termos do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), que ofereça uma rede maior e opções de compras



RHI MAGNESITA



em estabelecimento de alimentação e refeição na concessão do benefício previsto nesta cláusula ou outros fornecido pela **RHI MAGNESITA**, bem como usufruir dos incentivos fiscais previstos na legislação em vigor.

Parágrafo Décimo: As diferenças dos créditos retroativos referente aos meses de novembro de 2022 a abril de 2023, devida aos empregados elegíveis e em efetivo exercício na data da assembleia, serão creditadas conforme tabela abaixo:

Mês	Retroativo	Data do crédito
abril/23	R\$ 480,00	Até o dia 05/04/2023
maio/23	R\$ 150,00	Juntamente com a recarga de maio/23
junho/23	R\$ 150,00	Juntamente com a recarga de junho/23

CLÁUSULA 6ª – DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO / ANTECIPAÇÃO

A **RHI MAGNESITA** concederá aos seus empregados, por ocasião do gozo de férias, adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, independentemente de solicitação formal, ressalvados os casos em que estes se manifestarem por escrito recusando este adiantamento.

Parágrafo Único: O adiantamento aludido nesta cláusula será descontado da mesma rubrica, no mês de dezembro, ou por ocasião de eventual rescisão do Contrato de Trabalho, conforme previsto pela legislação pertinente.

CLÁUSULA 7ª – HORAS EXTRAS

Considerando as especificidades dos serviços prestados pela **RHI MAGNESITA**, fica ajustado que a **RHI MAGNESITA** poderá solicitar de seus empregados, nos casos de necessidade imperiosa, a quantidade de horas extraordinárias necessárias para a realização do trabalho, desde que obedecido o intervalo mínimo para descanso, na forma do art. 66 “caput” da CLT.

Parágrafo Primeiro: As horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho, serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) no valor da hora normal.

Parágrafo Segundo: As horas trabalhadas extraordinariamente nos dias de repouso remunerado, feriados e nos dias de sábados, para aqueles que normalmente neles não trabalham, serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento) no valor da hora normal.

Parágrafo Terceiro: Fica assegurado ao empregado o direito de optar pela compensação das horas extras por ventura realizadas. A data da compensação, todavia, dependerá de entendimento entre o empregado e a **RHI MAGNESITA**, sendo observada a oportunidade e interesse de ambos.

CLÁUSULA 8ª – HORA NOTURNA

A **RHI MAGNESITA** remunerará as horas noturnas compreendidas entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 05 (cinco) horas do dia imediatamente posterior com o percentual de **37,14% (trinta e sete vírgula quatorze por cento)**, caracterizado nos recibos de pagamento como “Adicional Noturno”, e que representa 20% (vinte por cento) a título de Adicional Noturno e 14,28% (quatorze vírgula vinte e oito por cento) a título de observância da hora reduzida e seus reflexos.

Parágrafo Único: Às prorrogações do trabalho noturno no dia seguinte, aplicar-se-á o disposto no preâmbulo desta cláusula.

CLÁUSULA 9ª - ADIANTAMENTO SALARIAL E PAGAMENTO

A **RHI MAGNESITA** concederá a seus empregados um adiantamento de 30% (trinta por cento) sobre o salário base até o dia 15 (quinze) de cada mês, e pagará o saldo de salários até o 1º (primeiro) dia útil do mês subsequente. Caso a data de pagamento caia em sábado ou feriado, o pagamento será antecipado para o primeiro dia útil imediatamente anterior.

CLÁUSULA 10ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições acima de 30 (trinta) dias consecutivos o direito de receber remuneração igual à do empregado substituído enquanto perdurar a substituição, ficando excluídas da base de cálculo eventuais vantagens pessoais percebidas pelo substituído.

CLÁUSULA 11ª - SEGURO DE VIDA

A **RHI MAGNESITA** colocará à disposição de seus empregados um Plano de Seguro de Vida em Grupo ficando a critério de cada empregado aderir ou não ao Plano. O empregado que vier a aderir ao Plano estipulado pela **RHI MAGNESITA** participará do Prêmio de Seguro. A **RHI MAGNESITA** manterá a contratação, em regime de coparticipação nos custos, de apólice de Seguro de Vida em Grupo, para a cobertura de sinistros de morte natural, acidental e invalidez permanente de seus empregados, com indenização de 20 (vinte) vezes o salário do empregado. A participação da **RHI MAGNESITA** no custo do seguro não poderá ser inferior a 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo Primeiro: Nos casos de morte por acidente do trabalho a indenização devida será o dobro da prevista para os casos de morte natural.

Parágrafo Segundo: Nos sinistros que envolvam o cônjuge, o empregado receberá indenização equivalente a 50% (cinquenta por cento) das indenizações previstas nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro: Fica a **RHI MAGNESITA** autorizada a descontar em Folha de Pagamento a parcela de participação dos empregados nos custos do Seguro.

Parágrafo Quarto: O percentual de responsabilidade da **RHI MAGNESITA** no custo do Seguro não tem caráter salarial, não se incorporando à remuneração dos empregados para quaisquer efeitos.

Parágrafo Quinto: A **RHI MAGNESITA** se compromete a divulgar tabelas de indenização do Seguro e fornecer informações detalhadas sobre a Apólice ao empregado e/ou dependentes em caso de sinistro.

CLÁUSULA 12ª – UNIFORMES / EPI’S

A **RHI MAGNESITA** fornecerá aos seus empregados, gratuitamente, 03 (três) uniformes de trabalho por ano, e Equipamentos de Proteção Individual (EPI’S) de acordo com as necessidades do trabalho, ficando os empregados obrigados ao uso em horário de trabalho, devendo devolvê-los quando da troca ou por ocasião do desligamento da **RHI MAGNESITA**.

Parágrafo Primeiro: A não devolução dos uniformes / EPI’S, quando solicitada pela **RHI MAGNESITA** ou no ato do encerramento do pacto laboral, permitirá proceder ao desconto do valor, atualizado, de tais materiais, de qualquer pagamento devido ao empregado, para o que fica desde já autorizado.

Parágrafo Segundo: Fica ressalvado que o fornecimento aludido nesta cláusula não configura salário “*in natura*”, não se incorporando à remuneração dos empregados para quaisquer efeitos.

CLÁUSULA 13ª – ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR

A **RHI MAGNESITA** manterá o sistema corporativo de atendimento a saúde dos empregados e de seus dependentes, através de sistema de gestão, que vise aperfeiçoamento na prestação de serviços de assistência médica, havendo coparticipação no custeio do plano de saúde, conforme tabela de fator moderador que é divulgada pela **RHI MAGNESITA** periodicamente.

CLÁUSULA 14ª – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A **RHI MAGNESITA** fornecerá aos seus empregados, em papel timbrado com sua identificação, comprovante de pagamento de salários com a discriminação das parcelas componentes da remuneração e dos descontos efetuados ou disponibilizará aos mesmos a possibilidade de impressão dos respectivos contracheques via sistema eletrônico.

Parágrafo Único: Caso a **RHI MAGNESITA** efetue o pagamento de salário através de crédito em conta corrente bancária, estará dispensada da coleta de assinatura nos contracheques dos empregados.

CLÁUSULA 15ª - ALIMENTAÇÃO

A **RHI MAGNESITA** fornecerá aos seus empregados, dentro das regras do PAT e/ou por critérios próprios, alimentação em refeitório próprio ou de terceiros,



RHI MAGNESITA



ficando ajustado que este fornecimento não configura salário "*in natura*" e a participação do empregado será mensal no valor fixo de **R\$ 20,00 (vinte reais)** a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, não se incorporando à remuneração dos empregados para quaisquer efeitos.

Parágrafo Único: Os empregados que se ausentarem por motivo de férias, afastamento previdenciário, ausência legal ou atestado médico superior a 15 (quinze) dias no mês não terão o desconto no período de frequência da folha de pagamento.

CLÁUSULA 16ª – REGISTRO DE PONTO

A **RHI MAGNESITA** adotará sistema de registro de ponto conforme disposto na legislação pertinente, ficando liberado, desde que necessário, o registro de ponto no intervalo destinado às refeições. Fica estabelecido o limite de 5 (cinco) minutos, em qualquer hipótese, para o período que antecede ou sucede a jornada de trabalho, sendo os 10 (dez) minutos diários considerados residuais e não sendo considerados como tempo à disposição do empregador e não ensejando, portanto, qualquer tipo de pagamento.

Parágrafo Primeiro: Caso a **RHI MAGNESITA** adote sistema eletrônico para o registro de frequência, estará dispensada da coleta de assinatura dos empregados nos respectivos espelhos de ponto.

Parágrafo Segundo: **SINDIPA** e **RHI MAGNESITA**, considerando que a Empresa observa integralmente os termos e condições definidas na Portaria nº. 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), mutuamente concordam que a Empresa poderá, a partir da data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, adotar sistemas alternativos e eletrônicos de controle de jornada dos seus empregados, inclusive ponto por exceção. **SINDIPA** e **RHI MAGNESITA** desde já estabelecem que a adoção do referido sistema alternativo de ponto eletrônico supre a necessidade de implantação do registro de ponto eletrônico, bem como a necessidade de registro de intervalo para repouso e alimentação concedido de acordo com a legislação vigente.

Parágrafo Terceiro: Acordam ainda, **RHI MAGNESITA** e **SINDIPA** que ficarão isentos de marcação eletrônica de ponto, todos os empregados ocupantes de cargos cujo pré-requisito seja formação de nível superior.

CLÁUSULA 17ª – COMPENSAÇÃO DIAS-PONTES

Fica facultado à **RHI MAGNESITA** prorrogar a jornada diária dos empregados de horário administrativo para fins de compensação dos denominados dias-ponte, entendendo-se por dias-ponte os dias que precedem ou sucedem os dias de feriado fixados em lei.

Parágrafo Primeiro: As horas trabalhadas para compensação da jornada de trabalho, conforme acima estabelecido, não serão consideradas como extraordinárias, não sofrendo, portanto, qualquer acréscimo.



RHI MAGNESITA



Parágrafo Segundo: Fica estabelecido que, não obstante a adoção do sistema de compensação de horário previsto nesta cláusula, o sábado também deverá ser considerado como dia útil não trabalhado, e não dia de repouso, para todos os efeitos legais, significando, ainda, que o empregador poderá exigir ou não o trabalho neste dia em caso de necessidade do serviço, ou alteração da jornada de trabalho.

CLÁUSULA 18ª – FÉRIAS

As férias individuais e coletivas serão comunicadas obrigatoriamente ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) e 15 (quinze) dias, respectivamente, sendo vedada fixação do seu início em dia imediatamente anterior a folgas semanais, feriados (compensados ou não), dias santos ou dias de incorrência de trabalho.

Parágrafo Único: Fica a **RHI MAGNESITA** autorizada, quando do interesse das **PARTES**, a desmembrar o período de férias de 30 (trinta) dias corridos em dois períodos corridos, podendo ser um período de 10 (dez) e outro 20 (vinte) dias corridos, ou dois períodos corridos de 15 (quinze) dias corridos. O desmembramento das férias em 2 (dois) períodos aplicar-se-á a todos os empregados, incluindo os empregados maiores de 50 (cinquenta) e menores de 18 (dezoito) anos. O pagamento das férias deverá ser feito de forma proporcional respeitando o prazo do desmembramento.

CLÁUSULA 19ª – VALE TRANSPORTE

A **RHI MAGNESITA** fornecerá vale transporte aos seus empregados de acordo com a Lei nº. 7418, de 16 de dezembro de 1985, e em número suficiente para levá-los de casa para o trabalho e vice-versa.

CLÁUSULA 20ª – FORNECIMENTO DA CAT

A **RHI MAGNESITA** enviará ao **SINDIPA** cópia das Comunicações de Acidente do Trabalho.

CLÁUSULA 21ª – VISITA AOS LOCAIS DE TRABALHO

Mediante prévio aviso e, desde que autorizado pelo setor competente do tomador dos serviços, poderá o **SINDIPA** visitar os locais de trabalho de seus representados para assisti-los e verificar as condições de trabalho ora celebradas.

CLÁUSULA 22ª - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido à **RHI MAGNESITA** efetuar descontos em folha de pagamento quando oferecida à contraprestação de Vale Transporte, Assistência Médica / Odontológica, Alimentação, Seguro de Vida em Grupo, Cooperativas de Crédito e de Consumo e, também, ao **SINDIPA**, e para as demais hipóteses previstas em Lei e/ou neste instrumento coletivo desde que haja autorização expressa pelos Empregados.



RHI MAGNESITA



CLÁUSULA 23ª - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

As **PARTES** estabelecem que, nos termos da legislação em vigor, fica autorizada, durante o período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a realização de trabalhos aos domingos e feriados civis e religiosos, que se dará em razão da fixação de jornada em turnos de revezamento pactuada entre as partes com vigência no mesmo período da presente autorização. Na hipótese de cancelamento da autorização para o trabalho em domingos e feriados civis e religiosos por ato de autoridade pública ou decisão judicial transitada em julgado, a **RHI MAGNESITA** terá o prazo de 120 (cento e vinte) dias, contados da data de ciência do ato administrativo ou judicial que impôs a revogação da autorização, para rever a sua escala de trabalho, de maneira a excluir o trabalho em domingos e feriados civis e religiosos ou requerer junto ao Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) nova autorização.

CLÁUSULA 24ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

- Até 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- Até 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- Por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, no caso de doação voluntária de sangue, no dia útil imediatamente após à doação feita devidamente comprovada, quando essa for feita em dia de folga;
- Por 05 (cinco) dias consecutivos, a título de licença paternidade, em caso de nascimento de filho;
- Até 02 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de alistamento eleitoral, nos termos da lei respectiva;
- No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;
- Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingressar em estabelecimento de ensino superior.

CLÁUSULA 25ª - REGULAMENTAÇÃO DA APLICABILIDADE DO PRAZO DE 18 (DEZOITO) MESES PREVISTO NO ARTIGO 5º-D DA LEI 6.019/1974

Considerando a falta de especificidade da Lei quanto ao tipo de contrato de trabalho a restrição temporal seria aplicada, se contrato por prazo indeterminado, contrato por prazo determinado, contrato para trabalho intermitente; a falta de especificidade da Lei quanto à forma de terminação do contrato de trabalho a restrição temporal seria aplicada, se dispensa sem justo motivo, se dispensa por justa causa, se pedido de demissão, se dispensa por acordo, se término por decurso do prazo; a falta de especificidade da Lei quanto ao conceito empregador para o qual a restrição temporal seria aplicada, se empregador direto, se para a construção ficta de empregador único em razão de existência de Grupo Econômico, etc.



Considerando a falta de especificidade da Lei quanto ao termo inicial da contagem do período de 18 (dezoito), se a partir da comunicação do término do contrato de trabalho, ou seja, aviso prévio, ou se a partir do termo final do prazo do aviso prévio mínimo de 30 (trinta) dias ou proporcional do tempo do pacto laboral; a falta de especificidade da Lei quanto aos diversos temas acima tem causado insegurança jurídica nas relações de trabalho; a falta de especificidade da Lei quanto aos diversos temas acima tem causado instabilidade no mercado de trabalho local, com escassez por impedimento de contratação de mão de obra especializada disponível;

Considerando que o **SINDICATO**, após consulta ao Ministério Público do Trabalho, nos autos do PA-Mediação Nº 000607.2019.03.007/5, foi orientado pelo Procurador do Trabalho, por meio da negociação coletiva, de forma válida e com o intuito de garantir a segurança jurídica para as **PARTES**, estabelecer as diretrizes de aplicação da referida norma, abrangendo, se possível, a totalidade das categorias profissionais representadas pelas **PARTES**;

Considerando que a finalidade da Lei foi dar segurança jurídica às relações do trabalho, em especial buscando evitar precarização de mão de obra em terceirização de todas as atividades das empresas;

As **PARTES** estabelecem as seguintes diretrizes para aplicação do artigo 5º-D da Lei 6.019/1974:

1. O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer em contrato de trabalho por e com prazo determinado, em qualquer das hipóteses legais vigentes, haja vista que o termo final já é conhecido pelas partes contratantes;
2. O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer em contrato de trabalho intermitente;
3. O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer por aplicação de justa causa, em qualquer das hipóteses legais vigentes;
4. O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer por pedido de demissão pelo empregado;
5. O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer por acordo entre as partes contratantes;
6. O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer, em qualquer das hipóteses legais, na relação em que o empregado já for beneficiário de aposentaria concedida pelo INSS ou que já tenha adquirido o direito à concessão do benefício da aposentadoria, em qualquer de suas espécies legais;
7. O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego se der, em qualquer das hipóteses legais, com empresa integrante de grupo econômico também integrado pela empresa que figurará como tomadora dos serviços na nova relação de emprego havida entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços;
8. A aplicabilidade do prazo de 18 (dezoito) meses está restrita à hipótese em que o término do contrato de trabalho ocorreu com o empregador direto que figurará



RHI MAGNESITA



como tomadora dos serviços na nova relação de empregado havida com a empresa prestadora de serviços com esta última;

8.1. O prazo de 18 (dezoito) meses previsto no item 8 não se aplica quando não houver identidade dos serviços que serão executados pelo trabalhador como empregado da empresa prestadora de serviços e aqueles que o trabalhador executava enquanto era empregado da empresa tomadora, entendendo-se como identidade dos serviços as mesmas atividades laborais, o mesmo cargo, o mesmo local e setor de trabalho.

9. O prazo de 18 (dezoito) meses é contado a partir do dia da comunicação do término do contrato de trabalho com o empregador direto, ou seja, do início do aviso prévio, quando incidente no caso concreto.

Esta cláusula orienta as relações jurídicas vigente e aquelas que vierem a se formar a partir da assinatura do presente instrumento, inclusive para substituir eventuais previsões negociadas em Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, Contrato Coletivo de Trabalho ou Dissídio Coletivo que disponham de forma diversa.

CLÁUSULA 26ª – AUXÍLIO CRECHE

O(A) trabalhador(a) que, ao retornar ao trabalho após o término da licença estabelecida no art. 7º, incisos XVIII e XIX, da Constituição Federal, independentemente de ser optante pela prorrogação da licença maternidade ou paternidade nos termos do decreto federal 7.052 de 23 de dezembro de 2009, e quiser deixar seu filho(a) sob vigilância e assistência, durante o seu horário de trabalho, em creche de sua livre escolha, terá as despesas decorrentes reembolsadas, até o limite mensal de **R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais)**, a partir da vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Primeiro: O reembolso será devido a partir do retorno da licença maternidade, seja ela prorrogada ou não, até que se complete o 12º (décimo segundo) mês de vida da criança.

Parágrafo Segundo: Para os empregados homens, o reembolso será devido a partir do 4º (quarto) mês de vida da criança até que se complete o 12º (décimo segundo) mês de vida.

Parágrafo Terceiro: O reembolso será feito mediante apresentação de recibo de pagamento mensal e somente serão aceitos recibos de creches legalmente constituídas e registradas.

Parágrafo Quarto: O reembolso previsto nesta cláusula e seus parágrafos não integra o salário do(a) trabalhador(a), para qualquer efeito e não possui natureza salarial.

Parágrafo Quinto: Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho, por qualquer motivo, o reembolso será devido até o último dia de trabalho efetivo do(a) empregado(a).



RHI MAGNESITA



Parágrafo Sexto: O reembolso estipulado será feito na folha de pagamento após a entrega do recibo do mês de competência à área de *Attract to Grow*. Serão aceitos recibos enviados até, no máximo, 6 (seis) meses após o mês de referência, após este prazo o benefício não poderá ser requerido.

Parágrafo Sétimo: A concessão estabelecida nesta cláusula desobriga a **RHI MAGNESITA** da manutenção ou credenciamento de creche, de acordo com o que autoriza a Portaria 671/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência.

Parágrafo Oitavo: Fica ressalvada que, regulamentado o inciso XXV do Art. 7º da Constituição Federal de 1988, esta cláusula será alterada ou tornada sem efeito, conforme o que ficar estabelecido em lei.

Parágrafo Nono: A partir da aprovação do presente Acordo Coletivo de Trabalho o(a) empregada(o) poderá optar em substituir o benefício previsto nesta cláusula e requerer o reembolso de despesas decorrentes de contratação de Babá (categoria 5162-05, 5162-15, 5121-20 do CBO), desde que devidamente comprovada com a apresentação da CTPS assinada (ou eletrônica) e contrato de trabalho uma única vez, observados os mesmos limites previstos no caput desta cláusula. A(O) trabalhador(a) deverá apresentar mensalmente os recibos e comprovantes de pagamento salarial e pagamento dos encargos sociais à Babá para receber o reembolso indicado nesta cláusula observando os limites de valores, bem como prazo de fechamento da folha de pagamento.

Parágrafo Décimo: Para fins da presente cláusula a adoção de criança equipara-se para recebimento do benefício. Este benefício não contempla estagiários e aprendizes. Na eventualidade de pai e mãe da criança serem empregados CLT da **RHI MAGNESITA** o benefício não será cumulado e deverá prevalecer as regras descritas para as trabalhadoras mulheres.

CLÁUSULA 27ª – DISPOSIÇÕES GERAIS

Caberá à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais (SRTE/MG) a conciliação das divergências, acaso surgidas entre as **PARTES** acordantes, por motivo de aplicação dos dispositivos deste instrumento coletivo.

Nos termos do art. 10, § 2º, da Medida Provisória nº 2.200-2, as **PARTES** expressamente concordam em utilizar e reconhecem como válida a comprovação de anuência disposta neste instrumento em formato mecânico e/ou eletrônico, incluindo a assinatura eletrônica na plataforma D4sign. A formalização do presente instrumento na forma acordada retro será suficiente para a validade jurídica e integral vinculação das partes ao seu inteiro teor.

E por estarem assim acordadas, as **PARTES** assinam o presente Acordo Coletivo Trabalho de forma eletrônica.

Ipatinga/MG, 29 de março de 2023.

Pela
MAGNESITA REFRAATÓRIOS S/A

Paschoal Bonadia Neto
Diretor

Guilherme Araújo Polati
Diretor

Pelo
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS SIDERÚRGICAS,
METALÚRGICAS, MECÂNICA, DE MATERIAL ELÉTRICO E INFORMÁTICA DE
IPATINGA, BELO ORIENTE, IPABA E SANTANA DO PARAÍSO - SINDIPA

Geraldo Magela Duarte
Presidente

Testemunhas:

Nome:
CPF:

Nome:
CPF: