ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:
CMI BRASIL SERVICOS DE MANUTENCAO DE EQUIPAMENTOS INDUSTRIAIS LTDA., CNPJ n. 07.480.811/0006-90, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). SANDRO LUIZ HORTA;

E

SINDICATO T I S M M M ELET INF IPA BELO ORIENTE IPABA E SANTANA DO PARAISO, CNPJ n. 19.869.650/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GERALDO MAGELA DUARTE;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Materiais Elétricos do plano da CNTI**, com abrangência territorial em **Belo Oriente/MG, Ipaba/MG, Ipatinga/MG e Santana do Paraíso/MG**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01/01/2026, o piso salarial seré de R$ 1.621,00 (um mil seiscentos e vinte e um reais) por mês, exceto para Aprendizes e Estagiários.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - VARIAÇÃO SALARIAL

A empresa CMI Brasil / John Cockerill Brasil se compromete a conceder um reajuste de 4,49% (quatro vírgula quarenta e nove por cento) a partir de 01/11/2025, aplicado sobre os salários de 31/10/2025.

Parágrafo Primeiro - As diferenças salariais retroativas a novembro de 2025 serão integralmente quitadas até o 5º (quinto) dia útil de março de 2026.

Parágrafo Segundo - O reajuste previsto nesta cláusula não se aplica aos empregados contratados por prazo determinado, aqueles contratados sob o regime de "parada", contratos *spots*, contratos intermitentes, contratos de aprendizagem, estagiários e todos os

empregados admitidos após 01/11/2025.

Parágrafo Terceiro - Para os empregados que tiveram seus salários reajustados em janeiro de 2026 em razão da atualização do salário mínimo nacional, será devido apenas o pagamento da diferença necessária para que o reajuste total alcance o percentual de 4,49% (quatro vírgula quarenta e nove por cento) previsto no *Caput* desta cláusula.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO E ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

O pagamento dos salários será efetuado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao mês vencido.

Além disso, a CMI Brasil / John Cockerill Brasil concederá aos seus empregados adiantamento de salário nas seguintes condições:

a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena do período correspondente;

b) O pagamento deste adiantamento da remuneração bruta deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) de cada mês de competência.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

A CMI Brasil / John Cockerill Brasil disponibilizará para os seus empregados efetivos (em atividade), ou seja, para os empregados que não estejam com o contrato de trabalho suspenso / interrompido, convênios de diversas naturezas, ficando a mesma autorizada a efetuar diretamente dos salários de seus empregados o desconto dos valores referentes à utilização dos mesmos, tais como:

a) às joias/mensalidades da Usipa e do Clube Lagoa Silvana,

b) à parcela da alimentação destinada ao empregado,

c) à ferramenta retirada no almoxarifado / ferramenta e não devolvida,

d) à multa por infração ao trânsito, ao EPI (Equipamento de Proteção Individual) não devolvido ou danificado propositalmente pelo empregado,

e) à botina e uniformes não devolvidos,

f) à parcela mensal do Seguro de Vida em Grupo destinada ao empregado,

g) à mensalidade sindical,

h) aos danos causados a objetos, máquinas, equipamentos e veículos da CMI Brasil / John Cockerill

Brasil por dolo ou culpa (negligência, impudência e imperícia), após análise e avaliação de causalidade.

i) prejuízos causados por erro, dolo ou culpa, como multas administrativas impostas à CMI Brasil / John Cockerill Brasil,

j) empréstimos efetuados em instituições financeiras, cooperativas de crédito e na CMI Brasil / John Cockerill Brasil,

k) valores relativos à vacinas e ligações telefônicas pessoais,

l) valores relativos à utilização convênio farmácia (medicamentos adquiridos).

1.1. Caso o empregado esteja com saldo devedor em sua folha de pagamento, os convênios Usipa e Lagoa Silvana poderão ser suspensos até a efetiva liquidação da dívida. Neste caso, o empregado deverá procurar o setor pessoal para a reinclusão nos convênios.

1.2. Quanto ao desconto de ferramentas, será seguido o seguinte procedimento: O empregado retirará a ferramenta no almoxarifado mediante a entrega de uma requisição com a sua assinatura. Esta somente será devolvida ao empregado quando aqueles materiais solicitados retornarem ao almoxarifado. Periodicamente a CMI Brasil / John Cockerill Brasil solicitará aos empregados realizarem a baixa, e se o empregado não as devolver, ocorrerá o desconto dos valores equivalentes às mesmas, e da mesma forma, nos casos em que verificada a existência da requisição na CMI Brasil / John Cockerill Brasil no momento do cálculo da rescisão de contrato, será processado o referido desconto.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

A CMI Brasil / John Cockerill Brasil fornecerá aos seus empregados o comprovante de seus respectivos salários, com discriminação dos valores e descontos.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DE 13º SALÁRIO

A CMI Brasil / John Cockerill Brasil concederá aos empregados da correspondente categoria profissional a antecipação de 50% (cinquenta por cento) da Gratificação de Natal (13º Salário), prevista na Lei n.º 4.090/1962, regulamentada pelo Decreto n.º 57.155/1065, Artigo 3º, cujo pagamento será efetuado juntamente ao pagamento das férias pelo empregado, se requerido de acordo com o prazo legal.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias efetivamente trabalhadas, para execução de serviços inadiáveis e de necessidade imperiosa, serão remuneradas com os seguintes acréscimos sobre o valor da hora normal:

(I) 50% (cinqüenta por cento) quando realizadas durante a semana (segunda a sábado).

(II) 100% (cem por cento) quando realizadas em domingos e feriados.

(III) Fica assegurado ao empregado e à empresa a compensação das horas extras porventura realizadas, dentro do prazo máximo de 06 (seis) meses, contados do mês seguinte à sua realização. A data de compensação será de acordo com os dias ponte definidos pelo calendário da USIMINAS, observando-se os preceitos legais. Após a conclusão da compensação dos dias pontes (por período), todas as horas extras serão pagas e não mais compensadas. Quando o funcionário porventura não pagar com horas extras as horas dos dias pontes, as mesmas poderão ser descontadas no final do período, sendo que quando o funcionário for desligado e tiver horas de débito referentes aos dias ponte, estas horas serão descontadas na rescisão do mesmo.

(IV) Fica convencionado que as horas trabalhadas nos dias de dispensa por liberalidade da empresa, não serão consideradas como extraordinárias, exceto aquelas que ultrapassarem a jornada normal;

(V) Nos casos de horários de trabalho que compreendem dois dias, e, um deles for feriado, as horas serão remuneradas em dobro ou de forma extraordinária de modo proporcional às horas trabalhadas nestes dias;

(VI) A apuração das faltas e das horas extras a serem pagas será feita entre o dia 20 do mês anterior ao dia 19 do mês de competência. Sendo assim, as horas extras e faltas apuradas após o dia 19, serão processadas na folha de pagamento do mês subsequente;

(VII) Fica convencionado que na ocorrência de feriados em sábados, as horas estendidas durante a semana para compensar o mesmo não serão pagas como horas extras, entretanto, quando os feriados recaírem em dias de semana, a CMI Brasil / John Cockerill Brasil não exigirá a hora deste dia para compensar o sábado não trabalhado.

(VIII) Fica acordado entre as partes que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de 2 (duas) horas suplementares, tanto para a prorrogação quanto para a compensação, nos termos do art. 59 da CLT, não sendo consideradas como extrapolação deste limite as variações de horário no registro do ponto na entrada e saída não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, para os empregados que não trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, será de 20% (vinte por cento) para os fins do Artigo 73 da CLT.

Parágrafo único - O percentual de 20% (vinte por cento) pactuado neste cláusula aplica-se exclusivamente ao trabalho realizado entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte. Caso o funcionário trabalhe por 6 (seis) horas dentro das 7 (sete) horas possíveis no período adicional, este deverá ser estendido até às 7 (sete) horas da manhã.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

A CMI Brasil / John Cockerill Brasil cumprirá o contido na legislação vigente, remunerando os empregados com o adicional respectivo, caso estejam expostos a agentes agressivos ou perigosos, acima dos limites estabelecidos pela Portaria MTb 3214/78 e suas Normas Regulamentadoras, devendo atualizar o levantamento ambiental para caracterização do adicional devido.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

A CMI Brasil / John Cockerill Brasil fará a Inclusão de Cartão Alimentação para os funcionários ativos no valor de R$ 500,00 (quinhentos reais), em 12 (doze) parcelas mensais, no período de 01/11/2025 à 31/10/2026. Não incorporando em nenhuma hipótese à remuneração dos funcionários, e será devido e pago a todos os profissionais com assiduidade ao trabalho de 100% (cem por cento) no respectivo período, ou seja, sem faltas no mês, exceto as justificadas por lei.

O Benefício do Cartão Alimentação não é elegível aos cargos de Aprendizes, Estagiários, contratos intermitentes, contratos por prazo determinado, contratos para paradas e Grandes Reparos, afastados por motivo de doença, e os Aposentados por Invalidez.

Aos funcionários que forem devidos as parcelas retroativas ao período de novembro/2025 à fevereiro/2026, os valores serão pagos integralmente no Vale Alimentação até o 5º dia útil de março de 2026.

O fornecimento de alimentação observará as seguintes regras:

Parágrafo Primeiro - As faltas ou ausências injustificadas (sem justificativa legal), são conforme legislação vigente. No caso de falta injustificada superior a 04 (quatro) horas no mês, o empregado perde o benefício integral no mês de fechamento do ponto, ou do mês subsequente à falta realizada, independente da inclusão dessas horas em banco de hora.

Parágrafo Segundo - Para os funcionários afastados por acidente de trabalho será mantido o fornecimento do Vale Alimentação limitado às 12 (doze) parcelas.

Parágrafo Terceiro - Funcionários afastados por auxílio-doença farão jus ao benefício proporcional, até 15 (quinze) dias após o afastamento. Após este período, não serão mais elegíveis ao benefício. Aplica-se também a proporcionalidade para os que retornarem do afastamento durante o mês, sendo necessário ter trabalhado mais de 15 (quinze) dias no período.

Parágrafo Quarto - Os funcionários admitidos não receberão o benefício no mês de admissão.

Parágrafo Quinto - A título de participação no benefício, será descontado mensalmente nos salários dos respectivos funcionários o valor de R$ 1,00 (um real), referente à concessão do referido benefício.

Parágrafo Sexto - Fica acordado que a CMI Brasil / John Cockerill Brasil a seu critério utlizar o cartão Alimentação Alelo ou outro para concessão do benefício, conforme legislação vigente para o PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador). Sendo que o crédito ocorrerá até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, independente da inclusão destas horas faltas no banco de horas.

Parágrafo Sétimo - Os empregados ativos na aprovação da proposta, com exceção de aprendizes, estagiários, trabalhadores submetidos ao contrato por prazo determinado ou afastados pela previdência social, receberão uma única parcela de R$ 300,00 (trezentos reais) de carga extra no Vale Alimentação,

notadamente até o 5º (quinto) dia útil de março de 2026.

Parágrafo Oitavo - A CMI Brasil / John Cockerill Brasil se compromete a pagar 90% (noventa por cento) do valor diário da refeição de seus empregados no intervalo intrajornada.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE LANCHE

A CMI Brasil / John Cockerill Brasil se compromete a fornecer alimentação gratuita aos seus empregados nos casos de prestação de serviço extraordinário, além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período igual ou superior a 2 (duas) horas. Será fornecida refeição, que poderá ser trocada por lanche, a critério do empregado.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRANSPORTE

A CMI Brasil / John Cockerill Brasil oferecerá aos seus empregados o vale-transporte, sendo que o funcionário custeará o equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário base, conforme o disposto no Parágrafo único do Artigo 4º da Lei n.º 7.418/1985.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA

A CMI Brasil / John Cockerill Brasil manterá a contratação de apólice de seguro de vida em grupo, para os empregados com os seguintes valores garantidos (conforme tabela abaixo), mediante opção do empregado, com desconto em folha de pagamento, no valor de R$ 5,50 (cinco reais e cinquenta centavos) por mês.

Morte: 26 vezes o salário nominal (mínimo: R$ 25.000,00 / máximo: R$ 477.100,00)

Indenização por Morte Acidental: 52 vezes o salário nominal (mínimo: R$ 50.000,00 / máximo: R$ 954.200,00)

Invalidez Permanente total ou parcial por Acidente: 26 vezes o salário nominal (mínimo: R$ 25.000,00 / máximo: R$ 477.100,00)

Invalidez Funcional Permanente por Doença: 26 vezes o salário nominal (mínimo: R$ 25.000,00 / máximo: R$ 477.100,00)

Assistência Funeral Familiar

Prestação de serviços de Assistência Funeral, limitado ao valor de R$ 5.000,00.

Parágrafo único. Manutenção do Benefício e suas Características - A participação no seguro de vida é

um benefício que a CMI Brasil / John Cockerill Brasil concede a seus empregados. A manutenção desse benefício fica a critério da empresa, que tem livre escolha e direito de alterar qualquer dos itens desta política, e/ou substituir os prestadores de serviços. Os empregados serão informados sempre que houver alterações nas regras.

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 90 (noventa) dias. Sendo dividido em dois períodos de 45 (quarenta e cinco) dias cada.

Parágrafo único - Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida na CMI Brasil / John Cockerill Brasil, num período inferior a 6 (seis) meses.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

A empresa poderá efetuar a contratação de funcionários por prazo determinado, conforme já previsto na CLT (referente às atividades temporárias ou transitórias e ao contrato de experiência - ex: parada de manutenção de usina e outros serviços temporários, tais como montagens). Poderá, ainda, em conformidade com a Lei n.º 9.601/1998, pactuar contratos por prazo determinado, podendo ser prorrogado quantas vezes as partes quiserem, desde que não ultrapasse o limite de 2 (dois) anos.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REGULAMENTAÇÃO DA APLICABILIDADE DO PRAZO DE 18 (DEZOITO) MESES

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 as partes, após consulta ao Ministério Público do Trabalho, nos autos do Pa-Mediação Nº 000607.2019.03.007/5, foram orientadas na seguinte forma: Ouvidas as partes o procurador do Trabalho entendeu que, respeitadas a finalidade da norma, por meio da negociação coletiva é possível, 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, representadas pelos seus sindicatos, e das empresas prestadoras de serviços nas respectivas bases;

Considerando que a finalidade da Lei foi dar segurança jurídica ás 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;
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 como tomadora dos serviços na nova relação de empregado havida com a empresa prestadora de serviços com esta última;
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 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 DÉCIMA NONA - SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS

O empregado, readmitido no prazo máximo de 6 (seis) 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. Esta situação não se aplica para os contratos por prazo determinado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADO ALUNO / APRENDIZ

O empregado aluno ou o aprendiz, ao ser encaminhado para a 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 nesta convenção.

Parágrafo Primeiro - 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 ou no SENAI tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.

Parágrafo Segundo - Inexistindo vaga na função para qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo após 60 (sessenta) dias o menor salário dessa função.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A partir do vigésimo dia consecutivo de substituição em caráter eventual, a CMI Brasil / John Cockerill Brasil pagará ao empregado substituto o salário inicial base referente ao cargo do titular, proporcionalmente ao período de substituição.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Adaptação de função

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ACIDENTE DE TRABALHO / ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

A CMI Brasil / John Cockerill Brasil envidará todos os esforços para que os empregados que retornarem do INSS recebendo auxílio-acidente, por se encontrarem com redução de sua capacidade de trabalho, e cujo processo de readaptação ocorreu através de Centro de Readaptação do INSS, sejam remanejados para outras funções condizentes com a sua capacidade de trabalho.

Parágrafo Primeiro - Nos casos de doença profissional, este compromisso de remanejamento somente ocorrerá quando a mesma tiver sido adquirida no atual emprego e enquanto a doença perdurar.

Parágrafo Segundo - Os empregados readaptados não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária e sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 120 (cento e vinte) dias após o término da licença compulsória prevista pela Constituição Federal, conforme legislação em vigor. A dispensa será permitida quando da extinção da CMI Brasil / John Cockerill Brasil, o que a tornará legal.

Estabilidade Pai

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI

A CMI Brasil / John Cockerill Brasil garantirá a permanência no emprego pelo período de 30 (trinta) dias contados da data do nascimento do filho, ao empregado que se tornar pai.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO DOENTE

Os empregados que se afastarem pelo INSS, ou seja, por período superior a 30 (trinta) dias, além da observância das disposições da Lei n.° 8.213/1991, ou de suas sucessoras, a CMI Brasil / John Cockerill Brasil continuará dando garantia de emprego, quando retornarem ao trabalho, após a alta do INSS, por um período de mais 15 (quinze) dias, a não ser em razão de prática de falta grave, justa causa ou término do contrato com o cliente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AUXÍLIO-DOENÇA

A CMI Brasil / John Cockerill Brasil dará garantia de emprego ou de salário pelo prazo de 30 (trinta) dias ao empregado com mais de 1 (hum) ano de empresa que retornar ao serviço após gozo de benefícios previdenciários decorrentes de doença, por prazo superior a 15 (quinze) dias, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da CMI Brasil / John Cockerill Brasil. Esta garantia não será concedida em caso de encerramento do contrato com o cliente.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que contarem 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 integral, prevista nos Artigos 48 e 58 da Lei n.° 8.213/1991, fica assegurado o emprego.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho será de 8h (oito horas) diárias, 44h (quarenta e quatro horas) semanais e 220h (duzentos e vinte horas) mensais, podendo ocorrer a compensação de horário de trabalho para supressão dos sábados. A jornada trabalho poderá ocorrer em horário fixo ou em turnos, diurno ou noturno, podendo o empregado alternar em cada um deles, desde que obedecendo-se a jornada máxima diária e os intervalos estabelecidos em Lei.

Parágrafo único - São legítimos os Acordos de Compensação firmados individualmente para supressão de trabalho aos sábados, sendo que não haverá a descaracterização do Acordo quando ocorrem horas extras trabalhadas em dias úteis, sábados, domingos e feriados.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO ALIMENTAR

A CMI Brasil / John Cockerill Brasil, durante o expediente normal de trabalho, concederá intervalo para alimentação e descanso de 01 (uma) hora e, em caso de prolongamento de jornada por tempo igual ou superior a 2 (duas) horas, concederá intervalo para alimentação e descanso de 01 (uma) hora, ficando mantida a eliminação de marcação do intervalo.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REGISTRO DE PONTO

A CMI Brasil / John Cockerill Brasil manterá registro mecânico/eletrônico de frequência, ficando cada empregado na obrigação de registrar seu ponto.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante, matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, com 72 (setenta e duas) horas, munido de declaração fornecida pelo respectivo estabelecimento de ensino, terá abonada sua ausência para prestação de prova escolar, desde que o horário da prova coincida com seu horário de trabalho. O empregado deverá apresentar, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a prova, o comprovante de comparecimento.

Parágrafo único - A empresa facilitará a concessão de estágios para os trabalhadores estudantes.

Férias e Licenças

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA CASAMENTO

A ausência ao trabalho, em virtude de casamento, previsto no inciso II do artigo 473 da CLT, será de 3 (três) dias úteis consecutivos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 01 (um) dia no mês, sem prejuízo de sua remuneração, nos casos de internação de dependentes legais ou falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

A CMI Brasil / John Cockerill Brasil fornecerá aos empregados, gratuitamente, EPI's em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de proteção coletivas adotadas pela CMI Brasil / John Cockerill Brasil não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidente ou doença do trabalho.

Parágrafo único - Fica proibido o uso indevido de telefone celular e redes sociais, durante a execução das atividades laborais do funcionário, visto que esta prática favorece a distração e poderá causar acidente no trabalho. O uso será passível de sanções disciplinares por parte da chefia imediata.

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES

A CMI Brasil / John Cockerill Brasil se compromete a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, no mínimo 01 (um) a 2 (dois) pares uniformes por semestre para os empregados que trabalham nos setores operacionais; E, 03 (três) uniformes por ano para os empregados que trabalham no Escritório (Serviço Administrativo).

Fica definido que no ato de admissão o empregado receberá no mínimo 02 (dois) pares uniformes qualquer que seja o setor de trabalho. Caberá exclusivamente à CMI Brasil / John Cockerill Brasil definir padrão, tipo e qualidade dos uniformes.

Parágrafo Primeiro - O uso de uniforme de trabalho será obrigatório.

Parágrafo Segundo - A concessão do benefício previsto nesta cláusula não configura salário *in natura*, não incorporando, portanto, ao salário do empregado.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS

Fica estabelecido que sejam aceitos para fins de justificativa / abono, os atestados médicos entregues ao RH em até 48 (quarenta e oito) horas após início da licença-médica do empregado ao trabalho, sendo que neste período, o empregado deverá comparecer no médico da empresa (SESMT) para avaliação e possibilidade de recolocação em outra função que não comprometa sua saúde. Caso o empregado esteja impossibilitado de comparecer a empresa neste prazo para entregar o atestado, este poderá delegar esta tarefa a outra pessoa de sua confiança, sendo que poderá comparecer para a avaliação média no SESMET, logo após apresentar condição de locomoção.

1.1. Nos contratos por prazo determinado, o limite para a entrega do atestado não poderá ultrapassar a data do término do contrato;

1.2. Considerar os atestados médico-odontológicos para abono de falta ao serviço durante os primeiros 30 dias, desde que confirmados pelo médico da CMI Brasil / John Cockerill Brasil após as 48 horas do início atestado.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Errado

A EMPRESA descontará como mera intermediária, na folha de pagamento dos salários correspondentes ao mês subsequente a assinatura do Acordo 2026, a Contribuição Assistencial estabelecida pela Assembleia Geral Extraordinária, nos termos do inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, efetivando o recolhimento ao SINDICATO da seguinte forma: R$ 100,00 (Cem reais) a ser descontada em 2 (duas) parcelas consecutivas de R$ 50,00(cinquenta reais) cada nos meses subsequentes a assinatura do Acordo 2026, para os Empregados não sindicalizados no SINDICATO, repassando o valor arrecado para a conta do: Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga - SINDIPA – Conta 68032-x, Banco do Brasil – Ag. 2877-0. Parágrafo primeiro: O SINDICATO assegurará aos Empregados o direito de oposição ao desconto, que será feito por carta, entregue pessoalmente no SINDICATO nos três (03) dias úteis após a aprovação em assembleia do Acordo Coletivo, no horário comercial das 08h às 17h30. Parágrafo segundo: Encerrado o prazo de oposições, o SINDICATO enviará as EMPRESAS, a relação contendo a identificação (nome e registro) de todos Empregados que não sofrerão o desconto. Parágrafo terceiro: A EMPRESA repassará para o SINDICATO o valor total em até 05 (cinco) dias úteis após a efetivação do desconto, mediante o depósito na conta corrente acima indicada, encaminhando no mesmo prazo, a listagem dos Empregados representados pela respectiva entidade sindical, juntamente com o comprovante de depósito bancário. MAMP CAEB CAEB IQ MAMP IQ MM MM 17 Grupo de Acesso: Destinatários deste e-mail Parágrafo quarto: 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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRETORES

É livre a entrada de diretores do Sindicato representante da categoria, na área interna da CMI Brasil / John Cockerill Brasil.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CUMPRIMENTO DO ACORDO

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente as cláusulas do presente Acordo, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo Sindicato Profissional e os oferecimentos feitos em contraproposta formulada pela CMI Brasil / John Cockerill Brasil.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPROMISSO DAS PARTES

Se no curso do presente Acordo vierem a ocorrer mudanças na legislação vigente, caberá às partes reunirem- se para rever os critérios estabelecidos neste instrumento.

As cláusulas normativas constantes do presente Acordo Coletivo de Trabalho, segundo vontade das partes passam a integrar os contratos individuais por elas abrangidos até sua vigência final, ou que outro instrumento as revogue ou modifique expressamente.

Na hipótese de divergência relativamente ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem a negociar diretamente entre si, somente recorrendo à Justiça do Trabalho no caso de restar frustrada a tentativa anterior.

E, por estarem justas e acordadas, as partes firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 3 (três) vias de igual teor e forma e para o mesmo efeito, na conformidade da Lei em vigor, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

Fica convencionado que no caso de ocorrer qualquer alteração na legislação, não poderá haver, em hipótese alguma, a aplicação cumulativa de vantagens, em relação às previstas neste Acordo, prevalecendo, neste caso, apenas a situação mais favorável.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA POR INFRAÇÃO DO ACORDO

Fica estabelecida uma multa de 10% (dez por cento) do piso salarial (valor unitário), por infração, a ser revertida em favor do empregado, uma vez constatado o descumprimento por parte da CMI Brasil / John Cockerill Brasil de qualquer das cláusulas contidas neste Acordo, vedada a cumulação com as penalidades previstas na Legislação Trabalhista.

}

SANDRO LUIZ HORTA
Gerente
CMI BRASIL SERVICOS DE MANUTENCAO DE EQUIPAMENTOS INDUSTRIAIS LTDA.

GERALDO MAGELA DUARTE
Presidente
SINDICATO T I S M M M ELET INF IPA BELO ORIENTE IPABA E SANTANA DO PARAISO