ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO celebrado entre a **HC CALDEIRARIA E ESTRUTURAS METÁLICAS LTDA**, com Sede em Ipatinga (MG), inscrita no CNPJ sob o número 08.067.510/0001-98, doravante denominada EMPRESA, neste ato representada por seus representantes legais e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS SIDERÚRGICAS, METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E DE INFORMÁTICA DE IPATINGA, BELO ORIENTE, IPABA E SANTANA DO PARAÍSO - SINDIPA**, com sede em Ipatinga - MG, inscrito no CNPJ sob o número 19.869.650/0001-04, e registrado sob o número 46000.001301/97, por seu Presidente, Sr. GERALDO MAGELA DUARTE, brasileiro, metalúrgico, inscrito no CPF sob o número 585.583.066-72, doravante denominado apenas SINDICATO, que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

1. ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho é aplicável no âmbito da EMPRESA e abrangerá a categoria profissional dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico, representados pelo SINDICATO, com abrangência territorial em Ipatinga/MG, Ipaba/MG, Belo Oriente/MG e Santana do Paraíso/MG.

2. SEGURANÇA, MEDICINA E HIGIENE DO TRABALHO.

A EMPRESA se compromete a despender todos os recursos técnicos necessários que visem a neutralização ou eliminação de riscos (insalubridade e periculosidade) nas áreas operacionais.

2.1. A EMPRESA compromete-se a receber o profissional da Medicina do Trabalho indicado pelo SINDICATO para juntos dirimir eventuais dúvidas existentes em registros médicos contidos nos prontuários dos trabalhadores, resguardados os princípios da ética médica e do sigilo a informações dos trabalhadores.

2.2. A EMPRESA comunicará ao SINDICATO a ocorrência de acidentes com perda de tempo (CPT) no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas a contar da data da emissão da Comunicação do Acidente do Trabalho (CAT). Ocorrendo acidentes em dias de sábado, domingo ou feriado, o comunicado será feito no primeiro dia útil após a sua ocorrência.

2.3. A EMPRESA comunicará ao SINDICATO, para acompanhamento, os casos de retorno do Empregado ao trabalho em que houver necessidade de readaptação profissional, promovendo a movimentação prioritária, para cargo compatível, do Empregado que retornar ao trabalho com capacidade reduzida.

2.4. A EMPRESA fornecerá aos seus trabalhadores, gratuitamente, uniformes (substituição de um par de uniformes a cada 6 meses), ou em caso de excepcionalidade, equipamentos de proteção individuais (EPI) e coletivos (EPC) em conformidade com a legislação vigente e com o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) para a execução das atividades.

3. REGISTRO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA

3.1. JORNADA DE TRABALHO

Para atividade de Campo: os horários são devidamente ajustados com seus respectivos gestores, com jornada de quarenta e quatro (44) horas semanais, com intervalo de refeição e descanso nos termos do artigo 71 da CLT, perfazendo assim, 220 (duzentos e vinte) horas mensais normais.

Para a atividade em que os funcionários prestam serviços nos setores de Administração: será de quarenta e quatro (44) horas semanais, com intervalo de refeição e descanso nos termos do artigo 71 da CLT, perfazendo assim, 220 (duzentos e vinte) horas mensais normais.

As partes acordam que também serão considerados os feriados municipais.

A EMPRESA poderá adotar regime de Turno de Revezamento nos termos de Acordo Coletivo Específico aprovado em assembleia dos trabalhadores.

3.2. SISTEMA DE CONTROLE DE JORNADA

As partes convencionam que a EMPRESA poderá adotar, a seu critério, sistema de controle de jornada manual, mecânico ou eletrônico. No caso da opção pelo sistema eletrônico, a EMPRESA adotará o Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho.

3.2.1. A EMPRESA declara que o sistema eletrônico de controle de frequência a ser adotado:

a) Não permitirá alterar ou apagar unilateralmente os dados armazenados na memória de registro de ponto, sendo esses dados invioláveis.

b) Não haverá restrições quanto a marcações de ponto e tampouco funcionalidade que permita registro automático de ponto, exceto a pré-assinalação do período de repouso ou alimentação expressamente previsto no art. 74, § 2º, da CLT.

3.2.2. A EMPRESA garantirá o fornecimento de cópia impressa do espelho de ponto, quando ele for requerido expressamente pelo Empregado, conforme procedimentos administrativos.

3.3. COMPENSAÇÃO DE HORAS

A EMPRESA, com fundamento no parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, poderá implementar e aplicar de forma global ou parcial, o sistema de compensação de horas, exceto para aqueles que trabalham em regime de turno de revezamento.

3.4. As horas prestadas em jornadas suplementares poderão ser objeto de compensação dentro da mesma competência em que foram laboradas ou dentro do prazo máximo de 4 (quatro) meses, contados do mês seguinte à sua realização.

3.5. O sistema de compensação obedecerá a proporção de 1 (uma) hora compensada com folga para cada hora suplementar trabalhada.

3.6. As horas extras prestadas em determinado mês, conforme período de apuração da frequência adotado pela EMPRESA, e não compensadas no mesmo mês, serão lançadas a crédito do Empregado, enquanto as horas que faltarem para complementar a jornada mensal no mesmo mês, serão lançadas a débito.

3.6.1. As horas lançadas a crédito do Empregado referente a determinado mês serão compensadas com folgas no prazo de 4 (quatro) meses a contar do mês seguinte à sua realização.

3.6.2. As horas extras prestadas em dias normais, de segunda a sábado, e não compensadas no prazo acima estipulado, serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. Da mesma forma, as horas extras prestadas em dias de domingos e feriados e não compensadas no mesmo prazo, serão pagas com o acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

3.6.3. Caso o Empregado apresente saldo negativo de horas (compensação lançada a débito) e não trabalhe em jornada suplementar em número de horas suficientes para cobrir o saldo negativo, o saldo de horas negativo apurado em cada mês, será descontado mês a mês, na medida em que forem completados 4 (quatro) meses após o lançamento do débito.

3.7. Ocorrendo a despedida do Empregado, por qualquer motivo, o saldo positivo de horas suplementares laboradas e não compensadas será pago na rescisão contratual, nos termos do item 3.6.2. Em havendo saldo negativo de horas, este será descontado.

3.8. Por não se considerar tempo à disposição da EMPRESA, não será computado como extra o período que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de 5 (cinco) minutos previsto no § 1º do art. 58 da CLT, quando o Empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da EMPRESA para exercer atividades particulares, entre outras: acesso ao posto bancário interno; práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividades de relacionamento social; higiene pessoal; troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na EMPRESA.

3.9. A EMPRESA e o SINDICATO mantêm o divisor legal do salário mensal para apuração do valor do salário hora de todos os seus Empregados, em todos os regimes e horários de trabalho, de 220 (duzentos e vinte) horas, sem que tal medida resulte em redução ou aumento salarial, não havendo, por isso mesmo, prejuízo direto ou indireto.

3.10. Tendo em vista que os Empregados iniciam suas jornadas nos respectivos locais de trabalho, não serão considerados como jornada suplementar ou à disposição os períodos referentes aos deslocamentos internos a pé ou em transporte fornecido gratuitamente pela EMPRESA.

4. HORAS EXTRAS

Fica estabelecido que só será admitida a execução de trabalho extraordinário por motivo de força maior, na execução de serviços inadiáveis e de necessidade imperiosa.

4.1. Sem prejuízo do princípio contido nesta cláusula, a EMPRESA se compromete a continuar empenhada em evitar o trabalho em horas extraordinárias.

4.2. As horas trabalhadas além da jornada normal, inclusive em dias de repouso e folga, deverão ser pagas ou compensadas com a mesma proporção de extras, calculando-se o acréscimo sobre as horas normais, nos seguintes percentuais:

50% (cinquenta por cento) para as horas laboradas após a jornada normal de trabalho.

100% (cem por cento) para as horas laboradas nas folgas e nos feriados.

4.3. Fica convencionado que o somatório de até 05 minutos referente aos minutos que antecederem ou sucederem a jornada formal de trabalho, não poderão ser exigidos como horas extras ou fração de hora à disposição da EMPRESA empregadora.

4.4. Sempre que a EMPRESA realizar obras de manutenção não programada ou emergencial, poderá, face à peculiaridade destas obras, elastecer a jornada de trabalho de seus empregados até o limite legal, o que fica desde já autorizado em caráter estritamente emergencial.

5. COMPROVANTES DE PAGAMENTO - CONTRACHEQUES

A EMPRESA se obriga a fornecer aos seus Empregados o comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos, contendo identificação da empresa e indicando as verbas pagas bem como os descontos efetuados (salários, adicional de periculosidade, DSR, abonos, parcelas do FGTS, INSS, IRRF, adicional noturno, quantidade, sindicato e valor das horas extras e outros).

5.1. Ficará, contudo, dispensada a emissão física, se disponibilizar aos seus Empregados o acesso aos comprovantes, sem custos.

6. FÉRIAS – FRACIONAMENTO E CONCESSÃO

As férias poderão ser parceladas em até 02 (dois) períodos, observando o § 1º do art. 134 da CLT, podendo ser parceladas em 02 (dois) períodos, sendo 15 e 15, 11 e 19, 20 e 10 ou 30 dias integrais.

6.1. Convencionam as PARTES que a EMPRESA observará o contido no artigo 134, § 3º da CLT, ressalvando a possibilidade de conceder férias com início no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, por interesse particular expresso do Empregado, condicionada à conveniência da EMPRESA.

7. ABONO PECUNIÁRIO DE FÉRIAS (1/3)

É facultado ao Empregado e empregador, converterem 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito o trabalhador em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, conforme artigo 143 da CLT.

7.1. O abono pecuniário será concedido mediante aprovação da gestão e deverá ser requerido juntamente com a formalização da marcação das férias.

8. 13º SALÁRIO - ADIANTAMENTO

Ao receber o aviso/comunicação de férias, o empregado manifestará no próprio documento a intenção de receber o adiantamento do 13º salário, correspondente à metade do salário auferido no mês anterior ao do início das férias regulamentares, ficando o empregador, nessa hipótese, obrigado a pagar o valor do adiantamento requerido, juntamente com a remuneração das férias, podendo deduzi-lo do valor do 13º salário devido no mês de dezembro do mesmo ano, ou, então, por ocasião da rescisão contratual, caso está ocorra antes do dia 20 de dezembro, observados os demais critérios previstos na lei n.º 4.747, de 12/08/65.

9. AUXÍLIO CRECHE

Será concedido à Empregada-Mãe, o reembolso do valor das despesas com taxas de matrícula e mensalidade de creches legalmente reconhecidas, mediante apresentação dos respectivos comprovantes de pagamento e de acordo com os seguintes critérios:

9.1. 100% (cem por cento) do teto estabelecido pela EMPRESA para crianças até 6 (seis) meses completos de idade.

9.2. 70% (setenta por cento) do teto estabelecido pela EMPRESA para crianças na faixa de 7 (sete) a 71 (setenta e um) meses completos de idade.

9.3. O reembolso não integrará o salário ou a remuneração da Empregada para qualquer efeito jurídico ou legal.

9.4. O benefício é estendido, nos mesmos critérios retro referidos, não cumulativamente caso tenha havido pagamento à respectiva mãe, ao Empregado-Pai que tenha legal e/ou judicialmente a guarda de filhos menores, desde que devidamente registrados sob tais condições junto à EMPRESA, nas hipóteses de viuvez, de separação judicial e de divórcio.

10. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

As partes ajustam que a EMPRESA efetuará o fornecimento das refeições diárias no local de prestação de serviço, de forma gratuita, sem desconto aos empregados.

10.1. A EMPRESA ainda concederá Vale Alimentação, no valor de R$500,00 (quinhentos reais).

10.2. O valor a título do fornecimento das refeições ou vale alimentação pela EMPRESA não terá natureza salarial e nem se integrará na remuneração dos trabalhadores nos termos da Lei.

10.3. Fará jus ao recebimento do vale citado no item 10.2, todo trabalhador que cumprir os pré requisitos abaixo listados, tais como Assiduidade e Pontualidade, excetuando as faltas justificadas.

11. VALE TRANSPORTE

A EMPRESA fornecerá aos optantes, vale transporte ou ônibus próprio conforme escolha do funcionário com desconto conforme previsto em lei, no percentual máximo de 6% (seis por cento).

12. ASSISTÊNCIA MÉDICA

A EMPRESA manterá para seus empregados e dependentes um plano de assistência médica co-participativo, destinado a complementar a assistência médica pública, sem carência, desde que respeitados os limites para inclusão, de acordo com as regras anuídas pelo empregado no ato da adesão.

12.1. O plano deverá proporcionar cobertura com os procedimentos de assistência médica, hospitalar na localidade da prestação de serviços e com os serviços auxiliares de diagnóstico e tratamento, com obediência ao que estabelece a Lei 9.656 de 3 de junho de 1998 e sua regulamentação.

12.2. O valor subsidiado pela EMPRESA não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração dos trabalhadores nos termos da Lei.

12.3. A co-participação da empresa será no percentual de 60 % para todos os colaboradores que preencherem o rol de requisitos já citados no item 10.3.

12.4. A co-participação da empresa será no percentual de 40 % para todos os colaboradores, independentemente de preenchimento de quaisquer pre requisitos.

13. SEGURO DE VIDA

A EMPRESA se compromete a contratar e custear o seguro de vida em grupo para os seus empregados efetivos, bem como fornece auxílio funeral, mediante a contratação de seguradora de sua livre escolha, com as seguintes coberturas mínimas:

13.1. MORTE NATURAL ou INVALIDEZ PERMANENTE POR ACIDENTE do empregado segurado: será disponibilizada ao dependente legal a importância total de 10 vezes o salário base do empregado.

13.2. MORTE ACIDENTAL do empregado segurado: será disponibilizada ao dependente legal a importância total de 20 vezes o salário base do empregado.

13.3. Nos casos de morte de cônjuge a cobertura será 50% (cinquenta por cento) dos valores apurados conforme item 13.1.

13.4. Nos casos de morte de filhos acima de 14 anos, inclusive, a cobertura será de 10% (dez por cento) da cobertura prevista no item 13.1, limitado ao valor de R$ 10.000,00 (dez mil reais).

14. LICENÇA REMUNERADA CASAMENTO

A EMPRESA concederá licença remunerada de 3 (três) dias consecutivos, por ocasião do casamento do respectivo Empregado, contados a partir da data do casamento, inclusive.

15. LICENÇA REMUNERADA ÓBITO

A EMPRESA concederá licença remunerada de 04 (quatro) dias consecutivos, por ocasião do óbito de ascendente, descendente, cônjuge, irmão ou dependente econômico, sogro, sogra do respectivo Empregado, contados a partir da data do óbito, inclusive.

16. OUTRAS LICENÇAS REMUNERADAS

A EMPRESA abonará as seguintes ausências ao trabalho, conforme CLT:

Nascimento de filho ou adoção (somente aplicável ao pai) - 5 (cinco) dias no decorrer da primeira semana;

Doação de Sangue - 3 (três) vezes a cada doze meses de trabalho, mediante comprovação;

Alistamento eleitoral - 2 (dois) dias consecutivos ou não;

Exigências do Serviço Militar - pelo tempo necessário;

Exame Vestibular de Estabelecimento de Ensino Superior - no dia da prova, mediante comprovação;

Comparecimento na Justiça - pelo tempo necessário;

Licença adoção - criança até 1 (um) ano de idade - 120 (cento e vinte dias); de 1 (um) a 4 (quatro) anos de idade - 60 dias; e de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade - 30 dias.

17. LICENÇA MATERNIDADE

De acordo com o artigo 7º inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

18. LICENÇA ESPECIAL AMAMENTAÇÃO

Será concedida às Empregadas, imediatamente após o término do período de afastamento de licença maternidade previdenciária, redução de 30 minutos no período da manhã e 30 minutos no período da tarde, ou redução de 60 minutos no início ou no final da jornada de trabalho, até que a criança complete 6 (seis) meses de idade.

19. GARANTIA DE EMPREGO GESTANTE

A EMPRESA concederá Garantia de Emprego de 5 (cinco) meses após o parto à Empregada gestante. A referida garantia somente será concedida após a comprovação por meio de apresentação da certidão de nascimento ao setor de Recursos Humanos da EMPRESA.

20. PAGAMENTO DO ADICIONAL NOTURNO

A EMPRESA remunerará como trabalho noturno, ou seja, com acréscimo do adicional legal de 20% (vinte por cento) a incidir sobre o salário base, conforme Art. 73 da CLT. A hora noturna compreende as trabalhadas entre 22 (vinte e duas) horas de um dia até às 05 (cinco) horas da manhã do dia seguinte ou até o encerramento do horário.

21. DATA DE PAGAMENTO SALARIAL

A EMPRESA efetuará o crédito referente ao pagamento mensal até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

22. DO ABONO SALARIAL

Valor de R$ 900,00 (novecentos reais) a título de abono, para todos os colabores com vínculo empregatício na empresa em 31/12/2025, à razão de 1/12 por cada mês de vínculo, a ser pago em parcela única junto com a folha de pagamento do mês de março de 2026.

23. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ – FÉRIAS VENCIDAS

A EMPRESA pagará as férias vencidas integralmente e não gozadas anteriormente à concessão de aposentadoria por invalidez pelo INSS. Para efetivação do pagamento, o Empregado deverá comprovar, perante o setor de Recursos Humanos da EMPRESA, a condição de aposentado por invalidez por meio da Carta de Concessão do INSS.

24. REAJUSTE SALARIAL

24.1. Os valores monetários dos salários vigentes em 01/12/2025 serão reajustados em 5,00%, a partir de 01/01/2026.

24.2. As diferenças decorrentes da aplicação do reajuste salarial previsto no caput desta cláusula, referentes aos meses retroativos, será paga em parcela única juntamente com a folha de pagamento do mês de março de 2026.

25. PISO SALARIAL

O piso salarial para os Empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, para as jornadas de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentos e vinte) horas mensais, será de R$ 1.750,00 (Um mil, setecentos e cinquenta reais).

26. SALÁRIO FAMÍLIA

A EMPRESA pagará para os empregados o salário família, conforme estipulado na Legislação vigente, mediante a comprovação dos requisitos legais para tal recebimento (Art. 7º, caput, XVII da CF/1988; Art. 359 da IN INSS/PRES nº 77/2015; Art. 84, § 3º da IN RFB nº 971/2009 e Art. 4º, §§ 1º a 4º da Portaria SEPRT nº 3.659).

27. FORMA DE PAGAMENTO E REMUNERAÇÃO

A EMPRESA não poderá adotar qualquer outra forma de remuneração de seus empregados que não seja baseada num valor-hora ou mensal fixo, registrado em carteira, nunca inferior ao piso acordado, devendo sobre tal valor incidir o pagamento de horas extras, adicional noturno, cabendo à EMPRESA fazer os correspondentes recolhimentos à Previdência Social e ao FGTS, bem como levá-los em conta por ocasião do pagamento do 13º (décimo terceiro) salário.

28. DAS LIMITAÇÕES DOS DESLIGAMENTOS SEM JUSTA CAUSA

A EMPRESA se compromete a buscar alternativas administrativas e gerenciais para manutenção de seu quadro de Empregados aos níveis observados na data de celebração do presente Acordo Coletivo.

28.1. A EMPRESA, para cumprimento desta cláusula, se compromete a buscar garantir a manutenção de emprego ou remuneração (salário + vantagem pessoal) no percentual de 99% (noventa e nove por cento), ao final de cada mês, do efetivo apurado no dia 1° de cada mês.

28.2. A presente cláusula tem vigência a partir da assinatura do presente Acordo até 01/12/2026.

29. SOBREAVISO

A EMPRESA NÃO adota o regime de sobreaviso, pois todos seus empregados atuam em regime de escala de trabalho elaborado mediante cronograma de trabalho disponibilizado previamente para os empregados. Caso seja praticado, excepcionalmente, será devidamente pago, conforme estipula a Legislação.

30. MENSALIDADE DO SINDICATO

A EMPRESA deverá descontar em folha de pagamento e recolher ao SINDICATO beneficiário, até o 5º (quinto) dia útil após o desconto, as mensalidades devidas pelos Empregados a ele associados.

30.1. Considerando o que dispõe o art. 545 da CLT que define que os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento de seus Empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao SINDICATO, quando por estes notificados, o SINDICATO se compromete a entregar à EMPRESA a documentação que comprova a expressa e individual autorização dos Empregados, contendo a identificação (nome e registro) de todos Empregados que sofrerão o desconto, sempre que ocorrer adesão/associação, para viabilizar o processamento deste em folha de pagamento, bem como informar as eventuais alterações relativas a desligamentos.

30.2. O SINDICATO garante o sigilo das informações dos trabalhadores repassadas pela EMPRESA, de acordo com a Legislação vigente, especialmente no que tange à Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que dispõe sobre o Tratamento e Proteção de Dados Pessoais.

31. IMPEDIMENTO À DISCRIMINAÇÃO

A EMPRESA cumprirá integralmente a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que versa sobre discriminação em matéria sobre emprego, profissão e condições de emprego, desde que não conflitante com a legislação brasileira, notadamente com os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, Código Civil e Código de Processo Civil.

32. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil, observando-se os requisitos do artigo 461 da CLT e seus parágrafos.

33. POLÍTICA DE INCLUSÃO DE MULHERES, NEGROS E PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Considerando a diversidade étnica e cultural da população brasileira e, considerando o número ainda pequeno de mulheres, negros e portadores de deficiência no quadro de funcionários da EMPRESA e, inclusive, nos cargos de chefia, a EMPRESA promoverá, de forma contínua, uma política de inclusão de mulheres, negros (as) e portadores de deficiência.

Parágrafo Único: A EMPRESA se compromete a cumprir a legislação no tocante ao percentual de trabalhadores portadores de deficiência.

34. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A EMPRESA descontará como mera intermediária, na folha de pagamento dos salários correspondentes ao mês subsequente à 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 (cinquenta reais) a ser descontada em 2 (duas) parcelas consecutivas de R$ 50,00 (cinquenta reais) cada nos meses subsequentes à aprovação em assembleia do Acordo 2026, para os Empregados não sindicalizados no SINDICATO, repassando o valor arrecadado para a conta do: Sindicato dos Metalúrgicos de Ipatinga - SINDIPA – Conta, Banco, Agência.

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 assinatura do Acordo Coletivo, no horário comercial das 08h às 17h.

Parágrafo segundo: Encerrado o prazo de oposições, o SINDICATO enviará à EMPRESA, 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 5 (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.

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.

35. DATA-BASE E VIGÊNCIA

A data base para a Categoria Profissional dos Empregados da EMPRESA fica mantida em 01 de janeiro, pelo que o presente Acordo terá vigência a partir de 01/01/2026 com duração de 1 (um) ano, até 31/12/2026, independentemente da data de registro e depósito na GRT.

36. CLÁUSULAS E CONDIÇÕES COMPENSATÓRIAS

As PARTES reconhecem expressamente que o presente Acordo é global, traduz um conjunto de cláusulas e condições compensatórias entre si, abrange satisfatoriamente todos os itens, em seus vários desdobramentos, da Pauta de Reivindicações Sócio-Econômicas, amplamente negociadas entre elas, no interesse de ambas e em especial no dos Empregados da EMPRESA, individual e coletivamente considerados e atende aos fins sociais a que se destina e às exigências do bem comum.

37. DISPOSIÇÕES FINAIS

Caberá à Gerência Regional do Trabalho/MG a conciliação das divergências acaso surgidas entre as partes acordantes por motivo da aplicação dos dispositivos deste ACORDO.

37.1. Eventual alteração por instrumentos normativos baixados pelo Executivo durante a vigência deste instrumento, não alterará o cumprimento e validade do ora ajustado, reconhecendo as PARTES tratar-se o presente ajuste de ato jurídico perfeito, já que firmado sob a égide da lei e instruções vigentes quando de sua aprovação e assinatura.

38. FORO

Elegem as PARTES o Foro Trabalhista da cidade de IPATINGA/MG para dirimir as dúvidas, se houver, decorrentes deste presente Acordo Coletivo de Trabalho.

E por estarem assim justos e acertados, assinam as PARTES o presente ACORDO

Ipatinga/MG, 01 de abril de 2026.

HC CALDEIRARIA E ESTRUTURAS METÁLICAS LTDA

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