

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

E

ABREU MANUTENÇÃO OPERAÇÃO INDUSTRIAL LTDA, CNPJ n. 01.075.021//0001-39, neste ato representado (a) por seu Diretor, Sr. Evandro Luís de Abreu;
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 01 de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro de cada ano.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

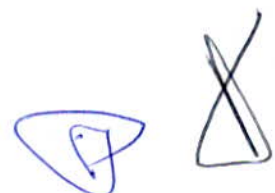
O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante abrangerá a categoria **dos trabalhadores NAS INDÚSTRIAS SIDERÚRGICAS, METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E DE INFORMÁTICA DE IPATINGA, IPABA, BELO ORIENTE E SANTANA DO PARAÍSO**, com abrangência territorial em Ipatinga/MG e Santana do Paraíso/MG, 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 DE INGRESSO

O salário de ingresso na empresa será o valor do salário R\$ 1.302,00 (um mil trezentos e dois reais), por mês até mês de Abril, passando para 1.320,00(um mil trezentos e vinte reais) a partir de Maio de 2023.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

Handwritten signature and a large 'X' mark.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários vigentes em 31 de outubro de 2022 serão reajustados em 6,46 % (seis vírgula quarenta e seis por cento) a partir de 1º de novembro de 2022.

Parágrafo primeiro – As diferenças salariais de novembro/2022, dezembro/2022, do 13º salário, janeiro e fevereiro de 2023 serão quitados na folha de pagamento do mês de março/2023.

Parágrafo segundo – O reajuste previsto nesta cláusula não se aplica aos empregados contratados por prazo determinado, aqueles contratados sob o regime de “parada” e contratos intermitentes, aprendizes e estagiários.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA – ADIANTAMENTO

A AMOI se compromete a realizar o adiantamento quinzenal de até 40% (Quarenta por cento) do salário nominal, devendo ser pago até o dia 20 (vinte) de cada mês, exceção se o dia 20 coincidir com o domingo, quando, então o pagamento poderá ser procedido no próximo dia útil.

Parágrafo 1º - O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente.

Parágrafo 2º - Não receberão este adiantamento: o empregado admitido no mês, o que tiver desconto de pensão alimentícia em folha de pagamento e o empregado em gozo de férias no mês.

Parágrafo 3º - Por se tratar de Adiantamento, é facultado à AMOI optar por não fornecer aos empregados o contracheque.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

A AMOI efetuará o pagamento do salário mensal a seus empregados até o dia 5 (cinco) de cada mês, exceção se o dia 5



coincidir com o domingo, quando então, o pagamento poderá ser procedido no próximo dia útil.

A AMOI poderá efetuar os pagamentos através de cheque, depósito em conta corrente, conta salário, ordem de pagamento bancária ou por cartão salário (sistema eletrônico), em conformidade com o art. 464 da CLT.

CLÁUSULA SÉTIMA – DESCONTOS SALARIAIS. MENSALIDADE SINDICAL E SERVIÇOS SINDICAIS

Cumprindo deliberação da Assembleia Geral dos Metalúrgicos, foram aprovados os descontos salariais referentes à mensalidade sindical e serviços sindicais.

Os descontos referentes à mensalidade sindical terão preços fixos pré-estabelecidos.

Por sua vez, os descontos nos salários dos empregados pelos serviços sindicais prestados pelo sindicato, só serão realizados na medida em que for encaminhado pelo sindicato o documento onde conste o nome por extenso e a assinatura do empregado concordando com o desconto referente ao serviço discriminado.

Parágrafo primeiro: O valor arrecadado será recolhido mediante depósito bancário junto ao Banco Caixa Econômica Federal, até o dia 10 do mês posterior ao desconto.

Parágrafo segundo: A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato profissional, ficando isenta a empresa de quaisquer ônus ou consequência perante seus empregados.

Parágrafo terceiro - Na eventualidade de reclamação e condenação trabalhista, o sindicato responderá regressivamente perante a empresa.

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS

A AMOI, até 31/10/2023, compromete a:

8.1) se empenhar na supressão do trabalho extraordinário.

8.2) Compromete-se a assegurar também que as horas trabalhadas além da jornada normal serão pagas com acréscimos calculados

sobre a hora normal, no percentual constitucional único de 50% (cinquenta por cento). Os eventuais acréscimos de jornada em dias de repouso semanais remunerados e feriados serão pagos com adicional de 100% (cem por cento).

8.3) Comprometem-se também que, nos dias de suspensão de atividades concedidas por liberalidade da AMOI, as horas trabalhadas até o limite de 8 horas não serão consideradas como extraordinárias.

8.4) Para fins de apuração e pagamento das Horas Extraordinárias realizadas serão considerados o período entre o dia 16 do mês anterior ao dia 15 do mês de competência. Sendo assim, as horas extras apuradas após o dia 15, serão pagas na folha de pagamento do mês subsequente.

8.5) Pagamento de horas extraordinárias no percentual de 55% de acréscimo em relação a hora normal, quando trabalhada de segunda-feira à sábado e se tratar de hora extraordinária a partir da 2ª hora extra trabalhada;

8.6) Pagamento de horas extraordinárias no percentual de 105% (cento e cinco por cento) de acréscimo em relação a hora normal, quando trabalhada aos domingos, DSR's, feriados e dias já compensados, além do pagamento do DSR quando devido, a partir da 10ª hora extra trabalhada.

8.7) Fica ajustada a possibilidade de labor nos termos acima, quando eventualmente se fizer necessária a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto à demanda operacional e/ou de manutenção de equipamentos.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 20% (vinte por cento), para fins do artigo 73 da CLT.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Handwritten signature and a large 'X' mark in blue ink.

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Nas áreas consideradas insalubres em que a exposição ao agente insalubre não for neutralizada ou eliminada através da utilização do equipamento de proteção fornecido ao empregado, será pago o adicional de insalubridade de acordo com grau de exposição Mínimo (10%), Médio (20%) ou Máximo (40%) sobre o salário-mínimo, de forma proporcional aos dias trabalhados sob tais condições.

Parágrafo 1º - Quando houver o pagamento das referidas parcelas, gerará reflexos no cálculo do 13º salário e férias.

Parágrafo 2º - O cálculo do adicional de insalubridade incidirá sobre o salário-mínimo vigente e não sobre o salário nominal ou do piso fixado por este instrumento.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE ALIMENTAÇÃO (V.A.):

A AMOI fornecerá aos empregados a partir de 01/11/2022 a 31/10/2023, a título de Vale Alimentação, um total de 12 (doze) parcelas no valor mensal de R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais), não se incorporando à remuneração 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 AMOI.

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

Parágrafo Segundo: Entende-se por falta injustificada, aquela sem justificativa legal, conforme legislação vigente. No caso de atraso injustificado superior a 04 (quatro) horas no mês, o empregado perde o benefício integral no próprio mês ou no mês subsequente a falta injustificada e /ou atraso superior a 04 (quatro) horas.

Parágrafo Terceiro: Aos empregados afastados por acidente do trabalho será mantido o fornecimento do Vale Alimentação limitado



as 12 (doze) parcelas para o período de vigência de 01/11/2022 a 31/10/2023.

Parágrafo Quarto: Aos empregados afastados por auxílio-doença farão jus ao benefício proporcional de até 15 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 dias.

Parágrafo Quinto: Receberão o benefício os empregados admitidos que trabalharem 15 dias no mês de admissão.

Parágrafo Sexto: A AMOI, 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 Sétimo: Não são elegíveis ao benefício previsto nesta cláusula, os empregados pertencentes ao cargo de Aprendiz, Estagiários, contratos por prazo determinado, paradas, contratos intermitentes, afastados por motivo de doença e os Aposentados por Invalidez.

Parágrafo Oitavo: As PARTES acordam que a AMOI 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 em estabelecimento de alimentação e refeição na concessão do benefício previsto nesta cláusula ou outros fornecidos pela AMOI, bem como usufruir dos incentivos fiscais previstos na legislação em vigor.

Parágrafo nono: O fornecimento do cartão alimentação será operacionalizado a critério da AMOI para seus respectivos empregados e o crédito ocorrerá até o 5º dia útil do mês subsequente.

Parágrafo Décimo: A Amoi se compromete pagar o retroativo da diferença do cartão Vale alimentação de novembro de 2022 até março de 2023 para os trabalhadores que perderam o direito ao V A nesse período.

Parágrafo décimo primeiro: O pagamento do valor da diferença do cartão Vale alimentação referente aos meses de novembro de 2022



a fevereiro de 2023 será realizado mediante depósito em dinheiro na conta bancária dos trabalhadores, na forma de Abono. O valor referente ao mês de março de 2023 será creditado já com o valor reajustado, conforme exposto no caput desta cláusula.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - EMPRÉSTIMO LEI 10.820/2003

A AMOI se compromete a firmar convênio para concessão de empréstimo conforme condições estabelecidas pela Lei 10.820 de 17/12/2003 e Decreto 4.840/2003 de 17/09/2003, mediante desconto em folha e condições abaixo:

12.1) A concessão de empréstimo será feita a critério da Instituição Financeira Consignatária, após análise cadastral, sendo os valores e demais condições objeto de livre negociação entre ela e o Empregado, mas obedecendo às disposições previstas na Legislação.

12.1.1) A AMOI não será corresponsável pelo pagamento do empréstimo concedido pela Instituição Financeira aos seus empregados, sendo apenas responsável pelo desconto em folha dentro dos limites estabelecidos pela Legislação e repassá-los ao Banco.

12.1.2) A AMOI efetuará o desconto das parcelas pactuadas entre o Empregado e a Instituição Consignatária na folha de pagamento do mês, por ocasião das férias e ainda quando necessário, no adiantamento quinzenal do Empregado.

12.1.3) A AMOI prestará ao Empregado e à Instituição Financeira, mediante solicitação do primeiro, as informações necessárias para a contratação da operação de crédito, inclusive aquelas necessárias para o cálculo da margem disponível para consignação.

12.2) A AMOI informará à Instituição Financeira, eventuais afastamentos por doença do Empregado. A partir da data do

afastamento o empregado efetuará o pagamento das prestações diretamente à Instituição.

12.2.1) No caso de rescisão contratual com o Empregado a AMOI poderá descontar até 30% (trinta por cento) das verbas rescisórias, para a amortização total ou parcial do saldo devedor líquido, para quitação junto à Instituição Financeira Consignatária na data da rescisão do contrato de trabalho, conforme previsto na Lei 10.820/2003 e Decreto 4.840/2003.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INVENTO OU APERFEIÇOAMENTO

O invento ou aperfeiçoamento, de que trata o art. 42 da Lei 5772, de 21/12/71, será de propriedade da AMOI, que terá direito exclusivo de licença de exploração, assegurada, porém ao empregado inventor, remuneração indenizatória na forma de normas e regulamentos vigentes.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORÁRIO E DURAÇÃO

A AMOI por ser uma empresa que presta serviços à Usiminas poderá adotar a mesma jornada de trabalho e/ou regime de trabalho da empresa contratante, ainda que em Turno Fixo ou de Revezamento desde que celebrado acordo coletivo específico, bem como adotar os intervalos destinados a repouso e ou alimentação, inclusive os de lanche, valendo como comprovação o acordo celebrado entre a empresa contratante e o sindicato profissional.



Parágrafo primeiro: O acordo que trata o caput, firmado entre a contratante e o sindicato será válido para a contratada, apenas no que diz respeito à carga horária, exceto para contratantes que já praticam o turno constitucional.

Parágrafo segundo: Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, nos termos do parágrafo 1º do Art. 58 da CLT.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

15.1) Os empregados poderão ser dispensados do trabalho aos sábados ou em qualquer outro dia de trabalho, em todo o expediente ou em parte dele, com a correspondente prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, respeitada a jornada avençada, nunca superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme abaixo:

15.1.1) Fica acordado que a duração normal do trabalho poderá ser de segunda-feira a Sexta-feira de 8,48 horas diárias (Oito Horas e Quarenta e Oito Minutos), totalizando 44h (quarenta e quatro horas) semanais. A jornada normal poderá ainda ser acrescida de 2h (duas) horas suplementares, tanto para prorrogação quanto para compensação, nos termos do art. 59 da CLT. As horas compensadas na jornada de trabalho, serão consideradas para compensação de 1 x 1.

15.1.2) Fica estabelecido que, inobstante a adoção do sistema de compensação de horário previsto nesta cláusula, o sábado deverá ser considerado como dia útil não trabalhado, e não dia de repouso semanal, para todos os efeitos, isso significando que a AMOI poderá voltar a exigir o trabalho neste dia, em caso de necessidade de serviço.

15.1.3) A compensação também poderá ser feita, com o aumento da carga horária em uma semana (48 horas semanais) e diminuição na outra (40 horas semanais), trabalhando-se em sábados alternados.

15.1.4) Quando o feriado coincidir com o sábado, não haverá redução da jornada durante a semana e não será devida hora extra na compensação do sábado, em contrapartida os feriados ocorridos nas segundas-feiras a quintas-feiras e na sexta, será considerado como jornada de 9h (nove horas) e 8h (oito horas) respectivamente, totalizando as 44h (quarenta e quatro horas) semanais.

15.2) A AMOI, com fundamento no parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, cuja redação foi dada pela Medida Provisória no. 2.164-41/2001, poderá implementar e aplicar de forma global ou parcial, o sistema de compensação de horas, conforme abaixo:

15.2.1) As horas-extras de jornadas suplementares, com exceção daquelas prestadas nos dias de feriados, poderão ser objeto de compensação dentro da mesma competência em que foram laboradas ou dentro do prazo máximo de 12 (doze) meses.

15.2.2) O sistema de compensação obedecerá à proporção da hora suplementar trabalhada para a hora de folga compensada (1x1)

15.2.3) As horas-extras prestadas em determinado mês (conforme período de apuração da frequência) e não compensadas neste mesmo mês, serão lançadas a crédito do Empregado, enquanto que as horas que faltarem para complementar a jornada mensal neste mesmo mês serão lançadas a débito.

15.2.4) As horas lançadas a crédito do Empregado referente a determinado mês serão compensadas com folgas no prazo de 12 (doze) meses a contar do mês seguinte.

15.2.5) Caso a AMOI não conceda folgas suficientes à compensação no prazo acima estipulado, as horas extras prestadas e não compensadas serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

15.2.6) Ocorrendo a despedida do Empregado, por qualquer motivo, o saldo positivo de horas laboradas e não compensadas será pago no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

15.2.7) Às horas extras prestadas nos dias de feriados, a partir de 01/06/2016, não serão compensadas, devendo ser remuneradas com o acréscimo de 100% (cem por cento).



15.3) Fica facultado a AMOI conceder folgas aos seus empregados, no todo ou em parte, dos dias abaixo relacionados, e estabelecer calendário para compensação de acordo com as necessidades de cada obra. Serão também considerados como jornada normal de trabalho os minutos acrescidos ao final do expediente decorrentes da compensação dos dias-pontes entre feriados e dias de descanso e vice-versa, segundo os critérios estabelecidos pela a AMOI:

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INTERVALO DE DESCANSO

Fica estabelecido 01h00min há (uma hora) de intervalo para descanso e alimentação para os empregados da AMOI na área da Usiminas e 01h00min há (uma hora) também para os empregados administrativos na Sede da AMOI.

Os empregados ficam desobrigados de assinalar no cartão de ponto no intervalo de descanso e alimentação.

TURNO FIXO E/OU TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TURNO FIXO OU DE REVEZAMENTO DE REVEZAMENTO E TABELAS DE HORÁRIOS

A AMOI poderá adotar regime de trabalho de Turno Fixo ou de Revezamento, conforme previsão em acordo de trabalho específico: ACORDO COLETIVO DE TURNO FIXO E/OU DE REVEZAMENTO em consonância com a súmula 423/TST, que segue em anexo.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS



CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FÉRIAS E ADIANTAMENTO DO DECIMO TERCEIRO

A AMOI se compromete a manter para os empregados com direito a gozo de férias a opção de gozá-las em dois períodos de quinze dias, bem como o critério de adiantamento de até 50% (cinquenta por cento) do Décimo Terceiro Salário, por ocasião da saída de férias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EXAME MÉDICO DEMISSIONAL

A AMOI se compromete a realizar exame médico dos empregados por ocasião do término do contrato de trabalho, conforme estabelecido no artigo 168 da CLT, desde que o último exame tenha sido realizado há mais de noventa dias, emitindo atestado por seu serviço médico, que será anexado ao processo de desligamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 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 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 aposentadoria 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 vigentes 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.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SESMT

Fica excluído o SESMT comum conforme acordo judicial com o Ministério Público do Trabalho.



CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

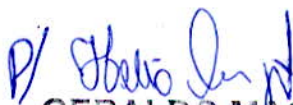
Fica estabelecido entre as partes que o presente Acordo Coletivo prevalecerá sobre a Convenção Coletiva da categoria, em face do conjunto normativo deste instrumento coletivo ser mais favorável aos empregados.

DISPOSIÇÕES GERAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS

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



GERALDO MAGELA DUARTE

PRESIDENTE

**SINDICATO T I S M M M ELET INF IPA BELO ORIENTE IPABA E
SANTANA DO PARAÍSO**



LUIZ CARLOS LOPES

GERENTE

(ABREU MANUTENCAO OPERACAO INDUSTRIAL LTDA)