ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
VIGÊNCIA DE 01/03/2023 à 29/02/2024

Acordo Coletivo de Trabalho que entre si fazem, de um lado, a ACURATE INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA., doravante denominada de empresa e/ou Acurate, inscrita no CNPJ/MF sob o número 17.366.976/0001-85 e 17.366.976/0004-28, neste ato representada por seus diretores, e de outro lado, a CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA – CNTI, doravante denominada Sindicato ou CNTI, observadas as seguintes cláusulas e condições:

PRIMEIRA – ABRANGÊNCIA

O presente acordo abrange todos os empregados da Acurate, **lotados no estado de Minas Gerais**, em efetivo exercício em 1° de março de 2023 ou que venham a ser admitidos durante a sua vigência.

SEGUNDA – VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1 (um) ano, iniciando em 01/03/2023 e terminando em 29/02/2024.

TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL

A Acurate Indústria e Comércio Ltda. corrigirá os salários de seus empregados em março de 2023, mediante aplicação dos índices de reajuste sobre os salários nominais de 1° de março de 2023, acumulado para os últimos doze meses entre 01/03/2022 a 28/02/2023, sobre os salários nominais de 01/03/2023, conforme as seguintes tabelas:

Tabela 1

Mão de Obra Direta	
Salários	índice de reajuste
Até R$6000	**6%**
Cargos Listados no anexo II.1	

Tabela 2

Mão de Obra Indireta	
Salários	**Índice de reajuste**
Até R$6.000,00	**6%**
De R$6.001,00 à R$10.000,00	**5%**
de R$10.001,00 à R$14.000,00	**4%**
Acima de R$14.001,00	**R$ 560,00**
Cargos Listados no anexo II.2	

Parágrafo único: Os reajustes previstos nesta cláusula serão compensados com outras antecipações concedidas e outros reajustes que tenham sido concedidos espontaneamente a partir de setembro-22, incluindo aí aqueles aplicados através dos programas internos de CMS – Compensation Management System (Sistema de Gerenciamento de Compensação) e o PDC (Programa de Desenvolvimento de Competências Individual).

QUARTA – PISO SALARIAL

A partir de 1° de março de 2023, nenhum empregado ativo e fora do período de experiência de contratação, abrangido pelo presente Acordo, poderá perceber salário inferior a R$1.437,36 (hum mil quatrocentos e trinta e sete reais e trinta e seis centavos) por mês.

QUINTA – SALÁRIO DE APRENDIZES

Fica assegurado ao jovem aprendiz, um salário não inferior ao salário-mínimo em vigor, proporcional à carga horária de trabalho.

Não se confunde o jovem aprendiz com o aprendiz de montagem.

SEXTA – REGISTRO DE VARIAÇÕES SALARIAIS

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é o documento que registra a vida profissional do trabalhador e garante o acesso aos direitos trabalhistas previstos em lei. A carteira de trabalho será emitida de forma prioritária no formato digital e excepcionalmente no formato físico.

Carteira de Trabalho Digital – Português (Brasil) (www.gov.br)

SÉTIMA – DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Fica a Acurate Indústria e Comércio Ltda. obrigada ao fornecimento, para seus empregados, de comprovante mensal de pagamento com discriminação dos valores pagos e os respectivos descontos.

OITAVA – PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

As verbas rescisórias deverão ser pagas dentro dos prazos fixados pelo Artigo 477 da CLT.

Parágrafo primeiro – As homologações deverão ser marcadas por telefone com antecedência, de terça a sexta-feira, de 9 às 17 horas;

Parágrafo segundo – Não será devida a multa quando o atraso não decorrer de culpa da empresa.

Parágrafo terceiro – Para o ato rescisório o representante da empresa deverá apresentar a seguinte relação de documentos:

a) CTPS devidamente anotada e atualizada;
b) Ficha e/ou livro de Registro
e) Aviso-prévio ou carta de dispensa;
d) Guia de Seguro Desemprego, se foro caso;
e) TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho);
f) O Exame médico demissional ou equivalente, conforme respectiva norma regulamentar;
g) Carta de preposto.

Parágrafo quarto – O pagamento das verbas rescisórias somente poderá ser feito em moeda corrente, depósito em conta corrente em nome do empregado desligado ou cheque nominal.

NONA – HORAS E DIAS ABONADOS

A empresa abonará as ausências ao trabalho, previstas na CLT no artigo 473, sem prejuízo do salário dos seus empregados.

a) Por 10 (dez) dias úteis, por motivo de nascimento de filho;
b) Por 5 (cinco) dias úteis, para casamento;
c) Por 5 (cinco) dias úteis em caso de falecimento de dependentes legais, ascendentes (pai, mãe, avós), descendentes (irmão ou irmã);
d) Por 2 (dois) dias anuais, no caso de internação hospitalar (mediante declaração médica) de cônjuge , dependentes legais, ascendentes (pai, mãe, avós); e

e) Por 4 dias para acompanhamento de filhos menores de 5 anos, 2 dias por semestre mediante apresentação de declaração médica.

Parágrafo único – Atestados e declarações médicas devem ser encaminhadas para a empresa dentro do período de 48 horas após sua data de emissão, ao setor de Saúde, Segurança e Ambiente do Trabalho (EHS).

DÉCIMA – HOMOLOGAÇÃO DE ATESTADOS E DECLARAÇÕES MÉDICAS

No intuito de preservar a saúde e bem estar dos colaboradores, permitir o monitoramento adequado das queixas médicas que possam ser relacionadas a doença ocupacional, ter maior transparência aos atestados apresentados, melhor direcionamento médico das doenças e auxiliar no encaminhamento à perícia médica do INSS quando necessário, os empregados da Acurate deverão homologar atestados e declarações medicas junto ao médico do trabalho da empresa.

É direito da empresa solicitar que seus empregados sejam avaliados pelo seu médico do trabalho. Tal medida se apoia na resolução CFM N° 2323/2022 e lei 605, art. 6, parágrafo 2°.

a) A recusa em ser examinado consistirá no não recebimento do atestado e no não abono, constando falta injustificada nos registros do colaborador e incorrendo em todas as medidas administrativas cabíveis.

b) Não serão recebidos atestados rasurados, rasgados ou com qualquer tipo de inconsistência nas informações, que dificulte o entendimento ou configure alteração dos dados originais.

c) Todo atestado médico e odontológico deverá conter data, carimbo e/ou assinatura do profissional com número de registro profissional e não serão aceitos na falta de um destes itens. Só são aceitos atestados de Médicos ou Odontólogos registrados e ativos no CRM e CRO.

Parágrafo único: Deverão passar pela análise e avaliação clínica do médico os colaboradores que apresentarem atestado que consista:

- Atestado sem CID
- Acima de 5 (cinco) dias de afastamento das atividades laborais (atestados > 15 dias serão diretamente encaminhados para perícia previdenciária)-
- Acima de 15 dias de afastamento somados nos últimos 60 dias, por motivo de doença ou acidente.

DÉCIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A Empresa contratará plano de assistência médica para seus empregados e seus dependentes com custos compartilhados entre empregados e Empresa, conforme política interna vigente, sendo compulsória a adesão do Empregado.

Parágrafo primeiro: A empresa subvencionará o valor fixo mensal básico para o titular do plano, que pagará os valores relativos à respectiva utilização, conforme a política da Empresa e o contrato com a empresa provedora da assistência médica, e aplicará tabela reduzida para o valor fixo mensal de seus dependentes, cabendo aos Empregados o pagamento relativo à utilização do plano, também conforme a política e regras aplicáveis.

Parágrafo primeiro: Havendo afastamento que inviabilize a participação financeira devida pelo empregado através de desconto em folha de pagamento, a quitação das obrigações será parcelada em acordo com o empregado ou descontado integralmente em sua rescisão.

Parágrafo segundo - O plano de assistência médica não tem natureza salarial, conforme Dec, 3.048/99, art.214, parágrafo 9, Inciso XVI e artigo 458, parágrafo 2º, IV e parágrafo 5º, da CLT.

DÉCIMA SEGUNDA – TRANSPORTE PARA ACIDENTADOS EM TRABALHO

A Empresa fornecerá transporte gratuito e adequado imediatamente após a ocorrência de acidente de trabalho típico com o empregado, até o local do atendimento.

DÉCIMA TERCEIRA – ELEIÇÕES NA CIPA/SEGURANÇA NO TRABALHO

As eleições da CIPA serão realizadas de acordo com os termos da NR-5. Todo o processo eleitoral e respectiva apuração serão acompanhados por um grupo de componentes da atual comissão, excetuados aqueles que se candidatarem à reeleição. A CNTI será comunicada com antecedência da data marcada para realização de eleição.

Parágrafo Único: A empresa adotará medidas de proteção e de segurança do trabalho de ordem individual e coletiva.

DÉCIMA QUARTA – ACIDENTES DE TRABALHO READAPTAÇÃO

O trabalhador em nova função, por motivo de readaptação, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

DÉCIMA QUINTA – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A empresa fica obrigada a comunicar, no prazo legal, ao INSS, quaisquer acidentes de trabalho que provocarem afastamento do empregado. A empresa encaminhará para o Sindicato, ao final de cada mês, cópia das eventuais CAT's enviadas ao INSS.

DÉCIMA SEXTA – MAPAS DE RISCOS

A empresa deverá elaborar Mapas de Risco, nos termos da Portaria MTB no.5 de 17/08/92.

DÉCIMA SÉTIMA – UNIFORMES

A empresa fornecerá uniformes aos seus empregados, gratuitamente, desde que os exijam na execução das atividades laborais.

DÉCIMA OITAVA – CULTURA E LAZER

A empresa envidara esforços no sentido de propiciar atividades de cultura e lazer aos seus empregados sendo a participação dos mesmos optativa e de livre escolha.

DÉCIMA NONA – VESTIÁRIOS

A empresa deverá manter local apropriado para troca de roupa, dotados de armários individuais, observando também a separação de sexos.

VIGÉSIMA – BEBEDOUROS

A Empresa se compromete a instalar bebedouros na sua área física com água potável para uso dos seus empregados.

VIGÉSIMA PRIMEIRA – FÉRIAS CONCESSÃO

Nos termos do art. 7°, XVII da Constituição Federal, fica assegurado aos trabalhadores o direito ao gozo de férias anuais remuneradas acrescidas do adicional de 1/3 sobre o salário normal.

Parágrafo primeiro – O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados, ou dois dias que os anteceda, ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento ou horário diferenciado, cujo início das férias não poderá coincidir com dia de repouso.

Parágrafo segundo – Conforme determinado pelo art. 139, parágrafo 3° da CLT, a empresa deverá encaminhar ao sindicato profissional convenente cópia da comunicação das férias coletivas feita ao Ministério do Trabalho, com antecedência.

Parágrafo terceiro – As férias serão concedidas por ato do Empregador e poderão, com a concordância do empregado, ser usufruídas em até dois períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

Parágrafo quarto – Para férias coletivas, não se aplica o período mínimo de 10 dias conforme o parágrafo terceiro, utilizando-se o saldo remanescente do colaborador.

Parágrafo quinto – O fracionamento das férias será aplicável a quaisquer dos empregados do Empregador, incluindo menores de 18 anos e maiores de 50 anos de idade, mantendo-se aos empregados estudantes, menores de 18 anos, o direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Parágrafo sexto– o abono pecuniário, correspondente ao direito de vender 10 (dez) dias de férias, deve ser solicitado na requisição do primeiro período ou do total do período de férias.

VIGÉSIMA SEGUNDA – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas-extras quando, autorizadas, laboradas e não compensadas, nos termos do Acordo Coletivo de Banco de Horas, serão remuneradas com acréscimo 100% (cem por cento) em relação à hora normal.

Parágrafo único: A jornada de trabalho extraordinário, quando cumprida aos sábados, não poderá ultrapassar de oito (8) horas de efetivo trabalho e terá, obrigatoriamente, no caso de ultrapassar a seis (6) horas, que ser concedido o intervalo legal de uma hora para alimentação e descanso, o qual não integrará a referida jornada para nenhum fim.

VIGÉSIMA TERCEIRA – COMUNICAÇÃO À EMPRESA DO ESTADO GRAVÍDICO

Para fins de garantir estabilidade provisória conforme legislação, as empregadas deverão comunicar à empresa seu estado gravídico, por escrito, no prazo máximo de 30 (trinta) dias da confirmação médica.

VIGÉSIMA QUARTA – PLANO DE SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A empresa se obriga a oferecer a todos seus empregados, seguro de vida em grupo na forma do artigo 214, do Decreto 3.265/99.

Parágrafo Único - Respeitadas as condições especificas do benefício, os empregados participarão do custo do referido seguro com o pagamento mensal de R$1,00 (um real).

VIGÉSIMA QUINTA– DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido o desconto em folha de pagamento conforme o artigo 462 da CLT, além dos expressos em legislação: seguro de vida em grupo, despesas com transportes, planos médicos/odontológicos, alimentação, auxílio creche ou plano similar, convênios com supermercados, farmácias, mensalidades de clube/agremiações, previdência privada e cooperativas, além de outros descontos previamente autorizados, por escrito, pelo empregado.

Parágrafo único - Fica ressalvado que o valor dos descontos provenientes do convênio médico não poderá ultrapassar, no mês 30% (trinta por cento) do valor do salário nominal mensal do

empregado, devendo a empresa descontar nos meses seguintes os valores remanescentes, caso necessário.

VIGÉSIMA SEXTA – MARCAÇÃO DE PONTO

A empresa se compromete a permitir a marcação do ponto antes da troca de uniformes de trabalho.

Parágrafo primeiro: Fica estabelecida em 10 (dez) minutos a tolerância máxima para a marcação do ponto, após o horário normal de início da jornada.

Parágrafo segundo – Fica estabelecido a isenção do registro de ponto pelos colaboradores lotados no horário administrativo e classificados como mão de obra indireta (IL) .

Pararafo terceiro - Critérios para o enquadramento do parágrafo segundo:

- O colaborador poderá realizar suas atividades e entregas sem prejuízo de qualidade, acuracidade e prazos em 100% da modalidade home office se necessário e estabelecido pela empresa/ gestor.
- A necessidade de acesso de maquinários, equipamentos, visualização e/ou acompanhamento dos setores vinculados a produção para a performance de suas atividades desclassifica a elegibilidade para isenção do ponto.
- O enquadramento para isenção do registro de ponto não implicará em não realização de horas extras. As horas extras deverão ser autorizadas e formalizadas pelo gestor para inclusão e pagamento destas verbas conforme calendário e prazos vigentes do setor de Recursos Humanos.

VIGÉSIMA SETIMA – TIQUETE REFEIÇÃO/ VALE ALIMENTAÇÃO

Para os empregados lotados em locais onde não haja restaurante ou refeitório em suas instalações, a Empresa fornecerá aos seus empregados, tíquete refeição com valor líquido diário de R$39,00 (trinta e nove reais), para cada dia útil trabalhado do mês.

Parágrafo primeiro – Para os empregados lotados em locais com restaurante ou refeitório em suas instalações, a Empresa fornecerá aos seus empregados, vale alimentação no valor de R$550,00(quinhentos e cinquenta reais) mensais e duas refeições diárias.

Haverá:

a) 1° turno e horário administrativo: café da manhã e almoço;
b) 2° turno: café da tarde e jantar;
c) 3° turno: conforme parágrafo primeiro.

Parágrafo segundo – Para os empregados mencionados no parágrafo primeiro e em modalidade *home office*, a empresa concederá um valor adicional de R$183,00 (cento e oitenta e três reais) por não usufruírem da refeição fornecida no restaurante ou refeitório em suas instalações.

Parágrafo terceiro – A empresa a qualquer tempo poderá cancelar este benefício desde que comunicado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

Parágrafo quarto – A empresa concederá ao empregado 12 créditos mensais anuais, de acordo com parágrafo primeiro, e terceiro.

Parágrafo quinto – Colaboradores afastados pelo INSS por motivo de doença, não são elegíveis aos 12 créditos mensais anuais pagando-se os meses trabalhados efetivamente.

Parágrafo sexto – Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

Parágrafo sétimo – Respeitadas as condições especificas do benefício, os empregados participarão do custo do referido seguro com o pagamento mensal de R$1,00 (um real).

VIGÉSIMA OITAVA – AUXÍLIO CRECHE

O auxílio previsto nesta cláusula será de R$285,00 (duzentos e oitenta e cinco reais) por empregada (o) com filhos com idade de 0 a 05 anos de idade completos.

Parágrafo primeiro – O auxílio creche previsto nesta cláusula não integrará para nenhum efeito, o salário da empregada.

Parágrafo segundo – A empresa, com o reembolso acima estabelecido, fica desobrigada da manutenção ou credenciamento de creche, nos termos do artigo 389 da CLT.

Parágrafo terceiro – Na hipótese de rescisão ou extinção do empregado (a) por qualquer motivo, o reembolso não será devido após o último dia efetivo.

Parágrafo único – Caso ambos os pais sejam empregados da empresa, o auxílio será concedido somente para um deles.

VIGÉSIMA NONA– QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO

A empresa reservará local para a afixação de avisos do Sindicato dos empregados, em local interno e apropriado para tal, limitado os avisos, porém, aos interesses da categoria, incluindo o presente ACT, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões

desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria econômica, e ainda de condutas antissindicais.

Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pela Empresa que terá direito de veto.

TRIGÉSIMA – VIAGENS

Em caso de viagens a serviço, assim considerada aquela realizada para local fora da região metropolitana de Belo Horizonte e que obriga o empregado a permanecer fora de seu local normal de alimentação e pernoite, fica a empresa obrigada o pagamento das despesas de locomoção, estadia e alimentação.

Parágrafo único – A Política Corporativa de Viagens vigente ditará os procedimentos referentes a valores, reembolsos e prazos aplicáveis para a cláusula Trigésima.

TRIGÉSIMA PRIMEIRA – COMPENSAÇÃO DE DIAS-PONTE

O trabalho em dias entre feriados e finais de semana, também chamados de "dias-ponte", poderá ser suprimido pela empresa, com o objetivo de que o empregado possa gozar de maior folga, desde que tais dias possam ser compensados, devendo a empresa comunicar a previsão de folga e de trabalho compensatório com antecedência mínima de um bimestre, aproximadamente.

Parágrafo único – O dia de descanso do feriado poderá ser movido com o objetivo de que o empregado possa gozar de maior folga.

TRIGÉSIMA SEGUNDA – BANCO DE HORAS

Parágrafo primeiro – COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

As horas extraordinárias realizadas podem ser levadas para compensação no Banco de Horas.

Considera-se compensação às horas DÉBITO (horas a favor da Empresa) e horas CRÉDITO (horas a favor do empregado).

Parágrafo segundo – DA QUANTIDADE DE HORAS A COMPENSAR PARA CADA HORA ACUMULADA DE ACORDO COM O DIA DA SEMANA:

Com relação a cada hora acumulada, dentro do BANCO DE HORAS, será equivalente a quantidade descrita a seguir na hora da compensação:

Segunda a sábado: para cada 1 (uma) hora acumulada será equivalente a 1 (uma) hora a ser compensada.

Domingos e feriados: para cada 1 (uma) hora acumulada será equivalente a 2 (duas) horas a serem computadas.

Para a previsão específica na cláusula 30ª, a troca de um dia útil por um feriado para fins de conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, a hora acumulada será equivalente a 1 (uma) hora a ser compensada.

Parágrafo terceiro – DO PRAZO PARA COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS

O prazo para compensação das horas acumuladas será de até 12 (doze) meses.

Parágrafo quarto – DO ACOMPANHAMENTO DAS HORAS ACUMULADAS
Será disponibilizado acesso via web corporativo aos empregados para acompanhamento de demonstrativo individual e mensal de quantidade de hora extras e acumuladas, bem como quantidade de horas compensadas.

Parágrafo quinto – DA FALTA DE COMPENSAÇAO DENTRO DO PRAZO ESTIPULADO E EM CASOS DE RESCISÃO CONTRATUAL

A não compensação das horas CRÉDITO acumuladas dentro do prazo estipulado nesta cláusula 32ª ou em casos de rescisão contratual, serão quitadas/pagas ao empregado.

A não compensação das horas DÉBITO acumuladas dentro do prazo estipulado na cláusula 32ª ou em casos de rescisão contratual, serão descontadas em folha de pagamento.

Somente serão lanças horas DÉBITO no banco de horas aquelas programadas e autorizadas, e desde que não sejam consideradas faltas.

Parágrafo sexto – DA ADMISSÃO

Os empregados que vierem a ser admitidos após a celebração deste Acordo estarão automaticamente enquadrados nas cláusulas contidas nele.

TRIGÉSIMA TERCEIRA – DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

Considerando a obrigação de negociar, consagrada no inciso VI do art. 8 ° da Constituição da República e no art. 616 da Consolidação das Leis do Trabalho; Considerando que a Assembleia Geral dos Trabalhadores foi aberta a todos os empregados da empresa, associados ou não à entidade sindical, na forma do art. 617, § 2°, da CLT; Considerando que a negociação coletiva envolveu todos

os trabalhadores da empresa, independentemente de filiação sindical, de conformidade com os incisos III e VI do art. 8° da Constituição da República; Considerando que a abrangência do instrumento normativo atinge todos empregados da empresa, associados e não associados, não ofende de modo algum a liberdade de associação garantida pelo inciso V do art. 8 ° da Constituição da República; Considerando que este Acordo Coletivo de Trabalho beneficia todos trabalhadores da empresa, integrada por associados e não associados; Considerando que a contribuição sindical, antes devida por todos os trabalhadores, passou agora a ser facultativa; considerando ser injusto que apenas alguns venham a arcar com os custos decorrentes da negociação coletiva; Considerando que a mesma Assembleia que autorizou a entidade sindical laboral a manter negociações coletivas e celebrar Acordo Coletivo e também fixou o valor e as condições para o desconto da contribuição assistencial/taxa negocial, e, considerando que na Assembleia Geral da categoria foi garantido o direito do trabalhador se posicionar em relação ao desconto da contribuição assistencial/taxa negocial, tal deliberação é reconhecida como fonte de anuência prévia e expressa para efeito de desconto, uma vez que regularmente convocados para a Assembleia Geral, associados ou não e que em dita AGE os termos do Acordo e do desconto da contribuição assistencial/negocial foram aprovados à unanimidade dos presentes, ajustam as partes, que a empresa, em nome e em favor da entidade sindical profissional, descontará a contribuição assistencial/taxa negocial de seus empregados, sindicalizados ou não, beneficiados por este Acordo Coletivo, com fundamento no art. 513, alínea e, da CLT e na decisão da assembleia geral da categoria, o valor de 4% (quatro por cento) do salário de fevereiro de cada empregado, tendo tal contribuição por limite (teto) de desconto o valor correspondente a 10% do salário de ingresso previsto na cláusula quarta acima, a ser descontado no salário do mês de **ABRIL de 2023**, recolhendo os respectivos valores aos cofres da entidade sindical profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto. Assegura- se o exercício do direito de oposição aos empregados que não concordarem com o desconto, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data de ciência da assinatura deste Acordo pelas partes, que será comunicada no quadro de avisos da empresa, através de manifestação escrita, em 2 (duas) vias, sendo uma enviada à **CNTI (no endereço SEPN 505 Bl A - Brasília - DF - CEP:70730-541), por correios com Aviso de Recebimento, e a outra à empresa pelo próprio empregado.** O desconto não será efetivado enquanto não decorrer o prazo do exercício do direito de oposição. A empresa não descontará a contribuição assistencial/taxa negocial dos empregados que exerceram seu direito de oposição ao desconto. O desconto, pactuado por expressa condição e exigência negocial da entidade sindical profissional, é de inteira responsabilidade da mesma, única beneficiária da contribuição, sendo a empresa mera repassadora das importâncias descontadas, devendo as questões relativas ao referido desconto ser resolvidas direta e exclusivamente entre o empregado e a entidade sindical profissional, ficando a empresa isenta de qualquer responsabilidade. Fica estipulado que toda e qualquer reclamação, seja qual for sua natureza, decorrente do desconto acima, inclusive na via judicial, bem como os custos dela decorrentes, será assumida inteira e exclusivamente pela entidade sindical profissional. Em caso de sentença judicial transitada em julgado, em que a empresa for condenada a devolver os valores da contribuição assistencial/taxa negocial a seus empregados, esta poderá automaticamente compensar os valores pagos com qualquer verba devida à entidade sindical profissional, inclusive com os valores descontados dos empregados a título de mensalidade associativa, desde que comprovado o efetivo repasse. Na ausência de valor a compensar, a empresa deverá notificar a entidade sindical profissional,

encaminhando cópia da decisão e informando os dados para efetivação do reembolso pela entidade profissional no prazo de 15 (quinze) dias a contar da notificação.

TRIGÉSIMA QUARTA– HOME OFFICE

A reforma trabalhista entrou em vigor em novembro de 2017 e trouxe diversas mudanças para o mercado de trabalho, com o objetivo de modernizar e regulamentar as leis trabalhistas, expressando a possibilidade do trabalho no modelo híbrido: quando é dividido entre presencial e à distância (home office).

Parágrafo Primeiro – A Acurate Indústria e Comércio Ltda faculta a seus funcionários realizar seu trabalho em home office conforme política corporativa de home office vigente.

Parágrafo Segundo – O trabalho em home office não se aplica aos colaboradores lotados nas áreas produtivas e /ou para os quais sejam necessários equipamentos, recursos, inspeção ou paramentação própria para execução de suas atividades laborais.

Parágrafo Terceiro – O funcionário em home office precisa cumprir suas metas, objetivos e entregas de resultados, conforme e esperado para sua função, conforme descrito em seu plano de desenvolvimento de negócios e individuais (PDC) e indicadores estabelecidos pelo gestor, não configurando estes mecanismos como método de controle de jornada, de modo que o funcionário em regime de home office, para todos os fins de direito, não está sujeito a controle de jornada, conforme expressamente estabelecido pelo art. 62, III da CLT.

Parágrafo Quarto – Independente do número de dias elegidos para o trabalho em home office, sempre que necessário (reuniões, treinamentos, eventos e outros), o funcionário deve estar disponível para atender compromissos pessoalmente, a critério da empregadora, sendo que o comparecimento ao local da empresa não descaracterizará o regime de teletrabalho ou home office.

Parágrafo Quinto – Esta cláusula aplica-se aos funcionários Acurate Indústria e Comércio Ltda, excluídos os prestadores de serviços terceirizados, consultores, estagiários e jovens aprendizes.

Parágrafo Sexto – A empresa fornecerá uma ajuda de custo Home Office no valor de R$122,00(cento e vinte e dois reais) para subsidiar a contratação de internet banda larga com velocidade mínima de 20Mb, e esta verba indenizatória não integrará o salário para nenhum fim.

Parágrafo Sétimo – Se necessário, a Acurate Indústria e Comércio, a seu exclusivo critério, poderá suspender a modalidade do trabalho em home office desde que informe o respectivo funcionário com, no mínimo, 24hs de antecedência.

Parágrafo Oitavo – As condições mínimas para o Home Office, Responsabilidades da Empresa, Responsabilidades do Funcionário e Responsabilidades Gerais estão descritas no ANEXO I ao presente Acordo Coletivo, que deverão ser informados por escrito a cada empregado que aderir ao formato de trabalho em questão.

Parágrafo Nono – O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim como de softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para

o teletrabalho, fora dos limites da jornada normal de trabalho do empregado, por si só, não caracteriza tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso.

Parágrafo Décimo - O vale transporte será devido apenas nos dias de prestação de serviços nas dependências da empresa.

TRIGÉSIMA QUINTA – ADICIONAL NOTURNO

A empresa se obriga a remunerar com adicional de 30% (trinta por cento) as horas noturnas trabalhadas, a incidir sobre a remuneração, sendo que a hora do trabalho noturno será computada com 52 minutos e 30 segundos, nos termos do §1° do art. 73 da CLT.

Parágrafo Único – Para tanto, serão consideradas horas noturnas trabalhadas as compreendidas entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

TRIGÉSIMA SÉTIMA – DISPOSIÇÕES GERAIS

Caso a empresa venha a praticar uma política, além do previsto neste acordo, no que tange a beneficiar seus empregados, isto se caracterizará em mera liberalidade da empresa, não gerando quaisquer obrigações ou ônus futuros por parte da mesma.

TRIGÉSIMA OITAVA – VALIDADE DO ACT

O presente Acordo Coletivo, enquanto durar sua vigência, prevalecerá integralmente sobre a CCT que eventualmente vier a ser firmada para a categoria, ainda que tal instrumento tenha cláusulas mais vantajosas para os trabalhadores.

TRIGÉSIMA NONA – JUSTIÇA COMPETENTE

Para as controvérsias que venham a decorrer da aplicação das cláusulas da presente Convenção Coletiva será competente a Justiça do Trabalho.

QUADRAGÉSIMA – APLICAÇÃO

O presente Acordo Coletivo se aplica à Acurate Indústria e Comércio Ltda. no território de Minas Gerais, inscrita no CNPJ/MF sob o número 17.366.976/0001-85 e 17.366.976/0004-28.

QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – DIFERENÇAS

A empresa poderá pagar as diferenças salariais do mês de março, sem quaisquer ônus adicionais, juntamente com os salários de abril de 2023.

Por estarem assim contratadas, as partes assinam o presente instrumento para os fins de direito.

Belo Horizonte, 1° de março de 2023.

DocuSigned by:
Herberte Santos Ribeiro
Signer Name: Herberte Santos Ribeiro
Signing Reason: I approve this document
Signing Time: 20 April 2023 | 5:56:23 AM PDT
21C2EBAECD8D4CA5BC8BAC25ABD20913

DocuSigned by:
Valdeloi Rocha Teixeira
Nome do Signatário: Valdeloi Rocha Teixeira
Papel do Signatário: Aprovo este documento
Data/Hora da Assinatura: 21 de abril de 2023 | 11:58:56 AM BRT
7EFACA378E244093B3DBDF531355D789

ACURATE INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA.

Herberte Santos Ribeiro
CPF: 056.517.976-45
Diretor

Valdeloi Rocha Teixeira
CPF: 028.859.876-85
Diretor

Aprígio Guimarães
Presidente
CNTI

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA
Aprígio Guimarães
CPF: 201.879.126-53

DocuSigned by:
Bruno Fernando Gonçalves Souza
Signer Name: Bruno Fernando Gonçalves Souza
Signing Reason: I approve this document
Signing Time: 17 April 2023 | 11:00:48 AM PDT
A61818DC49344A62ACE943691BFE6134

Testemunha: _____
Nome: Bruno Fernando Gonçalves Souza
CPF: 043.448.426-18

FRANCESCO REALE SERRA
FRANCESCO REALE SERRA
2023.04.13 14:36:00 -03'00'

ANEXO I – ACORDO COLETIVO - CLÁUSULA HOME OFFICE

TRABALHO EM HOME OFFICE: CHECKLIST DE AUTO AVALIAÇÃO EM EHS

Obrigado por preencher este questionário. O mesmo será usado para apoiar a equipe de EHS da Boston Scientific para assegurar que você esteja trabalhando em boas condições em sua casa, sempre alinhado com as boas práticas de saúde e segurança do trabalho.

Nome:	Data da avaliação:
Matrícula:	Supervisor/Gerente:
Departamento:	Cargo:

Número de dias por semana que está trabalhando remotamente:	
Número de dias por semana que está trabalhando no site:	

% de tempo aproximado gasto em cada dia trabalhado:	
Usando Computador:	Usando Telefone:

Por favor, responda as seguintes questões e faça os comentários quando apropriado

Ambiente	SIM	NÃO	*Fatores a considerar*	Comentários
Você conseguiu identificar uma área separada adequada para seu Home Office? Caso contrário indique no campo Comentários onde você está trabalhando (sala, cozinha, quarto, etc).			*Você consegue mitigar as distrações, reduzir o ruído, tem lugar suficiente no quarto para você se instalar?*	
Este local é facilmente acessível?			*O acesso/rota está desbloqueado, garantindo que você entre e saia rapidamente?*	
A ventilação está confortável?			*Existe janela? Pode ser aberta ou garantida a ventilação no cômodo?*	
A temperatura está confortável?			*O ar Condicionado, se existente, pode ser ajustado para uma temperatura confortável ou pode ser aberta uma janela para prover a circulação do ar?*	

Ambiente	SIM	NÃO	*Fatores a considerar*	Comentários
A iluminação do ambiente está adequada (inclui a utilização de luminárias de mesa)?			*Os usuários devem ser capazes de controlar os níveis de iluminação, ou seja, ajustando abertura de janelas e cortinas, luminárias ou dimers na iluminação.* *Considere eliminar sombras reposicionando luminárias.*	
A área de trabalho é mantida organizada?			*Identifique o que você precisa para manter suas tarefas de rotina e mantenha organizado regulamente, caso necessário.*	
Qual o tipo de piso da sua área de trabalho?			*Carpete, madeira, piso, laminado?*	
Seu piso é nivelado e sem defeitos?			*Verificar se possuem desníveis, frestas, entre outros.*	
As passagens e corredores estão livres de tropeços?			*Atente-se para fiação, brinquedos, itens domésticos no caminho.*	
Quando sentado em sua mesa, você pode mover suas pernas e parte superior do corpo juntos sem torcer			*É necessário espaço para se mover e esticar.* *Considere reorganizar o ambiente, o layout e verifique se há obstruções.* *Os cabos devem ser arrumados e não devem representar perigo de tropeços ou obstáculos.*	

Equipamentos Elétricos *(ambos BSC ou o de sua propriedade, mas utilizado para o trabalho para a BSC)*	SIM	NÃO	***Fatores a considerar (envie fotos ou cópias)***	Comentários
Algum dano aparente?			*Caixa rachada, parafusos ausentes, etc.*	
Alguma evidencia de superaquecimento?			*Procure por descoloração*	
Algum dano aparente em cabos ou plugues?				

Procedimentos de Emergência/Incêndio	SIM	NÃO	*Fatores a considerar*	Comentários
Aplicável somente para as edificações que possuem sistemas de detecção e combate a incêndio exigidos pelo Corpo de Bombeiros.				
Existe algum alarme de fumaça ou monóxido de carbono instalado na sua residência?			*Alarmes devem ser testados semanalmente e as baterias devem ser trocadas sempre que necessário ou no mínimo anualmente.*	.

Todas as saídas de emergência estão claras?				
Você tem algum plano de abandono?			*Saiba exatamente o que você precisa fazer no caso de uma emergência ou incêndio.*	
Você tem extintor de incêndio em sua residência?				
Aplicável a todos os casos.				
Você possui os números de emergência em mãos?			*Bombeiros 193* *SAMU 192* *Polícia Militar 190*	

Segurança	**SIM**	**NÃO**	***Fatores a considerar***	**Comentários**
Os locais de trabalho são seguros e capazes de manter a confidencialidade durante o trabalho e fora do horário de trabalho?				
Você regularmente trabalha sozinho? Ou seja, não há outros ocupantes da casa dividindo o mesmo local com você na maior parte do tempo?			*Assegure-se que as portas frontais e traseiras estão trancadas e mantenha um ponto de contato ao longo do seu dia de trabalho.*	

Bem Estar	**SIM**	**NÃO**	***Fatores a considerar***	**Comentários**
Você já alinhou a maneira de realizar seu check-point com seu Gestor?			*Mantenha chamadas regulares no Teams e ligações com seu gestor. Agende com antecedência.*	
Você está ciente dos detalhes de contato do EAP?			*Veja a Figura 3 ao final deste formulário para detalhes*	
Faça pausas regulares distante do seu monitor.			*Lembre-se de fazer as pausas para as refeições regularmente!* *Varie sua postura, faça pequenas pausas e caminhe um pouco.*	
Você faz exame oftalmológico com regularidade?			*Certifique-se que seu exame oftalmológico esteja em dia e que utilize óculos apropriado ou lentes de contato quando necessário.*	
Você pratica a orientação de uso do monitor realizando o descanso dos olhos?			*Evite períodos prolongados de foco na tela, olhe para longe da tela de tempos em tempos para reduzir a fadiga dos olhos.* *Olhe para um objeto distante por aproximadamente 20 segundos a cada 20 minutos.*	
Você fica na mesma postura por períodos prolongados?			*Avalie em quais momentos do seu trabalho é possível alterar a postura, por exemplo: fique de pé*	

Bem Estar	SIM	NÃO	*Fatores a considerar*	Comentários
			em uma conferência de vídeo ou uma chamada telefônica por alguns minutos para dar descontinuidade à posição sentada.	

Equipamentos da Estação de Trabalho	SIM	NÃO	*Fatores a considerar*	Comentários
Você usa um notebook ou tem um monitor?				
A tela está posicionada a uma altura confortável?			Veja a figura 1	
A tela do monitor se inclina e gira livremente para fins de ajuste?				
O brilho e contraste podem ser ajustados no seu monitor?			Geralmente os melhores ajustes são a 70-80%.	
A imagem da tela é estável e livre de cintilação? Os caracteres na tela são claros e legíveis?			Assegure-se que a tela esteja limpa. Cheque o texto e o fundo de tela.	
A tela está livre de reflexos (luz do sol, reflexo de outras imagens, etc.)			Posicione um espelho em frente à tela e cheque de onde os reflexos vem. Você poderá mover a tela, a mesa ou até mesmo bloquear de onde vem o reflexo.	
Seu teclado é separado da tela?				
O teclado pode ser erguido ou abaixado (inclinado)?			É possível achar uma posição confortável. É necessário afastar o monitor para criar uma área disponível para o teclado, mãos e punhos.	
Seu teclado está livre de reflexos?				
Há espaço suficiente para descansar suas mãos em frene ao teclado?				
O mouse está posicionado perto do usuário?				
O mouse está adequado para a tarefa?				
A velocidade do mouse pode ser ajustada?				
O equipamento adicional (prateleiras, armários, etc) estão seguros e estáveis?				

Estação de Trabalho e Posicionamento do usuário	SIM	NÃO	*Fatores a considerar*	Comentários
Existe espaço suficiente sobre a mesa para todos os materiais de trabalho papéis, etc?			Veja a figura 2 para zonas de conforto ideais.	
É possível ajustar a altura da mesa para alcançar uma posição confortável?			Ombros e cotovelos devem estar relaxados e em posição neutra quando estiver usando teclado e o mouse. Veja as figuras anexas.	
Os olhos estão na mesma altura do topo da tela? O nível dos olhos, em repouso deve permanecer naturalmente no terço superior da tela.				
A cadeira é estável e provê suporte e conforto adequados?				
Seu assento tem suporte para as costas e lombar?			Ao se sentar, você deve sentir a parte inferior das suas costas suportada.	
Seus pés podem ficar totalmente apoiados no chão enquanto usa o teclado?				
Caso os pés não possam ficar totalmente apoiados no chão, você utiliza um apoio para os pés?				

Nós precisamos visualizar seu local de trabalho. Por favor, envie fotos da sua estação como você a utiliza, incluindo sua cadeira, mesa e computador.

Confirme que você preencheu esta avaliação e nos enviou as fotos: ( ) SIM ( ) NÃO

Figura 1: Postura recomendada ao trabalhar com computador assentado

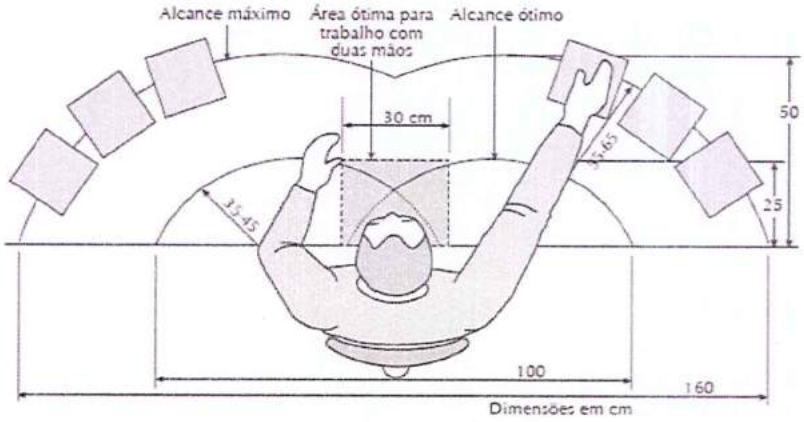
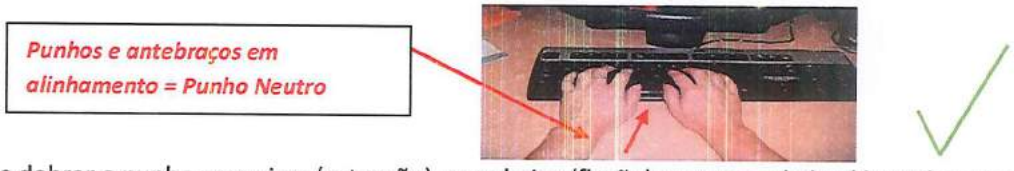


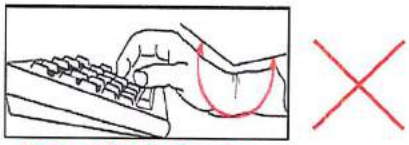
Figura 2: Zona de trabalho ideal. Mantenha os itens de uso frequente ao alcance das mãos.

Seus punhos

- Os punhos devem permanecer alinhados com o antebraço formando um ângulo reto enquanto digita.



- Evite dobrar o punho para cima (extensão), para baixo (flexão) ou para os lados (desvio) enquanto digita.



Extensão do Punho

Desvio do Punho

Seu Teclado e Mouse

- Cotovelos devem estar na altura do teclado ou ligeiramente acima.
- Certifique-se que seu mouse e teclado estão posicionados próximos um do outro e no mesmo nível a fácil alcance.
- Posicione o teclado e o mouse de forma que os braços possam ficar em uma posição relaxada, cotovelos em 110-135° e braços próximos ao corpo.
- Não desvie / dobre o pulso ao usar o mouse; o pulso deve permanecer alinhado com o antebraço.

Contato EAP

EAP
LatinA Corporation

Para realizar consultas ao Programa:

0800 550 6689 | **eapconsultas@eaplatina.com**

Figure 3 – Contato EAP

ANEXO II

DIRETOS
APRENDIZ MONTAGEM VALVULA I
ASSISTENTE DE ALMOX I
ASSISTENTE DE ALMOX II
ASSISTENTE DE EMB E EXPED I
ASSISTENTE DE EMB E EXPED II
ASSISTENTE DE ESTERILIZACAO I
ASSISTENTE DE ESTERILIZACAO II
ASSISTENTE DE PREP MATER I
ASSISTENTE DE PRODUCAO I
AUXILIAR COLETA TECIDO I
AUXILIAR COLETA TECIDO II
AUXILIAR DE PRODUCAO I
AUXILIAR DE PRODUCAO II
AUXILIAR LIMPEZA TECN II
AUXILIAR LIMPEZA TECN SR
AUXILIAR LIMPEZA TECNICA I
AUXILIAR PROC/REC MAT BIO I
AUXILIAR PROC/REC MAT BIO II
AUXILIAR PROC/REC MAT BIO SR
ENC LIMPEZA TECNICA
INSPETOR DE PRODUCAO
INSPETOR DE PRODUCAO I
INSPETOR DE PRODUCAO II
INSPETOR DE PRODUCAO III
INSPETOR RECEBTO MATERIAIS II
INSPETOR RECEBTO MATERIAIS III
INSTRUTOR DE MONTAGEM II
INSTRUTOR DE MONTAGEM III
MONTADOR DE TECIDO I
MONTADOR DE TECIDO II
MONTADOR DE TECIDO III
MONTADOR DE VALVULAS I
MONTADOR DE VALVULAS II
MONTADOR DE VALVULAS III
MONTADOR DE VALVULAS SR
PREPARADOR DE SOL I
PREPARADOR DE SOLUC I
TECNICO DE PRODUCAO I
TECNICO DE PRODUCAO II
TECNICO DE PRODUCAO III

ANEXO II.2

INDIRETOS	
ANALISTA CONTAB/FINANC I	GERENTE DE MATERIAIS
ANALISTA CONTAB/FINANC SENIOR	GERENTE DE PRODUCAO I
ANALISTA DE CUSTOS E PLANEJAMENTO II	GERENTE DE PROJETO II
ANALISTA DE ENGENHARIA II	GERENTE DE QUALIDADE I
ANALISTA DE LABORATORIO I	GERENTE DE RH
ANALISTA DE LABORATORIO II	GERENTE FINANCEIRO II
ANALISTA DE PLANEJAMENTO	GESTOR DE PROJETOS II
ANALISTA DE RH II	LIDER CONTABIL/FINANCEIRO
ANALISTA DE RH SR	LIDER FISCAL
ANALISTA DE SIST DA QUALID II	SUPERVISOR ASSUNT REGULAT II
ANALISTA DE SIST DA QUALID SR	SUPERVISOR DE CONTROLADORIA
ANALISTA DE SIST DE NEGOCIOS I	SUPERV DE CUSTOS E CONTROLADORIA
ANALISTA DE SIST DE NEGOCIOS II	SUPERVISOR DE EHS SR
ANALISTA FINANCEIRO JR	SUPERVISOR DE ENGENHARIA INDUSTRIAL II
ANALISTA FISCAL II	SUPERVISOR DE LOGISTICA
ANALISTA FISCAL PLENO	SUPERVISOR DE PLANEJAMENTO E CUSTOS
ANALISTA QUALIDADE I	SUPERVISOR DE PRODUCAO
ANALISTA QUALIDADE II	SUPERVISOR DE PRODUCAO I
ASSISTENTE DE QUALIDADE I	SUPERVISOR DE PRODUCAO II
ASSISTENTE DE QUALIDADE II	SUPERVISOR DE PRODUCAO SR
ASSISTENTE FISCAL I	SUPERVISOR DE QUALIDADE SR
COMPRADOR II	TECNICO DE CALIBRACAO II
COMPRADOR INTERNACIONAL SR	TECNICO DE MANUT/CALIBR I
DIRETOR DE ENGENHARIA	TECNICO DE MANUT/CALIBR II
DIRETOR DE MANUFATURA E SUPRIMENTOS	TECNICO DE MANUT/CALIBR SR
DIRETOR DE QUALIDADE	TECNICO DE PROCESSOS I
ENC MANUTENCAO II	TECNICO DE PROCESSOS II
ENCARREGADO LABORATORIO	TECNICO DE PROCESSOS III
ENGENHEIRO DE EQUIPAMENTOS SR	TECNICO LABORATORIO I
ENGENHEIRO DE FORNECEDOR II	TECNICO LABORATORIO II
ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO	TECNICO LABORATORIO III
ENGENHEIRO EQUIPAMENTOS I	TECNICO QUALIDADE I
ENGENHEIRO INDUSTRIAL I	TECNICO QUALIDADE II
ENGENHEIRO INDUSTRIAL II	TECNICO SAUDE E SEG III
ENGENHEIRO MANUFATURA I	TECNICO SAUDE E SEG TRABALHO
ENGENHEIRO MANUFATURA II	ESPEC EM FOLHA DE PAGAMENTO
ENGENHEIRO MANUFATURA SR	ESPEC ENGENHARIA II
ENGENHEIRO QUALIDADE I	ESPECIALISTA DE CUSTOS
ENGENHEIRO QUALIDADE II	ESPECIALISTA DO PRODUTO II

ENGENHEIRO QUALIDADE SENIOR	GERENTE DE ENGENHARIA I
ESP QUALIDADE DE FORNECEDORES SR	GERENTE DE FACILITIES I