

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG000277/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/02/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR000870/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14022.106775/2022-68  
**DATA DO PROTOCOLO:** 18/01/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

**TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)**

**Processo nº: e Registro nº:**

**Processo nº: 14022173873202219e Registro nº: MG001925/2022**

SIND DOS TRAB NAS IND DA CONST E DO MOB DE IPATINGA, CNPJ n. 21.028.816/0001-01, neste ato representado(a) por seu ;

E

SANKYU S/A, CNPJ n. 43.211.325/0005-50, neste ato representado(a) por seu ;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS E DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO**, com abrangência territorial em **Ipatinga/MG**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 01/01/22 a SANKYU reajustará os salários dos empregados com o percentual de 11,08% (onze vírgula zero oito por cento) sobre o salário de 31/10/21.

1. Para os empregados que porventura tenham sido beneficiados com outros reajustes salariais decorrentes de instrumentos ou negociações coletivas, o reajuste da recomposição inflacionária ou do reajuste concedido será calculado proporcionalmente aos meses trabalhados entre a data base anterior e a data base fixada neste acordo coletivo de trabalho. Caso a remoção do empregado (de uma base sindical a outra) tenha se dado anterior ao reajuste do instrumento anterior, e, não tenha recebido de forma proporcional, a empresa poderá realizar o pagamento de todo o período acumulado.

2. O reajuste acima estabelecido não se aplica aos aprendizes, pois, os salários dos mesmos acompanharão o reajuste do salário mínimo.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

Antecipar, no dia 20 de cada mês, importância equivalente a até 30% (trinta por cento) do salário-base do mês anterior, a título de adiantamento salarial, sendo que, se este dia não for útil, haverá a antecipação para o primeiro dia útil anterior.

1.1. Não receberão este adiantamento, o empregado admitido no mês e o que tiver desconto de pensão alimentícia em folha de pagamento.

1.2. Os empregados que tiverem empréstimo junto às financeiras conveniadas com a SANKYU receberão 15% (quinze por cento) do seu salário-base.

## CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

Efetuar o pagamento dos salários no dia 05 (cinco) do mês seguinte, sendo que, se este dia não for útil, haverá a antecipação para o primeiro dia útil anterior.

1.1. O pagamento poderá ser feito mediante cheque, cartão salário (sistema eletrônico) ou depósito na conta bancária do empregado, ficando a Sankyu dispensada de possuir o contracheque assinado pelos trabalhadores (inclusive recibo de férias), devendo, entretanto, fornecê-los com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados.

1.2. Para se chegar ao salário base mensal pago no contracheque, o salário hora será multiplicado por 220, incluídos, portanto, os repousos semanais remunerados. Essa regra é válida para todos os empregados, inclusive para aqueles que trabalham em turno ininterrupto de revezamento. Para os mensalistas o salário hora é produto da operação inversa, divisão do salário base mensal por 220.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS SALARIAIS

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

- a) às despesas por eles efetuadas no Sindicato, no clube Kozo Nakamura, na Cônsul (Cooperativa de Consumo), e em outros convênios firmados com a empresa;
- b) às jóias/mensalidades da Usipa e do Clube Náutico Alvorada,
- c) à parcela da alimentação destinada ao empregado (até o limite estabelecido no PAT – programa de alimentação do trabalhador);
- d) à ferramenta retirada no almoxarifado / ferramentaria e não devolvida,
- e) à multa por infração ao trânsito, ao EPI (Equipamento de Proteção Individual) não devolvido ou danificado
- f) à botina e uniforme não devolvidos,
- g) à parcela mensal do Seguro de Vida em Grupo destinada ao empregado,
- h) à mensalidade sindical,
- i) à taxa hospitalar,
- j) à mensalidade do plano de saúde,
- k) aos danos causados a objetos, máquinas, equipamentos e veículos da Sankyu por dolo ou culpa (negligência, impudência e imperícia),
- l) aos prejuízos causados por erro, dolo ou culpa, como multas administrativas impostas à Sankyu,
- m) aos empréstimos efetuados em instituições financeiras, cooperativas de crédito e na Sankyu,
- n) aos valores relativos à vacinas, jaquetas e ligações telefônicas pessoais.

1.1. Caso o empregado esteja com saldo devedor em sua folha de pagamento, o convênio poderá ser suspenso até a efetiva liquidação da dívida. Neste caso, o empregado deverá procurar o setor pessoal para a reinclusão nos convênios.

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

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Pagar o salário-substituição a partir do 8º (oitavo) dia, para as substituições que perdurarem por mais de 30 dias, exceto casos de férias e treinamento, à razão de 10% (dez por cento), limitado ao salário do substituído, garantindo que estas substituições não acontecerão mais de uma vez por ano.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA OITAVA - FOLGA ESPECIAL

Manter, para os admitidos até 31/12/94, a concessão de folga especial, sem prejuízo da remuneração, de acordo com o tempo de serviço ininterrupto na empresa, anualmente, conforme a seguir:

#### DIAS DE FOLGA ESPECIAL

| ANO DE ADMISSÃO | DIAS       |
|-----------------|------------|
| de 1991 a 1994  | 4 (quatro) |
| de 1986 a 1990  | 6 (seis)   |
| Anterior a 1986 | 9 (nove)   |

1.1. Poderá o trabalhador optar pela conversão da Folga Especial em remuneração, por ocasião das férias.

### CLÁUSULA NONA - VANTAGEM PESSOAL

Manter, para os admitidos até 31/12/94, os percentuais de vantagem pessoal estabelecidos no Acordo Coletivo firmado em 01 de novembro de 1994, conforme tabela abaixo, ficando entendido que tais percentuais incidem apenas sobre o salário-base (Cláusulas 7ª, 8ª e 9ª do ACT/1994/1995), e não geram nenhum reflexo em outras verbas.

#### PERCENTUAIS DE VANTAGEM PESSOAL

| ANO ADMISSÃO | SEMANA INGLESA | DOIS TURNOS | TRÊS TURNOS | ANO ADMISSÃO | SEMANA INGLESA | DOIS TURNOS | TRÊS TURNOS | ANO ADMISSÃO | SEMANA INGLESA | DOIS TURNOS | TRÊS TURNOS |
|--------------|----------------|-------------|-------------|--------------|----------------|-------------|-------------|--------------|----------------|-------------|-------------|
| 1994         | 0              | 12,82       | 23,13       | 1987         | 7,5            | 20,32       | 30,63       | 1980         | 16,17          | 28,99       | 39,3        |
| 1993         | 0              | 12,82       | 23,13       | 1986         | 8,5            | 21,32       | 31,63       | 1979         | 17,17          | 29,99       | 40,3        |
| 1992         | 1,25           | 14,07       | 24,38       | 1985         | 9,5            | 22,32       | 32,63       | 1978         | 18,17          | 30,99       | 41,3        |
| 1991         | 2,25           | 15,07       | 25,38       | 1984         | 12,17          | 24,99       | 35,3        | 1977         | 19,17          | 31,99       | 42,3        |
| 1990         | 3,25           | 16,07       | 26,38       | 1983         | 13,17          | 25,99       | 36,3        | 1976         | 20,17          | 32,99       | 43,3        |
| 1989         | 5,5            | 18,32       | 28,63       | 1982         | 14,17          | 26,99       | 37,3        | 1975         | 21,17          | 33,99       | 44,3        |
| 1988         | 6,5            | 19,32       | 29,63       | 1981         | 15,17          | 27,99       | 38,3        | 1974         | 22,17          | 34,99       | 45,3        |

### CLÁUSULA DÉCIMA - CONVOCAÇÃO EXTRAORDINARIA

Quando houver necessidade de convocação do empregado em domicílio, estando este fora de seu horário normal de trabalho, a Sankyu deve pagar ao mesmo o equivalente a duas horas do salário-base, a título de gratificação.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PREMIO APOSENTADORIA

Conceder gratificação equivalente a 70% (setenta por cento) do salário-base para o empregado que conte com 15 (quinze) anos de serviço ininterrupto na Sankyu, e se aposentar na Sankyu por idade ou por tempo de contribuição.

- 1.1. A gratificação será paga quando de sua saída da empresa, em uma única parcela, juntamente com suas verbas rescisórias.
- 1.2. Este prêmio não gera a incidência de reflexo em nenhuma outra verba, tais como férias, 13º salário, aviso prévio, etc.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

Remunerar as horas extras trabalhadas com adicional de 50% (cinquenta por cento). Nos feriados, quando não previstos como dias de trabalho (escala de revezamento), e nas folgas, excluídas aquelas derivadas da compensação, o adicional será de 100% (cem por cento), tendo-se como referência o salário-hora base do mês em que forem efetivamente realizadas.

- 1.1. Fica assegurado ao empregado e à empresa a compensação das horas extras porventura realizadas. A data de compensação dependerá de entendimento do empregado com a sua gerência imediata, observando-se, o interesse comum e os preceitos legais;
- 1.2. Fica convencionado que as horas trabalhadas nos dias de dispensa por liberalidade da empresa, não serão consideradas como extraordinárias, exceto aquelas que ultrapassarem a jornada normal;
- 1.3. Nos casos de horários de trabalho que compreendem dois dias, se um deles for feriado, as horas serão remuneradas em dobro ou de forma extraordinária, proporcionalmente às horas trabalhadas nestes dias.
- 1.4. A apuração das faltas e das horas extras a serem pagas será feita entre o dia 16 do mês anterior ao dia 15 do mês de competência. Sendo assim, as horas extras e faltas apuradas após o dia 15, serão processadas na folha de pagamento do mês subsequente.
- 1.5. Fica convencionado que, na ocorrência de feriados em sábados, as horas estendidas durante a semana para compensar o mesmo não serão pagas como horas extras, entretanto, quando os feriados recaírem em dias de semana, a SANKYU não exigirá a hora deste dia para compensar o sábado não trabalhado.
- 1.6. Fica acordado entre as partes que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de 2 (duas) horas suplementares, tanto para a prorrogação quanto para a compensação, nos termos do artigo 59 da CLT, não sendo consideradas como extrapolação deste limite as variações de horário no registro do ponto na entrada e saída não excedentes de cinco.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO / HORA NOTURNA REDUZIDA

A apuração das horas noturnas trabalhadas será feita entre o dia 16 do mês anterior ao dia 15 do mês de competência. Sendo assim, as horas noturnas apuradas após o dia 15, serão processadas na folha de pagamento do mês subsequente.

Em face do presente acordo a SANKYU remunerará como trabalho noturno, ou seja, com acréscimo de 20%, as horas trabalhadas entre 22:00 horas até o término do horário formal do turno da noite, atualmente até às 06:50h, ficando a composição de tal adicional já com a redução da hora noturna assim representada:

**Adicional noturno** = salário hora + 20 % = salário base multiplicado por 1,2.

**Redução de hora noturna** = 52,5 minutos trabalhados = 60 minutos de remuneração.

**Cálculo do adicional** =  $1,2 \times (60 / 52,5) = 1,3714$  é 37,14%, sendo certo que o índice de 37,14% remunera o adicional noturno e a redução da hora noturna.

**Parágrafo primeiro:** O pagamento do adicional de 37,14% (trinta e sete vírgula catorze por cento) cumpre integralmente a regra estabelecida no caput, do §1º e do §2º, do artigo 73 da CLT.

**Parágrafo segundo:** Caso a empresa já realize a redução da hora noturna no horário praticado, respeitando-se o limite legal de 44 horas semanais, poderá restringir o pagamento ao adicional de 20% e não 37,14%.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE / PERICULOSIDADE

Pagar o adicional de insalubridade com incidência do percentual de 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo, e o adicional de periculosidade com o percentual de 30% sobre o salário base, todos de forma proporcional aos dias trabalhados sob tais condições.

- 1.1. Fica estabelecido que o cálculo do adicional de insalubridade incidirá sobre o salário mínimo e não sobre o salário profissional e nem sobre o piso estabelecido neste instrumento.

1.2. Na hipótese de eliminação / neutralização do agente que enseja o pagamento da insalubridade / periculosidade, ou, na hipótese do novo laudo de levantamento ambiental concluir que a atividade deixou de ser periculosa / insalubre, a empresa deixará de pagar o respectivo adicional.

1.3 A empresa poderá adotar o período de apuração dos dias expostos entre o dia 16 do mês anterior ao dia 15 do mês de competência. Sendo assim, as horas expostas apuradas após o dia 15, serão processadas na folha de pagamento do mês subsequente.

1.4 Não será devido o pagamento dos referidos adicionais quando o empregado não estiver expostos aos agentes insalubres / perigosos, assim como em treinamentos administrativos e ausência ao trabalho.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIO 10, 20 E 30 ANOS

Pagar prêmio, no mês de dezembro de cada ano, aos empregados efetivos (em atividade) à data do respectivo pagamento, que completarem, durante o ano, 10 (dez) anos ininterruptos, equivalente a 110 horas; 20 (vinte) anos, a 165 horas; 30 (trinta) anos, 220 horas, considerando para efeito deste prêmio o valor do salário-base somado ao valor de sua vantagem pessoal. Para efeito deste prêmio não será considerada a geração de nenhum reflexo em quaisquer outras verbas, tais como férias, 13º salário, aviso prévio, etc. Os demais critérios serão estabelecidos em norma interna da empresa.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLR/ ABONO

A SANKYU não realizará a distribuição da PLR – Participação nos Lucros/ Resultados referente ao exercício 2021 em razão do desfavorável resultado do período.

Será pago, em caráter excepcional, desvinculado do salário, a título de abono, a importância de R\$1.200,00 (um mil e duzentos reais) aos empregados admitidos até 17/12/21 e estiverem efetivos (em atividade) em 28/12/2021 (data da aprovação da proposta), excluindo-se os que atingem a data pela projeção do aviso prévio indenizado quando demitidos, os empregados admitidos após 17/12/21 e aqueles que possuírem o contrato de trabalho suspenso/ interrompido que possuírem menos de 10/12 avos (mesmo critério do 13º salário) em 2021.

Os empregados demitidos antes da aprovação da proposta (28/12/2021) que possuíam na data dispensa 12/12 avos (mesmo critério do 13º salário) em 2021 sem a projeção do aviso prévio indenizado terão direito ao recebimento do abono por meio de rescisão complementar.

O benefício concedido nesta cláusula não se aplica aos aprendizes e estagiários.

O pagamento do abono não constituirá base de incidência para qualquer encargo trabalhista, previdenciário ou de FGTS, e nem se integrará à remuneração dos Empregados.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

Dentro do processo de flexibilização das relações do trabalho e, como forma substitutiva ao estabelecido no artigo 4º, da Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985, a Sankyu, poderá efetuar o pagamento do valor correspondente ao vale-transporte, diretamente aos empregados, em espécie, ou, por fornecimento de vale-combustível, tendo em vista as dificuldades administrativas para a aquisição e distribuição dos mesmos, decorrentes das peculiaridades próprias da empresa e de seus empregados:

1.1. São condições intrínsecas ao presente benefício:

- a) Não ter natureza salarial, nem se incorporar à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos;
- b) Não constituir base de incidência da contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
- c) Não ser considerado para efeito de gratificação de Natal (Lei 4.090 de 13 de julho de 1.962 e Artigo 7º. do Decreto – Lei 2.310, de 22 de dezembro de 1.986);
- d) Não configurar rendimento tributável do beneficiário;
- e) Não haver pagamento em duplicidade de valores a este título;

f) O pagamento será feito em folha, sob o título de "indenização de transporte" ou semelhantes, e, como tal, terá caráter meramente ressarcitório;

g) O beneficiário do vale-transporte poderá ter descontado de seu salário o equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário base, como forma de custeio, conforme Decreto 95.247, Artigo 9º, de 17 de novembro de 1987, Item I.

h) O vale-transporte assim concedido não descaracteriza o direito do empregador, com tal insito no artigo 3º e parágrafo único, da Lei 7.418/85 e artigo 31 e seguintes, do Decreto Regulamentador 95.247/87.

i) Nos casos em que os empregados utilizem condução fornecida pela empresa para o deslocamento residência/trabalho e vice-versa, o valor a ser considerado para efeito dos cálculos de custo e benefício poderá ser por analogia, o da linha pública regular que sirva ao respectivo trajeto.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Manter a tabela de seguros atualmente em vigor, sendo que a empresa participará com 50% (cinquenta por cento) dos custos.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIOS ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A empresa poderá estabelecer para os empregados efetivos (em atividade), ou seja, para os empregados que não estejam com o contrato de trabalho suspenso/ interrompido, convênio com entidades da área médica, odontológica, farmacêutica e laboratorial utilizando-se o critério de desconto em folha de pagamento.

1.1. O valor da taxa de manutenção ou mensalidade de plano de saúde dos empregados e dependentes cadastrados nas entidades conveniadas será descontado do empregado, por meio da folha de pagamento. Caso o empregado esteja com saldo devedor em sua folha de pagamento, o convênio poderá ser suspenso até a efetiva liquidação da dívida. Neste caso, o empregado deverá procurar o setor pessoal para a reinclusão nos convênios.

1.2. Caso existente convênio de plano de saúde aos empregados da SANKYU, haverá a cobrança da mensalidade e da coparticipação nos eventos através de desconto mensal sobre as verbas salariais, cujos valores encontram-se definidos por norma interna da empresa, nos moldes aplicados para o mercado em geral, observando-se as condições e os benefícios de cada plano.

1.2.1. Caso o empregado seja afastado pelo INSS, a SANKYU poderá manter o plano de saúde ativo, desde que os valores relativos à mensalidade e à coparticipação sejam pagos pelo empregado, sendo permitida a cobrança através de boleto bancário ou por outro meio idôneo de cobrança escolhido pela SANKYU.

1.2.2. A SANKYU reserva-se no direito de desligar o plano de saúde do empregado afastado pelo INSS, em caso de não pagamento das faturas de mensalidade e de coparticipação.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REGIME DE TEMPO PARCIAL**

A SANKYU poderá contratar empregados em regime de tempo parcial, cuja duração não ultrapasse as 30 (trinta) horas semanais. Para o empregado contratado no regime de tempo integral que se interessar pelo regime de tempo parcial e for de interesse da empresa, será necessária a celebração do termo aditivo ao contrato de trabalho.

1. Os empregados contratados sob o regime de trabalho a tempo parcial terão os seus salários pagos de forma proporcional à sua jornada.

2. O empregado sob o regime de tempo parcial terá direito a férias, conforme determina a legislação em vigor.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO**

1. Fica convencionado que nos contratos por prazo determinado, o empregado não poderá rescindi-lo sem justa causa, sob pena de indenizar a empresa pelo prejuízo, militando a favor da empresa a presunção de que o valor desse prejuízo é, no mínimo, igual ao

valor da metade da remuneração a que teria direito o empregado até o termo do contrato, complementando assim, as disposições contidas no art. 479 e 480 da CLT.

2. Fica autorizada a contratação de empregados na modalidade por prazo determinado, nos termos da lei 9.601/1998, observado o limite legal equivalente a 20% do número de trabalhadores calculado sobre a média mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado no estabelecimento nos seis meses anteriores à contratação.

3. A estabilidade provisória da gestante, do dirigente sindical, do membro da Cipa eleito e do empregado acidentado nos termos do art. 118 da Lei 8.213/91 fica assegurada até o termo fixado para o término do contrato, sendo vedada a rescisão sem justa causa por iniciativa da empresa antes do prazo contratualmente estipulado pelas partes.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGULAMENTAÇÃO APLICABILIDADE DO PRAZO 18 MESES ARTIGO 5º D 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 da existência de Grupo Econômico, etc.;

Considerando a falta de especificidade da Lei quanto ao termo inicial da contagem do período de 18 (dezoito) meses, 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 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 de o vínculo de emprego ocorrer em contrato 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 de o vínculo de emprego ocorrer em contrato de emprego ocorrer em contrato de trabalho intermitente;*
3. *O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término de o 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 de o vínculo de emprego ocorrer por pedido de demissão pelo empregado;*
5. *O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término de o vínculo de emprego ocorrer por acordo entre as partes contratantes;*
6. *O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término de o vínculo de emprego ocorrer, em qualquer das hipóteses legais, na relação em que o empregado já for beneficiário de aposentadoria concedida pelo INSS que já tenha adquirido o direito à concessão de benefício de aposentadoria em qualquer de suas espécies legais;*
7. *O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo 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 hipóteses 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 como esta última;*
- 8.1. *O prazo de 18 (dezoito) meses previsto no item 8 não se aplica quando não houver identidade dos serviços que serão executados pelo trabalhador como empregado da empresa prestadora de serviços e aqueles que o trabalhador executava enquanto era empregado da empresa tomadora, entendendo-se como identidade dos serviços as mesmas atividades laborais, o mesmo cargo, o mesmo local e setor de trabalho;*
9. *O prazo de 18 (dezoito) meses é contado a partir do dia da comunicação do término do contrato de trabalho com o empregador direto, ou seja, do aviso prévio, quando incidente no caso concreto.*

Essa cláusula orienta as relações jurídicas vigente e aquelas que virem 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.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PLANO DE COMPENSAÇÃO**

A SANKYU fica autorizada a efetuar a dispensa ou a compensação das horas do pessoal, em dias de suspensão de atividades, concedidas por liberalidade da empresa, programados de acordo com as possibilidades momentâneas de cada local de trabalho.

1.1 No ano de 2022, para os empregados que trabalham em horários administrativos lotados na Administração (escritório do bairro Iguazu e Plate Mill) e setores da área interna da USIMINAS, poderá haver a dispensa do expediente de trabalho, mediante compensação diária com a prorrogação ou antecipação da jornada no período de 03/01/2022 até 30/12/2022 relativa aos dias:

- 28/02/2022 (segunda-feira): expediente integral – véspera de Carnaval
- 01/03/2022 (terça-feira): expediente integral – Carnaval
- 02/03/2022 (quarta-feira): expediente integral – quarta-feira de Cinzas
- 22/04/2022 (sexta-feira): expediente integral – dia ponte ao feriado de Tiradentes
- 17/06/2022 (sexta-feira): expediente integral – dia ponte ao feriado de Corpus Christi
- 14/11/2022 (segunda-feira): expediente integral – véspera ao feriado Proclamação da República

1.2 Em situações especiais em que não for possível a compensação pela prorrogação diária, os empregados que se beneficiarem das dispensas de expediente realizarão a compensação conforme entendimento com a sua gerência imediata.

1.3 A prorrogação ou antecipação será conforme jornada semanal praticada, tendo como exemplo:

- 11 (onze) minutos para aqueles que cumprem quarenta horas semanais;
- 13 (doze) minutos para aqueles que cumprem quarenta e quatro horas semanais.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS**

Fica autorizada a utilização do Sistema de Compensação de Jornada, que consiste na compensação de horas, tanto para antecipação de horas de trabalho (prorrogação da jornada) com liberação posterior, quanto para liberação de horas (saída antecipada) com reposição posterior, conforme os seguintes critérios:

1.1. Para efeitos de compensação de jornada, o período de cômputo e compensação de horas não excederá o prazo de 12 (doze) meses da realização das mesmas.

1.2. A compensação das horas extras realizadas nas folgas e feriados obedecerá a proporção de uma hora realizada por uma hora de folga.

1.3. O saldo existente de horas não compensadas será acertado utilizando-se os seguintes critérios:

a) Havendo saldo credor de horas em favor do empregado, as mesmas serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as horas realizadas em dias normais e 100% (cem por cento) para as horas realizadas em domingos e feriados (sem escala de trabalho).

b) Caso o saldo seja devedor (desfavorável ao empregado), o mesmo será lançado no próximo período para acerto futuro.

1.4. No caso de rescisão contratual, serão utilizado os seguintes critérios:

a) Havendo saldo credor de horas em favor do empregado, as mesmas serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as horas realizadas em dias normais e 100% (cem por cento) para as horas realizadas em domingos e feriados (sem escala de trabalho).

b) Havendo saldo devedor de horas, as mesmas serão descontadas das verbas rescisórias.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO**

Fica acordado que os empregados sujeitos à marcação do horário de trabalho serão dispensados da assinalação diária do intervalo para alimentação e descanso, constando, entretanto o período nos quadros de aviso ou pré-assinalando no cabeçalho ou nos



registros diários do cartão de ponto, na forma que dispõe o §2º, do artigo 74, da CLT.

1.1. Independentemente da pré-assinalação supra referida, frente à peculiaridade do serviço e do local onde estiver laborando, o empregado poderá praticar horário diverso, devendo obrigatoriamente respeitar o intervalo mínimo de uma hora a duas horas (conforme horário de trabalho) **por dia**, ficando vedado o seu gozo e fruição no início ou na última hora da jornada de trabalho.

## FALTAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA

Serão abonadas as ausências ao serviço conforme tabela abaixo:

|                     |  |                          |
|---------------------|--|--------------------------|
| Falecimento         | esposo(a), pai, mãe, avós, bisavós, filho(a), neto(a), bisneto(a); | 05 (cinco) dias corridos |
|                     | irmão(a), sogro(a), avós da (o) esposa(o).                         | 02 (dois) dias corridos  |
| Licença paternidade | Contados a partir da data do nascimento do filho.                  | 05 (cinco) dias corridos |
| Casamento           | Contados a partir da certidão                                      | 03 (três) dias corridos. |

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADAS E HORARIO DE TRABALHO

Ficam autorizadas as jornadas e os horários de trabalho, também em locais insalubres independente de licença prévia do ministério do trabalho, conforme as disposições abaixo:

1.1. Jornada de trabalho de 40 horas semanais para o pessoal de Semana Inglesa lotado nos serviços de Expedição de Chapas Grossas, Administração Externa e Tiras a Frio. Em caso de necessidade fica autorizada a realização de jornada extraordinária em dia de sábado – dia útil não trabalhado, até o limite de 06:00h (seis horas), considerando o permissivo legal para cumprimento de jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas mais a prorrogação de 2 (duas) horas conforme art. 59 da CLT, restando evidente que a remuneração das primeiras quatro horas de sábado como extras configuram condição mais benéfica ao empregado.

1.2. Para os demais empregados é expressamente permitida a compensação de horário relativo aos sábados, com a prorrogação da jornada diária de segunda a sexta-feira, respeitando as 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Neste caso, os sábados eventualmente trabalhados, desde a primeira hora trabalhada será paga como hora extra com adicional de 50% e quando se tratar de sábado não compensado, as horas trabalhadas neste dia serão remuneradas como extraordinárias a partir da quadragésima quarta hora trabalhada. A compensação também poderá ser feita, com o aumento da carga horária em uma semana e diminuição na outra, trabalhando-se em sábados alternados quando for o caso. (exemplo: 48 horas em uma semana e 40 horas em outra).

Fica estabelecido que, inobstante a adoção do sistema de compensação de horário ou a dispensa de trabalho no sábado, previsto nesta cláusula, o sábado deverá ser considerado como dia útil não trabalhado, e não dia de repouso semanal, para todos os efeitos, significando que o empregador poderá voltar a exigir o trabalho neste dia, em caso de necessidade de serviço

1.3. Horário de 44 horas semanais, no período noturno, com sábados compensados ou não, sempre com 1 hora de intervalo para descanso e alimentação.

2. Fica estabelecido que, inobstante a adoção do sistema de compensação de horário previsto nesta cláusula poderá voltar a exigir o trabalho neste dia, em caso de necessidade de serviço.

3. A SANKYU poderá adotar, a seu critério, sistema de controle de jornada manual, mecânico, ou eletrônico, ou misto, inclusive os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, conforme previsto na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011.

3.1. A SANKYU garantirá o fornecimento de cópia impressa do espelho de ponto, quando o mesmo for requerido expressamente pelo empregado, conforme procedimentos administrativos.

3.2. Considerando-se que no art. 74, §2º da CLT não há nenhuma disposição que obrigue a aposição de assinatura do empregado nos registros de ponto para que estes sejam considerados válidos; considerando-se o advento no novo registro eletrônico de ponto-REP, cuja inviolabilidade é certificada pelo Ministério do Trabalho, e ainda que, o REP emite comprovante instantâneo de marcação de entrada e saída para o empregado, fica dispensada a aposição de assinatura do empregado nas folhas de ponto do empregador.

4. Visando possibilitar ao empregado, em interesse próprio, utilizar os postos bancários instalados na área interna das dependências do cliente da empresa ou outros interesses não inerentes à sua atividade laboral, a SANKYU se compromete a garantir que o empregado tenha acesso e permanência na área interna sem registro de ponto eletrônico por até 15 (quinze) minutos antes ou após

seus horários normais de trabalho sem que isso se caracterize como sobre jornada, ou seja, sem que sejam considerados como horas à disposição ou extraordinárias laboradas para qualquer fim;

5. Fica permitida a flexibilização dos horários de trabalho no sentido de possibilitar que a mesma se inicie mais cedo ou mais tarde, respeitando-se o limite das quarenta e quatro horas semanais.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

Por entender ser benéfico aos empregados, a partir da vigência do presente instrumento fica acordada a possibilidade da SANKYU conceder aos EMPREGADOS o gozo das férias em 3 (três) períodos mediante programação ajustada previamente entre o empregado e sua respectiva chefia, conforme norma interna estabelecida pela empresa.

1. Para os empregados que optarem pelo parcelamento das férias o pagamento do abono de férias seguirá a mesma proporcionalidade dos dias de gozo escolhidos pelo empregado para cada um dos dois períodos de férias.
2. Nas férias individuais, a proibição legal das férias iniciar no período de dois dias que antecede o feriado, não se aplica aos empregados que trabalham com tabela previamente definida, como por exemplo nos turnos de revezamento.
3. A SANKYU poderá antecipar a primeira parcela do 13 salário, na ocasião das férias, entre os meses de janeiro a novembro de cada ano, independentemente do requerimento do trabalho, por entender ser mais benéfico ao mesmo.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

Fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) apropriados para cada atividade, de acordo com as NR's do Ministério do Trabalho e desenvolver esforços no sentido de reduzir os riscos no ambiente de trabalho, bem como o tempo de exposição a elementos nocivos à saúde de seus empregados, que se obrigam a utilizar os EPI's e a comunicarem à empresa qualquer alteração que os tornem impróprio para o uso, requerendo a sua substituição quando necessária.

Para fins de controle de fornecimento de entrega de EPI, será adotado o registro eletrônico, por meio do qual o empregado, a cada recebimento, realizará a aposição de senha criptografada, de uso pessoal e intransferível, em substituição à assinatura manual.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES**

Fornecer um par de uniforme a cada empregado, no mínimo de 9 em 9 meses, devendo haver a devolução do mesmo em caso de desligamento da empresa. Caso o uniforme não seja devolvido, a empresa poderá descontá-lo das verbas rescisórias, em valor equivalente ao praticado no ato da rescisão, cada conjunto (calça e camisa).

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO MÉDICO / ODONTOLÓGICO**

Fica estabelecido que somente serão aceitos para fins de justificativa / abono, os atestados médicos entregues no serviço médico da empresa, até 2 (dois) dias após início da licença-médica do empregado ao trabalho.

- 1.1. Nos contratos por prazo determinado, o limite para a entrega do atestado não poderá ultrapassar a data do término do contrato;
- 1.2. Considerar os atestados médico-odontológicos para abono de faltas ao serviço durante os primeiros 15 dias, desde que confirmados pelo médico da Sankyu.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

**SEBASTIAO PAULO CHAVES  
PRESIDENTE  
SIND DOS TRAB NAS IND DA CONST E DO MOB DE IPATINGA**

**KLEBER DIVINO MURATORI  
DIRETOR  
SANKYU S/A**

## **ANEXOS ANEXO I - ATAASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.