ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

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

E

SHINAGAWA REFRATÁRIOS DO BRASIL LTDA, CNPJ 45.736.992/0005-81, localizada na Av. Pedro Linhares Gomes, 5431- Centro – Ipatinga – MG, CEP 30160-900, neste ato Representado (a) por seu Presidente, Sr. GUSTAVO PENTEADO DE FREITAS PADILHA;

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

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico com abrangência na área territorial de representação do SINDIPA.

CLÁUSULA 3ª – CORREÇÃO SALARIAL

Fica acordado entre as partes que os trabalhadores que por ventura estiverem prestando serviço no ano de 2025 terá sua remuneração corrigida de forma proporcional ao tempo trabalhado, em **5,5%** (cinco vírgula quatro por cento) limitado ao teto de **R$ 9676,47** (nove mil seiscentos e setenta e seis reais e quarenta e sete centavos), e para salários acima desse valor, parcela fixa e única de **R$ 532,21** (quinhentos e trinta e dois reais e vinte e um centavos).

Parágrafo Primeiro: Serão compensados todos os reajustes, aumentos e antecipações concedidos, que por ventura tenham sido devidamente ajustados com o SINDIPA no período de 01/11/2024 a 31/10/2025, exceto os reajustes decorrentes de promoção de transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real expressamente concedido a esse título.

CLÁUSULA 4ª – PISO SALRIAL DE INGRESSO

Fica assegurado um piso salarial, a partir de 01/11/2025, no valor de **R$ 2321,00** (Dois Mil trezentos e vinte e um reais) para todos os trabalhadores.

Parágrafo Primeiro: A empresa quando atuar em área territorial do SINDIPA terá que cumprir com o piso salarial estabelecido no caput da cláusula 4º.

Parágrafo Segundo: Quando as Microempresas ou Pequenas Empresas prestarem serviços na base territorial do Sindipa devem seguir o acordo coletivo.

CLÁUSULA 5ª – PISO PROFISSIONAL

São Considerados como grandes complexos: USIROL, USIMINAS, USIMEC e UNIGAL.

Parágrafo primeiro: A empresa se porventura tiverem contratos de prestação de serviços vigente dentro dos grandes complexos e que não sofram alteração contratual no prazo do presente acordo está desobrigado ao cumprimento do piso estabelecido nesta cláusula, devendo observar os pisos da convenção anterior com a aplicação do reajuste previsto na Cláusula 3ª ACT. Nos casos de aditivos contratuais ou novos contratos, a empresa está obrigada ao cumprimento integral desta cláusula.

Parágrafo segundo: Como base de cálculo para o Adicional de Insalubridade, as partes convencionam o percentual estabelecido conforme laudo, ou seja, 10%, 20% ou 40%.

CLÁUSULA 6ª – PAGAMENTO/ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

A empresa deverá efetuar um pagamento a título de adiantamento salarial, no dia 15 de cada mês, nas seguintes condições:

a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal do mês anterior;

b) Para os empregados que tenham faltas não justificadas na quinzena igual ou superior ao número de 05 (cinco), não será concedido o adiantamento;

c) O pagamento de saldo de salários será efetuado até o último dia útil do mês

d) Quando a data do pagamento coincidir com o sábado, domingo ou feriados, o mesmo deverá ser pago no último dia útil anterior;

e) Ficando desde já autorizado a prática de pagamento mensal.

Parágrafo Único: Em caso de atraso no pagamento dos salários, a empresa pagará multa de 2% (dois por cento) ao mês em favor do empregado, sobre o salário base do mesmo limitado a100% (cem por cento) de seu salário, ressalvado se o fato comprovadamente ocorreu por motivos técnicos ou por ação de terceiro em que a empresa não incorreu com culpa.

CLÁUSULA 7ª – CONTRATOS DE SERVIÇOS DE NATUREZA TRANSITÓRIA

Fica autorizada a contratação do mesmo trabalhador em contratos de serviços transitórios, com celebração de contrato não contínuo em parada para manutenção em unidade fabril, com o mesmo

trabalhador, em períodos diversos, sem que seja necessário a observância de qualquer interstício entre um contrato e outro.

Parágrafo primeiro: A empresa que contratar por prazo determinado ou obra certa, para realização de parada de manutenção em unidades fabril, terão o prazo de 10 (dez) dias corridos para quitação das verbas rescisórias de tais contratos.

Parágrafo Quarto: Aos trabalhadores que tenham domicílio fora da cidade da prestação de serviço, serão garantidos pela empresa as despesas com hospedagem e alimentação, enquanto aguardam a quitação de seus contratos de trabalho, ou, por opção do empregado, o valor das passagens de ida e volta a sua cidade de origem, mais ajuda de custo para alimentação durante a viagem. Ficam excluídas dessas obrigações se a empresa que efetivamente realizar a quitação das verbas rescisórias em sua totalidade diretamente em conta bancária do empregado.

Parágrafo Quinto: Não se presumirá fraudulenta a rescisão de contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontratação dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou, desde que mantidos os termos do contrato rescindido.

Parágrafo Sexto: A recontratação que trata o parágrafo quinto, acima, será feita garantindo-se as cláusulas econômicas e sociais do presente acordo coletivo do trabalho.

CLÁUSULA 8ª – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência terão duração de no máximo 30 (trinta) dias, prorrogáveis uma única vez por igual período.

Parágrafo Único: Será considerado contrato por prazo determinado, automaticamente, os contratos que ultrapassarem os 60 dias.

CLÁUSULA 9ª – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extra remunerada com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal, para todas as horas extras trabalhadas de segunda a sábado, de acordo com o Art. 7º - Inciso XVI da Constituição Federal.

a) A empresa se adotar o sistema de turnos de revezamento serão aplicadas o mesmo percentual supra, sobre as horas extras, em qualquer dia da semana.

b) O trabalho realizado nos DSR's e feriados será remunerado em dobro, independentemente do pagamento normal desses dias já devido ao empregado, salvo dias de folga concedidas nas hipóteses em que seja adotada as escalas de revezamento, no entanto, se nesses dias de folga instituídos por escala de revezamento o empregado vier a trabalhar, será remunerado em dobro.

e) A empresa remunera, na forma acima estabelecida, as horas trabalhadas que o empregado, que pela função que exerce ou por necessidade do serviço, ficou à disposição do empregador ou em plantão por solicitação expressa do mesmo, salvo em casos de viagem a serviço;

f) A fim de possibilitar aos empregados a utilização dos vestiários para troca de roupas, tomarem banho, procedendo à necessária higienização, não serão computados a título de horas extras os 10 (dez) minutos que antecedem ou sucedem a duração normal da jornada de trabalho;

g) Para a empresa que fornece o desjejum, também não serão computados a título de horas extras, mais 15 (quinze) minutos que antecedem a duração normal da jornada de trabalho, cumulativos com os 10 (dez) minutos da alínea "g";

h) Para a prestação de serviços em horas extraordinárias entre 02 (duas) e 04 (quatro) horas extras, será fornecido gratuitamente um lanche. Para a prestação de serviços superiores a 02 (duas) horas extras, o empegado poderá optar pelo lanche ou uma refeição, também de forma gratuita;

Parágrafo Único: Fica estabelecida a multa de 2% (dois por cento) sobre o valor de eventuais horas extras não pagas relativas ao período de apuração, desde que reclamadas em até três dias após o pagamento de salários e recolhimentos pela empresa, em três (3) dias.

CLÁUSULA 10ª – GRATIFICAÇÃO NOTURNA

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22hs00min até o final do expediente será acrescido de adicional de 30% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna, estando incluído nesse percentual o que determinar o Art. 73 da CLT, ou que for mais benéfico ao trabalhador, caso seja adotado percentual maior.

CLÁUSULA 11ª – TRANSPORTE/VALE TRANSPORTE

A empresa que fornece vale transporte para seus empregados deverá estudar a possibilidade de transformar este sistema em contrato com empresas de transporte coletivo.

Parágrafo Primeiro: Os empregados protegidos pelo vale transporte terão descontados do seu salário até 4% (quatro por cento) do valor das passagens pagas pela empresa. Para os empregados que são transportados através de empresas de transporte coletivo contratadas, serão descontados até 4% (quatro por cento) da passagem que teriam direito caso utilizasse o vale transporte.

Parágrafo Segundo: O valor do vale transporte fornecido pela empresa e do transporte fornecido através de empresas contratadas, nos termos do parágrafo primeiro, não terá natureza salarial, mas indenizatória, não sofrendo qualquer incidência, seja ela de natureza trabalhista ou previdenciária.

CLÁUSULA 12ª – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

O empregado que substituir outro, cujo contrato de trabalho tenha sido **rescindido**, por qualquer motivo, receberá no mínimo o salário base do cargo substituído, caso este seja maior.

CLÁUSULA 13ª – SUBSTITUIÇÃO PROVISÓRIA OU EVENTUAL

Nas substituições provisórias ou eventuais, o empregado substituto receberá o mesmo salário pago ao substituído, caso este seja maior.

Parágrafo Primeiro: Nas substituições que trata esta cláusula, não terão direito de receber o salário dos substituídos, os trabalhadores enquadrados nas seguintes situações:

a) No período em que a substituição for durante o período de férias;

b) Quando o substituído estiver em gozo de benefício previdenciário por até 30 (trinta) dias.

Parágrafo Segundo: Após o período das substituições estabelecidas, o empregado voltará a receber o mesmo salário que recebia antes das substituições.

Parágrafo Terceiro: Fica assegurada a correção dos eventuais desvios de função devidamente comprovados, retroativamente e com os acréscimos legais. Para tanto, deverá o empregado que se sentir prejudicado notificar a empresa, diretamente ou por intermédio do SINDIPA, a fim de que sejam tomadas as devidas providências por parte da empresa.

CLÁUSULA 14ª – CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

No controle da jornada de trabalho durante a vigência desse ACT:

a) A empresa poderá dispensar o empregado da marcação dos controles de ponto nos horários de refeição, ficando o mesmo a seu critério;

b) A empresa poderá adotar sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, desde que atendidos os requisitos do art. 2° da Portaria 373/2011. Uma vez anteditas às condições da referida portaria a empresa está liberada da utilização obrigatória do Registro Eletrônico de Ponto – REP, previsto no art. 31 da Portaria FM/MTE n.°1.510 de 21/08/09;

c) Como o sistema eletrônico de ponto, os empregados ficam isentos de assinatura do demonstrativo do ponto, para os cargos administrativos;

d) A empresa se compromete a fornecer aos demais funcionários cartão de ponto eletrônico ou folha de ponto, para a anotação dos horários de início da jornada e ao final da jornada;

e) Nos termos do Art. 1° da Portaria 373/2011 é facultado à empresa dispensar seus empregados do registro de cumprimento da jornada de trabalho contratada, sendo que as exceções (hora extras, faltas, atrasos, etc) deverão ser registradas;

f) A empresa poderá, a seu critério, flexibilizar a jornada de trabalho, desde que a jornada de trabalho não ultrapasse às 8,8 (oito vírgula oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais respeitando a jornada compensatória para não trabalho aos sábados.

g) A empresa poderá adotar o controle de ponto alternativo, observadas as disposições estabelecidas na legislação que regulamenta a matéria – Decreto 10.854/2021 e na Portaria/MTP n° 671/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência, juntamente com o disposto no artigo 7°, II, da Lei 13.709/2018 – Lei Geral da Proteção de Dados, por meio de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional, observados os seguintes critérios:

1) Público-alvo: todos os trabalhadores elegíveis a controle de jornada;

2) Forma de tratamento e armazenamento dos dados pela empresa, devendo esse último observar prazos mínimo de 5 anos;

3) Mensalmente a empresa deverá disponibilizar ao empregado arquivo de espelho de ponto, por meio eletrônico ou físico, contendo todas as marcações de entrada e saída, ocorrências e/ou inconsistências por ele efetuadas e contempladas no mês referência;

4) Em atenção ao Principio da Finalidade e Autodeterminação Informativa, as partes reconhecem que os dados dos titulares somente poderão ser utilizados para finalidade específica de controle de jornada, ficando desde já proibida qualquer forma que venha a afrontar a liberdade ou privacidade do empregado.

CLÁUSULA 15ª – COMPENSAÇÃO DE HORAS

Fica facultado às empresas adotarem o sistema de compensação suprimindo o trabalho aos sábados, segunda e terça-feira de carnaval, bem como em dias pontes (dias entre feriados e fins de semana), desde que seja dada ciência ao empregado com antecedência mínima de 10(dez) dias.

CLÁUSULA 16ª – INTERRUPÇÃO DO TRABALHO

As interrupções do trabalho de responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, não serão descontados nos salários, nem exigidos sus compensação posterior.

CLÁUSULA 17ª – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

No caso de internação de filho (a) e/ou esposa, marido e/ou companheiro (a), legalmente reconhecido como dependente, com comunhão escrita ou papel timbrado do hospital, será permitida ausência do empregado no limite de 02 (dois) dias consecutivos ou até 04 (quatro) dias não consecutivos, durante a vigência deste ACT, sem prejuízo do salário e seus reflexos.

Parágrafo Único: No caso de internações com maior tempo que o previsto no caput, a empresa poderá estudar a dilação do tempo para que o(a) empregado(a) possa acompanhar o(a) internado(a).

CLÁUSULA 18ª – CRÉDITOS DO SALÁRIO EM CONTA BANCÁRIA

A empresa efetuará os pagamentos através de crédito em conta bancária, sendo obrigatório o fornecimento dos contracheques de forma detalhada, sendo tão somente dispensada da coleta de assinatura nos contracheques dos empregados.

Parágrafo Único: A empresa deverá disponibilizar em sistema eletrônico de fácil acesso e fornecer ao empregado, comprovante impresso, onde constem, discriminadamente, as verbas objeto do referido

pagamento, independentemente deste ter sido efetuado em espécie, cheque nominal ou depósito em conta bancárias.

CLÁUSULA 18ª – FÉRIAS

A empresa elaborará anualmente uma escala de férias e darão conhecimento a cada empregado, com 30(trinta) dias de antecedência, a data do início do gozo das férias.

Parágrafo Primeiro: A empresa que cancelar a concessão de férias, já comunicadas, ressarcirá as despesas irreversíveis, até o limite do salário base, feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

Parágrafo Segundo: O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com o sábado, domingos, feriados, ou dias já compensados. Para os empregados que trabalham em turno, o início das férias deverá coincidir com o primeiro dia de trabalho da escala.

Parágrafo Terceiro: Fica garantido ao empregado quando retorno das férias, o emprego ou indenização em forma de salário no prazo de 15 (quinze) dias, que deverá ser proporcional ao período que porventura usufruir podendo ser parceladas as férias em no máximo até duas vezes, sem prejuízo do aviso prévio previsto na CLT e neste ACT, exceto nos casos de encerramento de contrato e/ou desmobilização das prestadoras de serviço com a contratante em término de contrato.

Parágrafo Quarto: Os empregados que trabalham em regimento de revezamento voltarão a trabalhar no dia de sua letra, exceto nos casos de mudança de regimento de trabalho comunicado antes do período de gozo das férias.

Parágrafo Quinto: O empregado, desde que tenha direito, poderá requerer, por escrito ou em formulário próprio fornecido pela empresa, 50% (cinquenta por cento) do 13º salário por ocasião das férias ou da data de aniversário do empregado, desde que presente requerimento com antecedência mínimo de 15 (quinze) dias do início das férias ao departamento pessoal da empresa.

CLÁSUSULA 19ª – GARANTIA À GESTANTE

Terá garantia de permanência no emprego, durante a vigência do presente ACT, as empregadas, nas seguintes condições:

a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 06(seis) meses após o parto;

b) Em caso excecionais, a critério do SESMT e mediante atestado médico, será a empregada gestante remanejada de função, no período anterior a 04(quatro) semanas antes do parto, desde que a atividade exercida ofereça risco à gestação.

Parágrafo Primeiro: Fica proibido o trabalho da gestante em áreas insalubres ou perigosas.

Parágrafo Segundo: A empresa que não possuem SESMT, serviço médico próprio ou contratado, valerá o atestado médico do SUS, SESI ou médico credenciado pelo plano de saúde contratado pela empresa.

Parágrafo Terceiro: Fica facultada à empregada mãe até seis meses após o parto a opção por 02(dois) intervalos de 30 minutos ou 01 (um) intervalo de 01:00hora para amamentação, por dia.

CLÁUSULA 20ª – ASSISTÊNCIA À INFÂNCIA

A empresa deverá conceder auxílio indenizatório no valor correspondente a R$ 160,85 (cento e sessenta reais e oitenta e cinco centavos) por mês, aos empregados que possuam filhos excepcionais e/ou portadores de deficiência, desde que que estejam sendo assistidos por programas especializados da APAE e/ou SUS, além de vale transporte para filho(a) e acompanhante, conforme critérios abaixo:

a) Para recebimento deste auxílio indenizatório, o empregado deverá apresentar à empresa declaração fornecida por uma das entidades acima, de que o mesmo possui filho (a) excepcional e/ou portadores de deficiente física, assistindo pelas mesmas;

b) O auxílio indenizatório não integrará o salário do empregado para quaisquer efeitos e nem gerará direito adquirido;

c) O pagamento deste auxílio será efetuado contra recibo;

CLÁUSULA 21ª – COMPLEMENTO DA INDENIZAÇÃO (APOSENTADORIA)

A empresa assegurará aos seus empregados que se aposentarem a seguinte indenização:

a) Para o empregado que tenha trabalhado na empresa de 05 (cinco) a 09 (nove) anos =1 (um) salários base mensal;

b) Para o empregado que tenha trabalhado na empresa de 10 (dez) a 14 (quatorze) anos = 02 (dois) salários base mensal;

c) Para o empregado que tenha trabalhado na empresa mais de 15 (quinze) anos = 03 (três) salários base mensal.

Parágrafo Primeiro: O pagamento dessa indenização deverá ocorrer no momento da rescisão.

Parágrafo Segundo: Considera-se para efeitos de cálculo do tempo de serviço, a data efetiva da aposentadoria.

CLÁUSULA 22º - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos, ininterruptos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário durante período que falta para aposentar-se;

b) O empregado deverá comunicar por escrito a empresa em 60 (sessenta) dias, quando atingir a condição prevista nesta cláusula, fazendo prova deste fato.

c) Fica excluído deste benefício o empregado que for dispensado por justa causa.

CLÁUSULA 23ª – SEGURO DE VIDA EM GRUPO E AUXÍLIO FUNERAL

A empresa abrangida nessa ACT deverá contratar um plano de seguro de vida em grupo para cobertura de acidentes pessoais por morte acidental com auxílio funeral a todos os empregados, sem ônus para o mesmo, com cobertura mínima de R$ 44.620,00 (quarenta e quatro mil e seiscentos e vinte reais);

b) Auxílio funeral ou reembolso das despesas;

Parágrafo Primeiro: As importâncias acima entrarão em vigor após a vigência da apólice atual.

Parágrafo Segundo: A indenização paga a título de seguro não tem caráter salarial, não se

incorporando a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais.

Parágrafo Terceiro: A empresa deverá entregar aos EMPREGADOS, em até 60 (sessenta) dias após admissão, declaração emitida pela seguradora que ateste a contratação da apólice, contendo de forma descriminada os eventuais sinistros segurados e seus respectivos valores de indenização.

CLÁUSULA 24ª – REFEIÇÃO

A empresa fornecerá alimentação durante a jornada de trabalho, a todos os seus empregados, na forma in natura, dentro dos restaurantes disponibilizados pelo cliente.

Parágrafo Primeiro: A participação do empregado será de até 10% (dez por cento) sobre o custo total da (mesma) refeição, limitada a R$ 60,00 (sessenta reais) mensais, sendo que a parte custeada pelo empregador será em caráter indenizatório e a parte do empregado não terá caráter salarial, não sofrendo qualquer incidência, seja ela de natureza trabalhista ou previdenciária.

CLÁUSULA 25ª – CARTÃO ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá a todos os funcionários um cartão alimentação mensal, no valor de R$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais).

Parágrafo Primeiro: A participação do empregado será de 3% (três por cento) sobre o valor total do valor fornecido.

Parágrafo Segundo: Ficará suspenso o fornecimento do cartão para funcionários afastados, por auxilio doença, a partir do 90° dia, sendo o benefícios restabelecido no seu retorno.

CLÁSUSULA 26ª – ATOS CONSTITUTIVOS

A empresa deverá observar as seguintes condições e obrigações relativamente a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidente:

a) Fornecer aos empregados que se candidatarem às eleições da CIPA comprovante de inscrição, em papel timbrado da Empresa;

b) Comunicar aos empregados, após o encerramento das inscrições, através de Edital a ser fixado nos quadros de aviso, ali permanecendo até a data da eleição, a relação nominal dos candidatos inscritos, conforme fichas de inscrição.

Parágrafo Único: A empresa terá que enviar para o SINDIPA as CAT´S – Comunicações de Acidente de Trabalho, trajeto ou doença ocupacionais do trabalho e acidente fatais, ocorridos em sua dependência ou das contratadas, no prazo de até 24 horas a partir da ocorrência. A comunicação do SINDIPA deverá ser contada a partir da data em que a empresa tomar conhecimento do fato.

CLÁUSULA 28ª – UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

A empresa fornecerá gratuitamente a seus empregados os equipamentos de proteção e segurança do trabalho obrigatório nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão gratuitamente, a cada ano, no mínimo 03 (três) conjuntos de uniformes, compreendendo calça e camisa ou macacão, quando exigirem seu uso obrigatório na prestação do serviço ou quando a atividades assim exigir.

Parágrafo Primeiro: O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequadas dos equipamentos e uniforme que receber. Em caso e extravio ou dano voluntário o empregado terá de adquirir outro equipamento ou uniforme, pagando à empresa.

Parágrafo Segundo: Para a empresa que fornece no mínimo 03 (três) conjuntos de uniformes por ano, o empregado poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência, quando não se apresentar ao serviço com o respectivo uniforme e/ou equipamentos, ou não se apresentar com estes em condições de higiene compatíveis com a função ou seu uso adequado.

Parágrafo Terceiro: Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os conjuntos de uniforme e equipamentos em seu poder.

CLÁUSULA 29ª - ASSISTÊNCIA EM CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO

A empresa se obriga a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do acidente de trabalho com o empregado, até o local de atendimento médico, bem como proceder à comunicação do acidente à família, prestando assistência ao acidentado.

Parágrafo Primeiro: Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua normal locomoção, atestada por médico, a empresa se obrigada a transportá-lo até a sua residência.

Parágrafo Segundo: Para os fins do parágrafo anterior, caberá ao empregado ou seus familiares fazer a devida comunicação à empresa.

Parágrafo Terceiro: A empresa pagará os medicamentes para o empregado que sofrer acidente de trabalho durante o seu tratamento médico, limitando a 12 (doze) meses. Essa prática também se aplicará ao acidente em trajeto, desde que ocorra em transporte fornecido pela empresa, ou transporte público em seu trajeto regular para o trabalho.

CLÁUSULA 30ª – ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa contratará Plano de Saúde regional para assistência médica a seus empregados, se estendendo aos seus dependentes, sem mensalidade, e com coparticipação máxima, nos procedimentos eletivos, conforme forma de trabalho de cada plano contratado, de 20% (vinte por cento). As normas e critérios para utilização do plano serão os seguintes:

a) O plano de saúde objeto desta cláusula contempla apenas os trabalhadores que forem contratados para atuarem exclusivamente nos grandes complexos industriais;

b) Os empregados contratados por prazo determinado não superior a 180 (cento e oitenta) dias exclusivamente para execução de serviço de natureza transitória (parada de usina) nos termos da Cláusula 8ª da ACT.;

c) O plano de saúde a ser implementado será por adesão do empregado. Entretanto, o empregado que não aderir ao plano de saúde, independentemente da empresa ter ou não plano com cobertura para acidente de trabalho, em caso de doença ou acidente, será atendido pelo SUS;

e) O pagamento da coparticipação do plano de saúde será descontado em folha de pagamento, diante autorização prévia e por escrito do empregado, no termo da Súmula de n.º 342 do Tribunal Superior do Trabalho;

f) A forma e condições para o desconto da coparticipação dos empregados nos procedimentos eletivos deverão seguir o critério adotado pelo plano de saúde contratado;

g) O empregado, quando afastado pelo INSS por motivo de auxílio-doença ou auxílio doença acidentário, poderá continuar usufruindo do plano de saúde, mas para tanto, deverá fazer a sua opção por escrito, ficado a empresa responsável em continuar a contribuir pelo prazo de no máximo 12 (doze) meses; nos casos de aposentadoria por invalidez, caso o funcionário queira manter o plano de saúde, deverá contribuir mensalmente com o mesmo percentual cobrado pela empresa, no caso do empregado. O pagamento deverá ser feito até o 5º(quinto) dia do mês subsequente, sob pena de não o fazendo, ficar caracterizada a inadimplência, concorrendo assim para a perda do plano de saúde;

h) A contratação do Plano de Saúde será de exclusiva responsabilidade da empresa;

i) Os valores de adesão bem como os reajustes, serão aqueles previstos nas tabelas apresentadas e negociadas junto a portadora de plano de saúde;

j) O custo do plano de saúde está expressamente excluído do cálculo dos encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamentos, no termo do inc. IV, §2º do Art. 458 da CLT;

k) As despesas por parte do empregado com custeio de plano de saúde convencionado não integram a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, nos termo do inc. IV ,§2º do Art. 458 da CLT.

Parágrafo Único: A empresa que migrar para este plano, que praticavam perceptual de desconto do empregado inferior a 50% (cinquenta por cento), deverão manter a prática anterior, exceto para novos contratos, em transição, quando deverá ser realizado uma assembleia com os empregados pelo SINDIPA para deliberação sobre o assunto.

CLÁUSULA 31ª – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Na empresa que contarem com serviço de médico próprio ou convênio, terão validade prioritária os atestados médicos fornecidos por este serviço próprio ou conveniado, em relação a outros atestados médico conforme preferência disciplinada em lei.

Parágrafo Primeiro: Nos dias e ocasiões em que não seja possível a utilização dos serviços médicos da empresa, próprios ou conveniados, serão reconhecidos os atestados médicos ou odontológicos emitidos por profissionais devidamente credenciados junto ao SUS e também profissionais do SESI.

Parágrafo Segundo: O médico da empresa aceitará atestado do SUS

CLÁUSULA 32ª – ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS NA EMPRESA

A empresa, desde que previamente avisada, ajustando os horários e datas, facilitará a entrada de membros efetivos e suplentes da Diretoria do Sindicato às suas instalações, em atividade não prejudiciais ao andamento dos serviços.

Parágrafo Único: Nos casos em que a empresa estiver prestando serviço dentro das incitações da empresa contratante, o SINDIPA deverá obter antes a autorização da tomadora dos serviços para cumprimento do previsto no caput desta cláusula.

CLÁUSULA 33ª – MULTA

O não cumprimento das cláusulas fixadas neste instrumento acarretará multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial, por Trabalhador prejudicado a ser paga, a favor da parte judiciada.

Parágrafo Primeiro: Ficam excluídas de multa prevista no caput, as cláusulas decorrentes da legislação vigente, cujo cumprimento já é obrigatório por Lei.

Parágrafo Segundo: Somente incidirá a multa do caput desta cláusula caso a empresa após notificação do sindicato laboral não promover no prazo de 05 (cinco) dias ações para regularizar a situação de suposta irregularidade.

CLÁUSULA 34ª – EXAMES MÉDICOS

A empresa promoverá exames médicos dos empregados por ocasião da admissão, periódicos e de dispensa, concedendo também tempo necessário para a realização de exames periódicos especiais, fornecendo ao empregado o atestado médico ou cópias dos resultados dos exames realizados, quando por ele solicitado.

Parágrafo Único: Na contratação para trabalho em parada de manutenção em unidade fabril, conforme cláusula 8ª desta ACT, a empresa poderá realizar os procedimentos e exames admissionais com antecedência de até 30 (trinta) dias, não caracterizando esse período como vínculo empregatício, devendo as empresas dar ciência ao candidato.

Parágrafo único: A empresa se compromete a manter as condições mínimas previstas no CCT da categoria dos metalúrgicos, assinada pelo SINDIPA, para os empregados que se enquadrarem na presente condição.

CLÁUSULA 35ª - REGULAMENTAÇÃO DA APLICABILIDADE DO PRAZO DE 18 (DEZOITO) MESES PREVISTO N.

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:

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;

O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer em contrato de trabalho intermitente;

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;

O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer por pedido de demissão pelo empregado;

O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer por acordo entre as partes contratantes;

O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer, em qualquer das hipóteses legais, na relação em que o empregado já for beneficiário de aposentaria concedida pelo INSS;

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;

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;

O prazo de 18 (dezoito) meses é contado a partir do dia da comunicação do término do contrato de trabalho com o empregador direto, ou seja, do aviso prévio, quando incidente no caso concreto.

Esta cláusula orienta as relações jurídicas vigente e aquelas que vierem a se formar a partir da assinatura do presente instrumento, inclusive para substituir eventuais previsões negociadas em Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, Contrato Coletivo de Trabalho ou Dissídio Coletivo que disponham de forma diversa.

Cláusula 36º- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:

A EMPRESA respeitará a decisão da assembleia dessa entidade sindical a qual estabeleceu a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL de R$ 100,00 (cem reais) a ser paga através de desconto dos EMPREGADOS não sindicalizados, em duas parcelas consecutivas de R$ 50,00 (cinquenta reais) cada, nos meses subsequentes a aprovação do acordo 2025/ 2026.

- O Sindicato assegurará aos empregados o direito de oposição ao desconto, que será feito por carta, entregue pessoalmente no Sindicato nos três (03) dias úteis após a assinatura do acordo coletivo, no horário comercial das 08h00min horas às 17h30min.

- Encerrado o prazo de oposições, o Sindicato enviará às EMPRESAS, a relação contendo a identificação (nome e registro) de todos empregados que não sofrerão o desconto.

- Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos Empregados, o SINDICATO, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos Empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a EMPRESA, ela poderá cobrar do SINDICATO ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a EMPRESA notificar o SINDICATO acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES - CLÁUSULAS E CONDIÇÕES COMPENSATÓRIAS

As PARTES reconhecem expressamente que o presente ACORDO é global, traduz um conjunto de cláusulas e condições compensatórias entre si, abrange satisfatoriamente todos os itens, em seus vários desdobramentos, da Pauta de Reivindicações Sócio-Econômicas, amplamente negociadas entre elas, no interesse de ambas e em especial no dos Empregados, individual e coletivamente considerados e atende aos fins sociais a que se destina e às exigências do bem comum. E por estarem assim justos e acertados, assinam as PARTES o presente ACORDO COLETIVO, em 3 (três) vias de igual teor, e que será levado a registro perante a GRT/Ipatinga MG, para que produza seus jurídicos e legais efeitos, na conformidade do disposto no artigo 614 da CLT.

Ipatinga – MG, 04 de dezembro de 2025.

GERALDO MAGELA DUARTE

PRESIDENTE

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

GUSTAVO PENTEADO PADILHA

PRESIDENTE

SHINAGAWA REFRATÁRIOS DO BRASIL LTDA