



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO **SINDIPA e UNIGAL USIMINAS**

DATA-BASE 2022/2023

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO celebrado entre a **UNIGAL LTDA.**, com sede em Belo Horizonte - MG, inscrita no CNPJ sob o número 02.830.943/0002-58, doravante denominada **EMPRESA**, neste ato representada por seus representantes legais e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS SIDERÚRGICAS, METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E DE INFORMÁTICA DE IPATINGA, BELO ORIENTE, IPABA E SANTANA DO PARAÍSO - SINDIPA**, com sede em Ipatinga - MG, inscrito no CNPJ sob o número 19.869.650/0001-04, e registrado sob o número 46000.001301/97, por seu Presidente, Sr. **GERALDO MAGELA DUARTE**, brasileiro, metalúrgico, inscrito no CPF sob o número 585.583.066-72, doravante denominado apenas **SINDICATO**, devidamente autorizado por Assembleia sindical realizada no dia 03/02/2023 e mediante a deliberação dos Empregados diretamente interessados e abrangidos, doravante denominados Empregados, na melhor forma de Direito (Art. 8º - VI, da Constituição Federal), que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

GMD
GMD

SLR
SLR



1. ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho é aplicável no âmbito da **EMPRESA** e abrangerá a categoria profissional dos trabalhadores representados pelo **SINDICATO** em atividade de siderurgia, metalurgia e mecânica, com abrangência territorial em Ipatinga/MG.

2. SEGURANÇA, MEDICINA E HIGIENE DO TRABALHO

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

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

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

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

2.4. A **EMPRESA** considerará a participação de 1 (um) Diretor do **SINDICATO** nas Comissões de Inspeção Aleatória de Segurança, que seja Empregado da **EMPRESA** e que esteja trabalhando para ela.

3. REGISTRO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA

3.1. A jornada de trabalho de turno de revezamento praticada atualmente na **EMPRESA**, encontra-se prevista em acordo de trabalho específico – **ACORDO COLETIVO SOBRE JORNADA DE TRABALHO** – com vigência no período de 02/06/2022 a 01/06/2024 e em consonância com a Súmula 423/TST.

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



3.2.1. O sistema alternativo na forma eletrônica observará o previsto nos artigos 2º e 3º da Portaria mencionada no item anterior.

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

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

b) Não haverá restrições quanto a marcações de ponto e tampouco funcionalidade que permita registro automático de ponto, exceto a pré-assinalação do período de repouso ou alimentação expressamente previsto no art. 13, da Portaria 3.626/91 do MTPS.

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

3.3. A **EMPRESA**, com fundamento no parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, poderá implementar e aplicar de forma global ou parcial, o sistema de compensação de horas, exceto para aqueles que trabalham em regime de turno de revezamento, abrangidos pelo ACORDO COLETIVO SOBRE JORNADA DE TRABALHO, não se aplicando, assim, os itens 3.4 a 3.7 da presente cláusula a esses Empregados.

3.4. As horas prestadas em jornadas suplementares poderão ser objeto de compensação dentro da mesma competência em que foram laboradas ou dentro do prazo máximo de 10 (dez) meses, contados do mês seguinte à sua realização.

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

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

3.6.1. As horas lançadas a crédito do Empregado referente a determinado mês serão compensadas com folgas no prazo de 10 (dez) meses a contar do mês seguinte à sua realização.



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

3.6.3. Caso o Empregado apresente saldo negativo de horas (compensação lançada a débito – item 3.6) e não trabalhe em jornada suplementar em número de horas suficientes para cobrir o saldo negativo, o saldo de horas negativo apurado em cada mês, será zerado mês a mês, na medida em que forem completados 10 (dez) meses após o lançamento do débito.

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

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

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

3.10. Havendo necessidade, em decorrência de crise conjuntural, econômica ou situação imperiosa, com a finalidade de evitar a dispensa de Empregados, a **EMPRESA** e o **SINDICATO** comprometem-se a celebrar Acordo Coletivo, prevendo que a **EMPRESA** poderá dispensar parte de seus trabalhadores da realização de suas atividades diárias sem prejuízo da remuneração e mediante a futura compensação das horas não trabalhadas por este período. As **PARTES** convencionam desde já que, em hipótese alguma, a compensação diária ou aos sábados será considerada jornada extraordinária, não advindo daí qualquer acréscimo salarial aos Empregados.



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

4. HORAS E DIAS PONTE

Serão também considerados como jornada normal de trabalho os minutos acrescidos ao final do expediente decorrentes da compensação dos chamados "dias-pontes" entre feriados e dias de descanso e vice-versa, segundo os critérios estabelecidos no "Calendário **EMPRESA**" divulgado anualmente.

5. COMPROVANTES DE PAGAMENTO - CONTRACHEQUES

A **EMPRESA** se obriga a fornecer aos seus Empregados o comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos. Ficará, contudo, dispensada, se disponibilizar aos seus Empregados o acesso aos comprovantes, sem custos.

5.1 A **EMPRESA** se compromete a disponibilizar em diversas áreas, equipamentos e insumos, garantindo assim que todos os Empregados interessados possam imprimir seus comprovantes de salários.

6. FÉRIAS – FRACIONAMENTO E INÍCIO

A partir da assinatura do presente Acordo fica garantido aos Empregados o direito ao gozo de férias em 2 (dois) períodos, podendo optar por 15 (quinze)/15 (quinze) dias ou 11 (onze)/19 (dezenove) dias, mediante comunicação prévia à **EMPRESA**, conforme norma interna a ser estabelecida pela **EMPRESA**, para os Empregados que fizerem jus a 30 (trinta) dias de férias, conforme a Legislação.

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

7. ABONO DE FÉRIAS

A **EMPRESA** pagará a todos os Empregados, que gozarem férias a partir de 01/11/2022, nos termos do artigo 144 da CLT, um abono de férias correspondente a 20 (vinte) dias de salário.



7.1. O referido abono de férias será pago por ocasião do retorno de férias, tendo como base a remuneração utilizada para cálculo das férias do Empregado, não sendo devido nos casos de rescisões contratuais e férias indenizadas.

7.2. O abono previsto nesta cláusula será pago de forma proporcional às férias concedidas, na forma dos artigos 130 e 134, da CLT.

7.3. As **PARTES** reconhecem que o abono de férias, ora pactuado, não integrará a remuneração do Empregado, para qualquer efeito.

8. 1/3 DE FÉRIAS - ABONO PECUNIÁRIO

É facultado ao Empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

8.1. O abono pecuniário de que trata esta cláusula será concedido na forma do artigo 143 da CLT e deverá ser requerido juntamente com a formalização da marcação das férias.

9. AUXÍLIO CRECHE

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

9.1. 100% (cem por cento) para crianças até 6 (seis) meses completos de idade.

9.2. 70% (setenta por cento) para crianças na faixa de 7 (sete) a 12 (doze) meses completos de idade.

9.3. Observar-se-á, em ambos os casos retro referidos, o teto estabelecido pela **EMPRESA**. O reembolso não integrará o salário ou a remuneração da Empregada para qualquer efeito jurídico ou legal.

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



10. SEGURO DE VIDA

A **EMPRESA** concederá a todos os seus Empregados a co-participação em Seguro de Vida Coletivo e o Seguro de Vida em Viagens a Serviço.

11. LICENÇA REMUNERADA CASAMENTO

A **EMPRESA** concederá licença remunerada de 5 (cinco) dias consecutivos, por ocasião do casamento do respectivo Empregado, contados a partir da data do casamento, inclusive.

12. LICENÇA REMUNERADA ÓBITO

A **EMPRESA** concederá licença remunerada de 5 (cinco) dias consecutivos, por ocasião do óbito de ascendente, descendente, cônjuge do respectivo Empregado, contados a partir da data do óbito, inclusive.

13. PAGAMENTO DE ADIANTAMENTO SALARIAL

A **EMPRESA** assegurará aos seus Empregados, adiantamento salarial correspondente a até 30% (trinta por cento) da remuneração vigente no respectivo mês de competência, que será pago no dia 15 (quinze) de cada mês, mediante crédito bancário.

13.1. Quando o dia 15 (quinze) do mês coincidir com sábado, domingo, feriado ou em dia em que não houver expediente bancário, o adiantamento salarial será creditado no primeiro dia útil imediatamente anterior.

13.2. Não haverá emissão de demonstrativo de pagamento específico para o adiantamento salarial.

13.3. As deduções legais e/ou extralegais incidentes sobre o ganho mensal do Empregado serão processadas e efetuadas no momento do fechamento da folha de pagamento, ao final de cada mês.

14. GARANTIA DE EMPREGO GESTANTE

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

14.1. Esta cláusula tem aplicação para os partos realizados a partir de 01/11/2022, inclusive.



15. LICENÇA ESPECIAL AMAMENTAÇÃO

Será concedida às Empregadas, imediatamente após o término do período de afastamento de licença maternidade previdenciária, uma licença especial, remunerada, de 60 (sessenta) dias, destinada à amamentação, sem prejuízo do salário e eventuais vantagens pessoais.

15.1. É vedada, sob qualquer hipótese, a conversão ou compensação da licença especial amamentação, prevista neste item, com o recebimento de vantagem pecuniária adicional.

16. PAGAMENTO DO ADICIONAL NOTURNO

A **EMPRESA**, a partir do dia 01/11/2022 e em face do presente Acordo, remunerará como trabalho noturno, ou seja, com acréscimo do adicional legal de 20% (vinte por cento), o período de tempo trabalhado entre as 22h até o término do turno da noite, que atualmente encerra-se às 06h50min.

17. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ – FÉRIAS VENCIDAS

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

17.1. Esta cláusula tem aplicação para as aposentadorias por invalidez concedidas a partir de 01/11/2022, inclusive.

18. REAJUSTE SALARIAL

18.1. Os valores monetários dos salários vigentes em 31/10/2022 serão reajustados 6,46% (seis virgula quarenta e seis por cento), a partir de 01/11/2022.

18.2. O reajuste acima será aplicado aos Empregados com contrato de trabalho vigente e não suspenso em 31/10/2022, que receberam remuneração (salário+vantagem pessoal) no mês de Outubro de 2022 de até R\$11.000,00 (onze mil reais), excluídos os aprendizes e estagiários.



18.3. Os Empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, que receberam remuneração (salário + vantagem pessoal), no mês de Outubro de 2022, acima de R\$11.000,00 (onze mil reais), terão seus salários reajustados em 6,46% (seis virgula quarenta e seis por cento) sobre R\$11.000,00 (onze mil reais).

18.4. As diferenças decorrentes da aplicação do reajuste salarial previsto no caput desta cláusula, referentes aos meses de novembro, dezembro de 2022 e janeiro de 2023, bem como a diferença referente ao 13º salário de 2022, serão pagas até o dia 13/02/2023, desde que o Acordo Coletivo seja assinado até 06/02/2023.

18.5. Para os Empregados que fazem jus ao reajuste e/ou abono que tenham sido transferidos entre unidades ou **EMPRESAS USIMINAS**, os valores serão calculados de forma proporcional aos meses de lotação em cada uma das unidades à razão de 01/12 (um doze avos), de acordo com tempo de permanência, em meses, do Empregados em cada uma das unidades ou **EMPRESAS**, observando ainda os respectivos períodos, reajustes e ou abonos, aplicados nos acordos coletivos ou convenções coletivas das respectivas unidades ou EMPRESAS anterior e atual.

19. PISO SALARIAL

O piso salarial para os Empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo será de R\$ 1.863,40 (um mil oitocentos e sessenta e três reais e quarenta centavos) a partir de 1º/11/2022.

20. VALE ALIMENTAÇÃO

A **EMPRESA** concederá a todos os Empregados um Vale Alimentação, no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos) reais, no período novembro de 2022 a outubro de 2023, exceto para aprendizes e estagiários.

20.1 O crédito será realizado até o último dia útil do mês.

20.2 Para fazer jus ao benefício o Empregado deverá ter trabalhado ao menos 15 (quinze) dias no mês do crédito, inclusive em caso de rescisão de contratual.

20.3 Perderá o direito ao Vale Alimentação o Empregado que tiver acima de 15 (quinze) ausências no mês.

20.4 São consideradas como ausências, qualquer afastamento ou falta, exceto Licença Maternidade e Licença Especial Amamentação.



20.5 O valor de R\$640,00 (seiscentos e quarenta reais) referente à diferença do crédito no Vale Alimentação de novembro, dezembro de 2022, janeiro e fevereiro de 2023, será creditado até o dia 08/02/2023, desde que o Acordo Coletivo seja assinado até 06/02/2023.

20.6 O valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) referente ao crédito do mês de março de 2023, será antecipado e creditado até o dia 08/02/2023, desde que o Acordo Coletivo seja assinado até 06/02/2023.

21. DAS LIMITAÇÕES DOS DESLIGAMENTOS SEM JUSTA CAUSA

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

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

21.2. A presente cláusula tem vigência a partir da assinatura do presente Acordo até 31/10/2023.

21.3. Em caso de necessidade de efetivação de desligamento(s) que ultrapasse(m) 1% (um por cento) ao mês, a **EMPRESA** indenizará o(s) empregado(s) com pagamento da remuneração (salário + vantagem pessoal) restante(s) até 31/10/2023. Quando o percentual de 1% (um por cento) ao mês resultar em número decimal, haverá sempre o arredondamento do mesmo para o número inteiro acima.

21.3.1. A indenização citada acima será devida somente para aquele(s) Empregado(s) que estejam no número excedente a 1% (um por cento) ao mês.

21.4. A **EMPRESA** e **SINDICATO** se reunirão, sempre que solicitado por qualquer das partes, objetivando avaliar o andamento do processo.

21.5. O(s) desligamento(s) por pedido de demissão, demissão por justa causa e demissão de empregado(s) aposentado(s) pelo INSS, bem como término de contrato por prazo determinado, não comporão o índice de 1% (um por cento) ao mês previsto no item 21.3.1 acima.

21.5.1. Não comporão as bases de cálculo tratadas nesta cláusula os contratos de aprendizagem.



22. MENSALIDADE DO SINDICATO

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

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

23. REGULAMENTAÇÃO DA APLICABILIDADE DO PRAZO DE 18 (DEZOITO) MESES PREVISTO NO ARTIGO 5º-D DA LEI 6.019/1974

Considerando a falta de especificidade da Lei quanto ao tipo de contrato de trabalho a restrição temporal seria aplicada, se contrato por prazo indeterminado, contrato por prazo determinado, contrato para trabalho intermitente; a falta de especificidade da Lei quanto à forma de terminação do contrato de trabalho a restrição temporal seria aplicada, se dispensa sem justo motivo, se dispensa por justa causa, se pedido de demissão, se dispensa por acordo, se término por decurso do prazo; a falta de especificidade da Lei quanto ao conceito empregador para o qual a restrição temporal seria aplicada, se empregador direto, se para a construção ficta de empregador único em razão de existência de Grupo Econômico, etc.;

Considerando a falta de especificidade da Lei quanto ao termo inicial da contagem do período de 18 (dezoito), se a partir da comunicação do término do contrato de trabalho, ou seja, aviso prévio, ou se a partir do termo final do prazo do aviso prévio mínimo de 30 (trinta) dias ou proporcional do tempo do pacto laboral; a falta de especificidade da Lei quanto aos diversos temas acima tem causado insegurança jurídica nas relações de trabalho; a falta de especificidade da Lei quanto aos diversos temas acima tem causado instabilidade no mercado de trabalho local, com escassez por impedimento de contratação de mão de obra especializada disponível;



Considerando que as partes, após consulta ao Ministério Público do Trabalho, nos autos do Pa-Mediação Nº 000607.2019.03.007/5, foram orientadas na seguinte forma: Ouvidas as partes o procurador do Trabalho entendeu que, respeitadas a finalidade da norma, por meio da negociação coletiva é possível, de forma válida e com o intuito de garantir a segurança jurídica para as partes, estabelecer as diretrizes de aplicação da referida norma, abrangendo, se possível, a totalidade das categorias, representadas pelos seus sindicatos, e das empresas prestadoras de serviços nas respectivas bases;

Considerando que a finalidade da Lei foi dar segurança jurídica às relações do trabalho, em especial buscando evitar precarização de mão de obra em terceirização de todas as atividades das empresas; As partes estabelecem as seguintes diretrizes para aplicação do artigo 5º-D da Lei 6.019/1974:

23.1. O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer em contrato de trabalho por e com prazo determinado, em qualquer das hipóteses legais vigentes, haja vista que o termo final já é conhecido pelas partes contratantes;

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

23.3. O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego ocorrer por aplicação de justa causa, em qualquer das hipóteses legais vigentes;

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

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

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

23.7. O prazo de 18 (dezoito) meses não se aplica quando o término do vínculo de emprego se der, em qualquer das hipóteses legais, com empresa integrante de grupo econômico também integrado pela empresa que figurará como tomadora dos serviços na nova relação de emprego havida entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços;

23.8. A aplicabilidade do prazo de 18 (dezoito) meses está restrita à hipótese em que o término do contrato de trabalho ocorreu com o empregador direto que figurará como tomadora dos serviços na nova relação de empregado havida com a empresa prestadora de serviços com esta última;



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

Esta cláusula orienta as relações jurídicas 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.

24. DATA-BASE E VIGÊNCIA

A data base para a Categoria Profissional dos Empregados da **EMPRESA** fica mantida em 1º (primeiro) de novembro, pelo que o presente Acordo terá vigência a partir de 1º/11/2022 com duração de 1 (um) ano, até 31/10/2023, independentemente da data de registro e depósito na GRT.

25. CLÁUSULAS E CONDIÇÕES COMPENSATÓRIAS

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

E por estarem assim justos e acertados, assinam as **PARTES** o presente **ACORDO COLETIVO**, em 2 (duas) 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.

SLR
SLR

GMD
GMD



UNIGAL LTDA., com sede em Belo Horizonte - MG, inscrita no CNPJ sob o número 02.830.943/0002-58, utiliza os dados coletados neste formulário para Acordo Coletivo de Trabalho, **com um prazo** de retenção dos dados de **5 (cinco) anos após**, e o faz com base no **inciso I, do artigo 7º da Lei 13.709/18**. A Unigal realiza o compartilhamento com o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS SIDERÚRGICAS, METALÚRGICAS, MECÂNICAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E DE INFORMÁTICA DE IPATINGA, BELO ORIENTE, IPABA E SANTANA DO PARAÍSO – SINDIPA e SECRETARIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO**.

Ipatinga/MG, 06 de fevereiro de 2023.

Pela UNIGAL LTDA.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Siderúrgicas, Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico e de Informática de Ipatinga, Belo Oriente, Ipaba e Santana do Paraíso – SINDIPA

Silmar Luis Rabelo

Silmar Luis Rabelo (6 de Fevereiro de 2023 16:53 GMT-3)

Silmar Luis Rabelo
Gerente Geral Unigal
CPF 515.783.956-15

Geraldo Magela Duarte

Geraldo Magela Duarte (6 de Fevereiro de 2023 11:58 GMT-3)

Geraldo Magela Duarte
Presidente
CPF 585.583.066-72

Testemunhas

Kennya Kellyne Martins Drumond Neves
Coordenadora de Recursos Humanos
CPF 035.093.096-18

Anderson Alves Ferreira
Especialista de Recursos Humanos
CPF 024.591.486-23

Assinatura: MAMartins

MAMartins (6 de Fevereiro de 2023 07:56 GMT-3)

Email: melina.martins@usiminas.com