

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SINDICATO e USIMINAS - Usina Ipatinga

DATA-BASE 2024/2025

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO celebrado entre a **USINAS SIDERÚRGICAS DE MINAS GERAIS S/A - USIMINAS** -, com sede em Belo Horizonte - MG, inscrita no CNPJ sob o número 60.894.730/0025-82, doravante denominada **EMPRESA**, neste ato representada por seus representantes legais e o **SINDICATO DE ENGENHEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SENGE MG**, com sede em Belo Horizonte - MG, Rua Araguari 658, Barro Preto, inscrito no CNPJ sob o número 20.123.428/0001-39, e registrado sob o número 012.356.87377-7, por seu Vice-Presidente, **Sr. Edílio Ramos Veloso**, brasileiro, Engenheiro, inscrito no CPF sob o n. 349.284.566-53, doravante denominado apenas **SINDICATO**, devidamente autorizado por Assembleia sindical realizada no dia 06/12/2024 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:

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

3.2. 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.

3.2.2. 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 previstos no art. 74, § 2º, da CLT.

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.

3.2.4. Fica ajustado que eventual alteração da legislação por instrumentos normativos baixados pelo Executivo durante a vigência deste Acordo, não alterará o cumprimento e validade do ora ajustado, reconhecendo as **PARTES** tratar-se o presente ajuste de ato jurídico perfeito, já que firmado sob a égide da lei e instruções vigentes quando de sua aprovação e assinatura.

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.

3.4. As **PARTES** acordam que os itens **3.5** a **3.8** não se aplicam aos Empregados que trabalham em regime de turno de revezamento.

3.5. 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 4 (quatro) meses, contados do mês seguinte à sua realização, exceto para os Empregados que trabalham em regime de turno de revezamento.

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

3.7. 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.

3.7.1. As horas lançadas a crédito do Empregado referente a determinado mês serão compensadas com folgas no prazo de 4 (quatro) meses a contar do mês seguinte à sua realização.

3.7.2. 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.

3.7.3. Caso o Empregado apresente saldo negativo de horas (compensação lançada a débito - item 3.7) 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 descontada mês a mês, na medida em que forem completados 4 (quatro) meses após o lançamento do débito.

3.8. 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 **3.7.2**. Em havendo saldo negativo de horas, este será descontado.

3.8. Por não se considerar tempo à disposição da **EMPRESA**, 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. REGISTRO DE JORNADA POR EXCEÇÃO

Para os Empregados mensalistas, de nível superior e técnico, poderá a **EMPRESA** instituir o sistema de jornada pré-assinalada automática (salvo as hipóteses previstas no art. 62, CLT), inclusive para o intervalo de refeição e descanso.

4.1 O registro das exceções (sobrejornada, faltas, atrasos, saídas antecipadas, compensações, licenças, etc) será feito pelo Empregado de forma pessoal e diretamente, sem qualquer interferência do seu superior hierárquico, através de sistema informatizado.

5. 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.

6. 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.

6.1 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.

7. FÉRIAS – FRACIONAMENTO E INÍCIO

A partir da assinatura do presente Acordo Coletivo fica garantido aos Empregados o direito ao gozo de férias em até 3 (três) períodos, podendo optar por 15 (quinze)/15 (quinze) dias, ou 11 (onze)/19 (dezenove) dias, ou 5 (cinco)/10 (dez) e 15 (quinze) dias, ou 6 (seis)/10 (dez) e 14 (quatorze) dias, mediante comunicação prévia à **EMPRESA**, para os Empregados que fizerem jus a 30 (trinta) dias de férias, conforme a Legislação.

7.1. 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**.

8. ABONO DE FÉRIAS

A **EMPRESA** pagará a todos os Empregados, que gozarem férias a partir de 01/11/2024, nos termos do artigo 144 da CLT, um abono de férias correspondente a 20 (vinte) dias de salário.

8.1. 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.

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

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

9. 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.

9.1. 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.

10. 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:

10.1. 100% (cem por cento) do teto estabelecido pela **EMPRESA** para crianças até 6 (seis) meses completos de idade.

10.2. 70% (setenta por cento) do teto estabelecido pela **EMPRESA** para crianças na faixa de 7 (sete) a 71 (setenta e um) meses completos de idade.

10.3. O reembolso não integrará o salário ou a remuneração da Empregada para qualquer efeito jurídico ou legal.

10.4. 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.

11. 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.

12. 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.

13. LICENÇA REMUNERADA ÓBITO

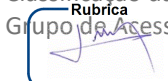
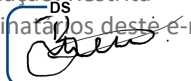
A **EMPRESA** concederá licença remunerada de 5 (cinco) dias consecutivos, por ocasião do óbito de ascendente, descendente, cônjuge do respectivo Empregado, contados a partir da data do óbito, inclusive.

14. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A **EMPRESA** se compromete a liberar sem prejuízo da remuneração, 2 (dois) diretores sindicais Empregados do cumprimento de suas jornadas normais de trabalho em período integral para se dedicarem à administração do **SINDICATO**.

Classificação da informação: Restrita

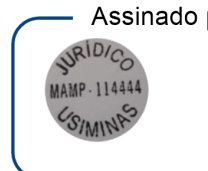
Rubrica Destinatário deste e-mail

Rubrica
ERV

DS
7Q

Inicial
ML

Assinado p


14.1 O **SINDICATO** deverá formalizar a solicitação, indicando os respectivos nomes e período da referida liberação. Em caso de necessidade de substituição dos diretores sindicais Empregados indicados, a **EMPRESA** deverá ser comunicada com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis.

14.2 A **EMPRESA**, excepcionalmente, se compromete a analisar solicitações do **SINDICATO**, visando a liberação sem prejuízo da remuneração de dirigentes sindicais Empregados do cumprimento de suas jornadas normais de trabalho, para participarem de eventos de natureza sindical exclusivamente, desde que formuladas por escrito, e com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis.

14.3 A liberação prevista no item 14.2 será previamente avaliada sob a ótica de eventuais impactos no processo produtivo da **EMPRESA**, estando, estas liberações, condicionadas à disponibilidade da área respectiva e limitadas a no máximo 1 (um) dia por mês por diretor sindical Empregado.

14.4 Durante o período da liberação sem prejuízo da remuneração, será devido ao Empregado somente as parcelas salário base e vantagem pessoal, não havendo que se falar em pagamento de adicionais como adicional noturno, insalubridade, periculosidade, horas extras, ou qualquer outra parcela inerente ao contrato de trabalho. Excepcionalmente, neste período, receberão adiantamento quinzenal e farão jus aos avos de 13º salário e férias referentes ao período, conforme procedimento da folha de pagamento.

14.5 A **EMPRESA** e o **SINDICATO** reconhecem, nesta oportunidade que a previsão contida no artigo 543, § 2º, da CLT, para liberações remuneradas, constitui faculdade e não obrigatoriedade, bem como que não há qualquer direito garantido em razão de liberações e/ou pagamentos feitos em períodos pretéritos ou futuros, haja vista a liberalidade e a temporalidade da aplicação.

14.6 A **EMPRESA**, desde que requerido com 3 (três) dias úteis de antecedência, se compromete a analisar as solicitações do **SINDICATO**, não previstas no caput e nos parágrafos anteriores, visando a liberação com base nos art. 543, § 2º, da CLT, ou seja, liberação não remunerada dos dirigentes sindicais Empregados do cumprimento de suas jornadas normais de trabalho, em período parcial ou integral da jornada, para participarem de eventos de natureza sindical exclusivamente, hipótese em que os Empregados não terão direito aos respectivos avos de 13º Salário, à contagem do período em Férias e DSR.

14.7 Esta cláusula tem aplicação restrita e limitada ao período compreendido entre a data de sua assinatura até 31/10/2025, e se aplica única e tão somente em relação a **EMPRESA**.

15. 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.

15.1. 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.

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

15.3. 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.

16. 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**.

16.1. Esta cláusula tem aplicação para os partos realizados a partir de 01/11/2024, inclusive.

17. 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.

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

18. PAGAMENTO DO ADICIONAL NOTURNO

A **EMPRESA**, a partir do dia 01/11/2024 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 06h50.

19. 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.

19.1. Esta cláusula tem aplicação para as aposentadorias por invalidez concedidas a partir de 01/11/2024, inclusive.

20. REAJUSTE SALARIAL

20.1. Os valores monetários dos salários vigentes em 31/10/2024 serão reajustados em 5,17% (cinco virgula dezessete por cento), a partir de 01/11/2024, exceto para aprendizes e estagiários.

a) Para os Empregados com remuneração (salário + vantagem pessoal) até R\$11.500,00, reajuste salarial de 5,17%;

b) Para os Empregados com remuneração (salário + vantagem pessoal) acima de R\$11.500,00, reajuste salarial de 5,17% sobre R\$11.500,00.

20.2. As diferenças decorrentes da aplicação do reajuste salarial previsto no caput desta cláusula, referentes ao mês de novembro de 2024, serão pagas até o dia 31/12/2024, desde que o Acordo Coletivo seja assinado até 15/12/2024.

20.3. 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.

21. PISO SALARIAL

O salário de admissão de 8,5 (oito e meio) salários mínimos nacionais, conforme previsto na Lei Federal nº 4.950 de 1966, para jornada de 8 (oito) horas diárias, será observado restritamente para os Empregados lotados em cargos que exijam a formação superior em Engenharia.

Parágrafo único. Esta cláusula não se aplica aos estagiários e para os EMPREGADOS durante o Programa Global Trainee e Global Professional ou qualquer Programa de Entrada da **EMPRESA**.

22. VALE ALIMENTAÇÃO

A **EMPRESA** concederá a todos os Empregados um Vale Alimentação, no valor de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais), no período novembro de 2024 a outubro de 2025, exceto para aprendizes e estagiários.

22.1 A **EMPRESA** concederá a todos os Empregados uma carga extra, de uma única vez, no Vale Alimentação, no valor de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais), para Empregados ativos e representados por este **SINDICATO** na data da assembleia.

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

22.3 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.

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

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

22.6 O valor de R\$50,00 (cinquenta reais), referente à diferença do crédito no Vale Alimentação de novembro de 2024, será creditado até o dia 31/12/2024, desde que o Acordo Coletivo seja assinado até 15/12/2024.

23. 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.

23.1. 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.

23.2. A presente cláusula tem vigência a partir da assinatura do presente Acordo até 31/10/2024.

23.3. 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 31/10/2024. 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.

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

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

23.5. O(s) desligamento(s) devidos à parada de linha e/ou equipamentos total ou parcial, 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 23.3.1 acima.

23.5.1. Não comporão as bases de cálculo tratadas nesta cláusula os contratos de aprendizes.

24. 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.

24.1. 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.

25. 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:

25.1. 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;

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

25.3. 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;

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

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

25.6. 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;

25.7. 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;

25.8. 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;

25.9. 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.

26. SINDICALIZAÇÃO

As **PARTES** acordam pela possibilidade de realização de campanha de sindicalização dentro das dependências da **EMPRESA** por 1 (um) dia no ano de 2025, sendo que a **EMPRESA** disponibilizará local e condições para este fim, mediante prévio entendimento com o **SINDICATO**. A atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção e, de preferência nos intervalos de descanso da jornada normal de trabalho.

27. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL E DE ACOMPANHAMENTO

A **EMPRESA** descontará como mera intermediária, na folha de pagamento dos salários correspondentes ao mês subsequente a assinatura do Acordo 2024/2025, a Contribuição Negocial e de Acompanhamento estabelecida pela Assembleia Geral Extraordinária, nos termos do inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal, efetivando o recolhimento ao **SINDICATO** da seguinte forma:

R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais) a ser descontada na folha de pagamento do mês subsequente a assinatura do Acordo 2024/2025, para os Empregados não sindicalizados no **SINDICATO**, repassando o valor arrecado para a conta do: Sindicato de Engenheiros do Estado de Minas Gerais – Conta nº. 70027001-9, Banco Cooperativo do Brasil S.A-Bancoob (756) – Ag. 3299.

Parágrafo primeiro: A **EMPRESA** repassará para o **SINDICATO** o valor total em até 10 (dez) dias úteis após a efetivação do desconto, mediante o depósito na conta corrente acima indicada, encaminhando no mesmo prazo, a listagem dos Empregados representados pela respectiva entidade sindical, juntamente com o comprovante de depósito bancário.

Parágrafo segundo: Caso o repasse não aconteça no prazo solicitado, fica a **EMPRESA** obrigada ao pagamento de multa de 2% (dois inteiros por cento) por mês, sobre o montante descontado e não recolhido, além de juros de mora de 1% (um inteiro por cento) ao mês em favor do **SINDICATO**.

Parágrafo terceiro: Fica ressalvado aos Empregados que não concordarem com o desconto da referida contribuição o direito de manifestarem sua discordância, devendo para tanto, apresentar carta de oposição manuscrita em envelope individual, com letra legível contendo todos os dados pessoais e profissionais, facilitando assim a identificação para a Contribuição de 2024, este prazo é de 10 (dez) dias úteis após a assinatura do Acordo Coletivo 2024/2025, sob pena de haver o desconto caso o empregado não se opuser. A citada carta de oposição deverá ser entregue no RH da Usiminas.

28. 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/11/2024 com duração de 1 (um) ano, até 31/10/2025, independentemente da data de registro e depósito na GRT, com exceção da cláusula 26 do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024, Turno de Revezamento prevista no ACT 2023/2024, que terá vigência até o dia 31/10/2025.

29. 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.



USIMINAS

USINAS SIDERÚRGICAS DE MINAS GERAIS S/A - USIMINAS, com sede em Belo Horizonte, MG, inscrita no CNPJ sob o número 60.894.730/0025-82, *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 **EMPRESA** realiza o compartilhamento com o **SINDICATO DE ENGENHEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SENGE/MG e SECRETÁRIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO.**

Ipatinga/MG, 06 de dezembro de 2024.

Pela Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais

Firmado por: EMPRESA

MARCELO CHARA

75C7C4C4D4F1444...

Marcelo Chara
Chief Executive Officer
CPF 514.900.306-97

Pelo Sindicato de Engenheiros do Estado de Minas

DocuSigned by: Gerais – SENGE/MG

Edilio Ramos Veloso

E60356B41A884FE...

Edilio Ramos Veloso
Vice-Presidente
CPF 349.284.566-53

DocuSigned by:

Cesar Augusto Espindola Bueno

723E45657A8D4AB

Cesar Augusto Espindola Bueno
Human Resources Sr Director
CPF 514.900.306-97

Assinado por:

Testemunhas

Anderson Alves Ferreira

EA43850CA55D4D1...

Anderson Alves Ferreira
Human Resources Manager
CPF 024.591.486-23

DocuSigned by:

Italo Quidicomo

76438728A58949D...

Italo Quidicomo
HRBP & Labor Relations Director
CPF 152.002.848-21

Assinado por

