

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG000350/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 02/02/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR086160/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46249.000222/2018-58  
**DATA DO PROTOCOLO:** 01/02/2018

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

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(a). GERALDO MAGELA DUARTE;

E

UNIGAL LTDA, CNPJ n. 02.830.943/0002-58, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LUIS MARCIO ARAUJO RAMOS;

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

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2017 a 31 de outubro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Dos trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico, do plano da CNTI**, com abrangência territorial em **Ipatinga/MG**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso salarial para os Empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo fica estipulado em:

- . R\$1.400,96 (mil e quatrocentos reais e noventa e seis centavos) para o período compreendido entre 1º/11/2017 até 28/02/2018;
- . R\$1.407,98 (mil quatrocentos e sete reais e noventa e oito centavos) a partir de 1º/03/2018.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS E COMPENSAÇÃO FINANCEIRA**

Os valores monetários dos salários vigentes em 31/10/2017 serão reajustados em 2,34% (dois vírgula trinta e quatro por cento), sendo:

- . 1,83% (um vírgula oitenta e três por cento) a partir de 01/11/2017 e
- . 0,51% (zero vírgula cinquenta e um por cento) a partir 01/03/2018.

Os reajustes serão aplicados sobre os salários vigentes em 31/10/2017.

As diferenças decorrentes da aplicação do reajuste salarial previsto no caput desta cláusula, referentes aos meses de Novembro e Dezembro de 2017, bem como a diferença referente ao 13º salário de 2017, serão

pagas até o dia 10/01/2018.

A título de indenização financeira, a UNIGAL pagará aos Empregados admitidos até 31/10/2017, exceto aprendizes e estagiários, e que estejam com contrato de trabalho em vigor e não suspenso na data da Assembleia que aprovar o Acordo Coletivo, o valor único de R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais) até o dia 10/01/2018.

Para os empregados que tenham sido transferidos entre unidades ou empresas UNIGAL, o reajuste e ou abono será calculado 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 empregado 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.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

A UNIGAL se obriga a fornecer aos seus Empregados o comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos. Ficará, contudo, dispensada do fornecimento individual para aqueles Empregados que requeiram a disponibilização do acesso a demonstrativo eletrônico de pagamento com as especificações de valores e respectivos descontos.

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE ADIANTAMENTO SALARIAL**

A UNIGAL 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.

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.

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

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.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DO ADICIONAL NOTURNO**

A UNIGAL, a partir do dia 01/11/2017 e em face do presente Acordo, remunerará como trabalho noturno, ou seja, com acréscimo do adicional legal de 20%, o período de tempo trabalhado entre as 22h até o término do turno da noite, que atualmente encerra-se às 06h50min.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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:

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

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

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

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 UNIGAL, nas hipóteses de viuvez, de separação judicial e de divórcio.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA NONA - SEGURO DE VIDA**

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

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DAS LIMITAÇÕES DOS DESLIGAMENTOS SEM JUSTA CAUSA**

A UNIGAL 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.

A UNIGAL 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 (primeiro) de cada mês.

A presente cláusula tem vigência a partir da assinatura do presente Acordo até 31/10/2018.

Em caso de necessidade de efetivação de desligamento(s) que ultrapasse(m) 1% (um por cento) ao mês, a UNIGAL indenizará o(s) empregado(s) com pagamento da remuneração (salário + vantagem pessoal) restante(s) até 31/10/2018.

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

A UNIGAL e SINDIPA se reunirão, sempre que solicitado por qualquer das partes, objetivando avaliar o andamento do processo.

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 19.3.1 acima.

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

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO GESTANTE**

A UNIGAL 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.

Esta cláusula tem aplicação para os partos realizados a partir de 01/11/2017, inclusive.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 UNIGAL” divulgado anualmente.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REGISTRO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

A jornada de trabalho de turno de revezamento praticada atualmente na UNIGAL, encontra-se prevista em acordo de trabalho específico – ACORDO COLETIVO SOBRE JORNADA DE TRABALHO – com vigência no período de 01/04/2016 a 31/03/2018 e em consonância com a Súmula 423/TST.

As PARTES convencionam que a UNIGAL poderá adotar, a seu critério, sistema de controle de jornada manual, mecânico ou eletrônico. No caso da opção pelo sistema eletrônico, a UNIGAL adotará o Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos da Portaria 373, de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

A UNIGAL 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.

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

Fica ajustado que eventual alteração da Portaria supramencionada por instrumentos normativos baixados pelo Executivo durante a vigência desses instrumentos, 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.

A UNIGAL, 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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

A UNIGAL e o SINDIPA 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.

Havendo necessidade, em decorrência de crise conjuntural, econômica ou situação imperiosa, com a finalidade de evitar a dispensa de Empregados, a UNIGAL e o SINDIPA 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.

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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FÉRIAS - FRACIONAMENTO**

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 UNIGAL, conforme norma interna a ser estabelecida pelas Empresas, para os Empregados que fizerem jus a 30 (trinta) dias de férias, conforme a Legislação.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO DE FÉRIAS**

A UNIGAL pagará a todos os Empregados, que gozarem férias a partir de 01/11/2017, nos termos do artigo 144 da CLT, um abono de férias correspondente a 20 (vinte) dias de salário.

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.

Nas oportunidades em que o Empregado fizer a opção pelo gozo de férias em 2 (dois) períodos, conforme previsto na cláusula anterior, o cálculo do abono de férias será proporcional ao período efetivamente gozado e pago.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LICENÇA REMUNERADA ÓBITO**

A UNIGAL 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ – FÉRIAS VENCIDAS**

A UNIGAL 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.

Esta cláusula tem aplicação para as aposentadorias por invalidez concedidas a partir de 01/11/2017, inclusive.

### **LICENÇA REMUNERADA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LICENÇA REMUNERADA CASAMENTO**

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

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURANÇA, MEDICINA E HIGIENE DO TRABALHO**

A UNIGAL 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.

A UNIGAL compromete-se a receber o profissional da Medicina do Trabalho indicado pelo SINDIPA 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.

A UNIGAL comunicará ao SINDIPA 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.

A UNIGAL comunicará ao SINDIPA, 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.

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

A UNIGAL poderá manter Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho-SESMT comum, para assistência de trabalhadores, vinculados ao sindicato das respectivas categorias, conforme NR-4.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DATA-BASE VIGÊNCIA**

A data base para a Categoria Profissional dos Empregados da UNIGAL fica mantida em 1º (primeiro) de novembro, pelo que o presente Acordo terá vigência a partir de 1º/11/2017 com duração de 1 (um) ano, até 31/10/2018, independentemente da data de registro e depósito na GRT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 UNIGAL, 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.

**GERALDO MAGELA DUARTE  
PRESIDENTE  
SINDICATO T I S M M M ELET INF IPA BELO ORIENTE IPABA E SANTANA DO PARAISO**

**LUIS MARCIO ARAUJO RAMOS  
DIRETOR  
UNIGAL LTDA**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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