

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

STISMMMEC e USIROLL

2023/2025

Usina de Cubatão

DATA-BASE 2023

Entre a **USIROLL-USIMINAS COURT TECNOLOGIA DE ACAB. SUPERFICIAL LTDA**, CNPJ nº 02.427.526/0002-69, com endereço à Rodovia Dom Domênico Rangoni s/n, Jardim das Indústrias, Cubatão/SP, CEP 11573-900, doravante denominada **EMPRESA**, neste ato representada pelo Gerente Geral Usiroll-Usiminas, Sr. Túlio Ferreira Leite e o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS SIDERÚRGICAS, METALÚRGICAS, MECÂNICAS DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, INDÚSTRIA NAVAL DE CUBATÃO, SANTOS, SÃO VICENTE, GUARUJÁ, PRAIA GRANDE, BERTIOGA, MONGAGUÁ, ITANHAÉM, PERUÍBE E SÃO SEBASTIÃO - STISMMMEC**, com sede à Rua Cidade do Pinhal, nº 91, Cubatão, Estado de São Paulo, neste ato por seu representante legal, Sr. Sr. Sérgio Cesar de Oliveira, doravante denominado **SINDICATO**, devidamente autorizado por assembleias sindicais realizada em 09 e 10 de outubro de 2023, e mediante a deliberação dos empregados diretamente interessados e abrangidos, doravante denominados **EMPREGADOS**, é firmado o presente **ACORDO COLETIVO**, com fundamento nos artigos 7º, inciso XXVI e 8º, incisos III e VI, ambos da Constituição Federal vigente, combinados com os artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, na conformidade das seguintes cláusulas e condições compensatórias entre si, que abrangem todos os 122 itens das pautas de reivindicações de 29 de março de 2023, amplamente negociados entre as partes, com base no princípio da comutatividade, no sentido de que eventuais renúncias resultaram de ganhos e vantagens para o trabalhador, nos seguintes termos e condições:

1. VIGÊNCIA E DATA-BASE

O presente ACORDO COLETIVO vigorará de 1.º de maio de 2023 até 30 de abril de 2025, independentemente de assinatura posterior à sua vigência, com exceção das cláusulas econômicas a seguir discriminadas, que perderão sua vigência em 30 de abril de 2024: Reajuste Salarial, Piso Salarial, Abono de Férias, Alimentação aos Empregados, Transporte aos Empregados e Vale Alimentação.

2. ABRANGÊNCIA

O presente ACORDO COLETIVO, aplicável aos EMPREGADOS da **USIROLL-USIMINAS**, no âmbito da(s) EMPRESA(S) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Siderúrgicos e Metalúrgicos, com abrangência territorial em Bertioga/SP, Cubatão/SP, Guarujá/SP, Itanhaém/SP, Mongaguá/SP, Peruíbe/SP, Praia Grande/SP, Santos/SP, São Sebastião/SP e São Vicente/SP.

3. DATA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O pagamento mensal de salários será efetuado até o último dia útil do mês em que foi prestado o trabalho.

4. ADIANTAMENTO QUINZENAL

A EMPRESA assegurará aos seus EMPREGADOS, que não realizarem expressamente opção contrária junto à EMPRESA, o adiantamento salarial correspondente a até 30% (trinta por cento) da remuneração vigente no respectivo mês de competência, que será pago no dia 15 de cada mês, mediante crédito bancário.

4.1 Quando o dia 15 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.

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

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

5. ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna, assim considerada como aquela trabalhada no período das 22h00 até as 05h00 horas da manhã, será remunerada com o adicional de 50% (cinquenta por cento), incidente sobre o valor do salário-hora nominal, estabelecido para as horas normais trabalhadas durante o período diurno.

Parágrafo único: O percentual do adicional ora fixado ao trabalho exercido durante o período noturno, na conformidade da presente cláusula, compensa e engloba, para todos os fins e efeitos de direito, o acréscimo legal e a fração da hora estabelecida no parágrafo 1º, do art. 73, da CLT.

6. SEGURO DE VIDA

MM

MM



GA

GA

ASG

ASG

DS

DS

H.A

H.A

MMG

MMG

A EMPRESA concederá aos seus EMPREGADOS a coparticipação em Seguro de Vida Coletivo e o Seguro de Vida em Viagens a Serviços.

7. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO ACIDENTADO

Ao EMPREGADO que se afasta do serviço com percepção do respectivo benefício previdenciário em decorrência de acidente no trabalho, ocorrido no período de vigência do presente acordo, será assegurada a manutenção do contrato laboral, pelo prazo de 12 (doze), contados do efetivo retorno ao serviço, após a alta concedida pelo INSS.

Parágrafo único: É pressuposto para concessão dessa garantia, que o afastamento de que trata o "caput" seja superior a 15 (quinze) dias.

8. ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA

A EMPRESA assegurará aos seus EMPREGADOS, na vigência desse acordo coletivo, salvo nas rescisões contratuais por justa causa, término de contratos de trabalho por prazo determinado e na rescisão contratual a pedido do EMPREGADO, uma garantia de emprego ou salários, de natureza provisória e limitada aos EMPREGADOS que estiverem para adquirir o direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, seja proporcional, integral ou especial, a que primeiro ocorrer, observando-se os seguintes prazos e critérios:

- I) 15 meses para os EMPREGADOS que tenham a partir de 10 anos até 20 anos de tempo efetivamente trabalhado na EMPRESA;
- II) 18 meses para os EMPREGADOS que tenham mais de 20 anos de tempo efetivamente trabalhado na EMPRESA;

8.1 Para fazer jus ao benefício previsto no caput deverão ser preenchidos pelo EMPREGADO, de forma concomitante, os seguintes requisitos:

- a) que o EMPREGADO esteja ativo em efetivo exercício de suas atividades e tenha um tempo mínimo de 10 anos de trabalho na EMPRESA;
- b) que eventuais períodos de trabalho externo indicados pelo EMPREGADO, para computar seu tempo de serviço visando a aposentadoria, estejam previamente comprovados, informados e registrados perante a EMPRESA, esclarecendo-se que, em hipótese alguma, será concedido prazo adicional ou extensão do prazo de estabilidade provisória para obtenção de documentos externos pelo EMPREGADO;
- c) que o EMPREGADO, preenchendo os demais requisitos, formule requerimento assinado, em impresso próprio da EMPRESA, informando a data da obtenção do seu direito à aposentadoria, solicitando o reconhecimento de

MM



GA

ASG

DS

H.A

MMG

sua garantia de emprego ou salário pelos meses antecedentes à referida data, conforme prazos estabelecidos nas alíneas do caput da cláusula.

8.2 Somente após o reconhecimento da EMPRESA de que o EMPREGADO esteja apto à obtenção das aposentadorias referidas no caput, a garantia provisória passará a ter validade, retroagindo à data do requerimento.

8.3 Após a análise do requerimento previsto na alínea "c", verificando a EMPRESA que o EMPREGADO não está apto à obtenção da aposentadoria, identificará a ele os motivos, conferindo-lhe o prazo de 30 (trinta) dias corridos para apresentar suas razões de inconformismo, as quais serão avaliadas pela EMPRESA e novamente informadas ao EMPREGADO no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

8.4 Permanecendo o não reconhecimento de aptidão à aposentadoria por parte da EMPRESA, não caberá mais nenhum tipo de recurso.

8.5 É facultado ao EMPREGADO renunciar a esta garantia em seu próprio benefício, desde que essa renúncia seja feita por escrito com a assistência do SINDICATO signatário do presente acordo.

8.6 Vencido o prazo de garantia que antecede o direito à obtenção da aposentadoria ou, sendo concedida a aposentadoria, automaticamente cessa a garantia de emprego e/ou salários.

8.7 Em caso de alteração da legislação previdenciária, que venha a interferir no caso particular do EMPREGADO, alterando a data em que alcançaria o seu direito à obtenção da aposentadoria, postergando-a, fica automaticamente cancelada a garantia provisória de emprego e/ou salários.

9. DESJEJUM PRELIMINAR À JORNADA

A EMPRESA, por liberalidade, fornecerá aos seus EMPREGADOS que trabalham no 2º horário de trabalho da produção (turma "B"), um desjejum preliminar à jornada.

9.1 Por se tratar de uma liberalidade da EMPRESA e desde que não haja a marcação do ponto, o período gasto para os EMPREGADOS se alimentarem não será considerado como tempo a disposição da EMPRESA, não sendo computado como jornada normal ou extraordinária de trabalho.

9.2 Na eventualidade de suspensão da referida alimentação, o sindicato deverá ser comunicado.

10. DIÁRIAS

Caso haja prestação de serviços externos, que resulte ao EMPREGADO despesas superiores aos habituais, no que se refere a transporte, estadia e alimentação e, desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a EMPRESA reembolsará o valor das despesas a serviço que forem comprovadas, nos limites estabelecidos pela EMPRESA.


H.A.


MMG

11. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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.

11.1 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 04 (quatro) meses, contados do mês seguinte à sua realização.

11.2 O sistema de compensação obedecerá a proporção de 1 hora trabalhada para 1,5 hora compensada.

11.3 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.

11.4 As horas lançadas a crédito do EMPREGADO, referente a determinado mês serão compensadas com folgas, no prazo de 04 (quatro) meses a contar do mês seguinte à sua realização.

11.5 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.

11.6 As horas extras prestadas em dias de folgas (DSR) e feriados serão pagas com o acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

11.7 A EMPRESA assegurará a quitação de 50% (cinquenta por cento) das horas extras realizadas no respectivo mês de competência, segundo os critérios de fechamento de ponto, com o acréscimo do adicional legal de 50% (cinquenta por cento), adotando-se como base de cálculo, a remuneração do EMPREGADO, assim considerado o salário-base acrescido da vantagem pessoal, não se incluindo quaisquer outras verbas, seja qual for a natureza.

11.8 Caso o EMPREGADO apresente saldo negativo de horas (compensação lançada a débito – item 11.3) 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 descontado mês a mês, na medida em que forem completados 04 (quatro) meses após o lançamento do débito.

11.9 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 11.5.

11.10. Em havendo saldo negativo de horas, este será descontado na rescisão.

12. REGISTRO DE JORNADA POR EXCEÇÃO


H.A.


MMG

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.

12.1 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.

12.2 Eventuais não conformidades do registro das exceções serão dirimidas pela unidade de recursos humanos diretamente com o EMPREGADO.

13. CHAMADA DE EMERGÊNCIA

Aos EMPREGADOS que forem convocados pela EMPRESA, em suas residências, para a prestação de serviços extraordinários em caráter de emergência, será assegurado o pagamento de 1 (uma) hora extraordinária, em razão da convocação emergencial, além das horas efetivamente trabalhadas sob o referido regime.

Parágrafo único: Tanto as horas extraordinárias efetivamente trabalhadas, bem como a hora adicional, definidas na presente cláusula, em razão da convocação emergencial, serão pagas, na conformidade dos critérios e condições já estabelecidos na cláusula décima primeira do presente ACORDO COLETIVO.

14. ATRASOS

Serão tolerados pela EMPRESA, sem prejuízo nos salários ou do Descanso Semanal Remunerado, o registro de comparecimento ao trabalho assinalado pelos EMPREGADOS abrangidos pelo presente ACORDO COLETIVO, até o limite de 60 (sessenta) minutos para os atrasos ocorridos durante cada mês de competência, os quais também estarão sempre limitados a 15 (quinze) minutos diários.

15. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO

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 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.

15.1 A EMPRESA se compromete a garantir que o EMPREGADO tenha permissão de acesso e permanência na área interna da EMPRESA, com registro de ponto eletrônico em até 15 (quinze) minutos antes e 15 (quinze) minutos após seus horários normais de trabalho, sem que este período se caracterize como sobrejornada ou horas à disposição, para qualquer fim.

15.2 Para fins de apuração de horas extras somente serão consideradas as marcações efetuadas além dos limites fixados no parágrafo anterior.

16. TRAJETO EXTERNO E INTERNO

Tendo em vista o benefício do fornecimento de transporte subsidiado pela EMPRESA, a sua localização em local de fácil acesso, servida de transporte público regular, os períodos de deslocamento externo não serão computados como hora extraordinária ou à disposição.

Parágrafo único: O tempo despendido pelo EMPREGADO até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pela EMPRESA, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

17. HORAS E DIAS PONTE

Os minutos acrescidos ao final da jornada diária dos EMPREGADOS decorrentes da compensação dos chamados "dias-pontes entre feriados" e "dias de descanso" serão considerados como jornada normal de trabalho, conforme as datas e os critérios estabelecidos no "Calendário USIMINAS" divulgado e comunicado anualmente ao SINDICATO.

18. LIBERAÇÃO DE ASSINALAÇÃO DO PONTO NO INTERVALO DE REFEIÇÃO

Os EMPREGADOS da EMPRESA ficam liberados de assinalarem o período de intervalo e refeição nos registros de ponto eletrônico.

19. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O EMPREGADO poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração, até 01 (um) dia em caso de falecimento de sogro ou sogra.

20. LICENÇA REMUNERADA CASAMENTO


H.A.

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.

21. 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.

22. 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.

22.1. Esta cláusula tem aplicação para as aposentadorias por invalidez concedidas a partir de 01/05/2023, inclusive.

23. CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO

A EMPRESA, uma vez a cada semestre e desde que solicitado pelo SINDICATO, permitirá a realização de campanha de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para este fim, mediante prévio entendimento com o SINDICATO. Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes, e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção, e, de preferência nos intervalos de descanso da jornada normal de trabalho.

24. ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À USINA

Além da campanha de sindicalização prevista na cláusula 20 acima, a EMPRESA avaliará também a liberação do acesso do presidente e do vice-presidente do SINDICATO ao interior da Usina, desde que previamente agendado junto à área de Relações Trabalhistas.

24.1 Tendo sido autorizada a entrada, fica vedada a atuação sindical que venha a interferir no ritmo de produção da EMPRESA ou suas contratadas, bem como ficam vedadas posturas ofensivas e propagandas político-partidárias.


H.A.


MMG

24.2 Se for interesse do SINDICATO, o pedido de autorização poderá ser formulado em nome de outros 2 (dois) diretores sindicais, em substituição ao presidente e Vice-Presidente do SINDICATO, desde que os mesmos sejam EMPREGADOS da EMPRESA.

25. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

A EMPRESA se compromete a analisar solicitações do SINDICATO, desde que formuladas por escrito, e com antecedência mínima de 72 (setenta e duas horas), visando a liberação de dirigentes sindicais EMPREGADOS do cumprimento de suas jornadas normais de trabalho, para participarem de eventos de natureza sindical, exclusivamente. Mesmo quando preenchidas as condições supra, a liberação dos EMPREGADOS, sempre dependerá de aprovação da área de Relações Trabalhistas.

Parágrafo único: Em casos excepcionais, a EMPRESA também avaliará pedidos encaminhados em prazo inferior, verificando a possibilidade ou não de liberação.

26. 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.

Parágrafo único: Considerando o que dispõe o item XXVI do art. 611-B, da CLT e o entendimento de que a validade de qualquer desconto a título de mensalidade sindical do salário dos EMPREGADOS associados deve estar referendada em prévia e expressa AUTORIZAÇÃO individual de cada um dos EMPREGADOS, para que o desconto seja efetuado, 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 de EMPREGADOS, para viabilizar o processamento deste em folha de pagamento, bem como informar as eventuais alterações relativas a desligamentos.

27. CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

A EMPRESA respeitará a decisão da assembleia dessa entidade sindical a qual estabeleceu a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL de R\$150,00 (cento e cinquenta reais) a ser paga através de desconto dos EMPREGADOS não sindicalizados, em duas parcelas consecutiva de R\$75,00 (setenta e cinco reais) cada, nos meses de novembro e dezembro de 2023.


H.A.


MMG

27.1 O Sindicato assegurará aos empregados o direito de oposição ao desconto, que será feito por carta, entregue pessoalmente no Sindicato no período de 06 até 08 de novembro de 2023, no horário comercial das 08:00 horas às 18:00 horas.

27.2 Encerrado o prazo de oposições, o Sindicato enviará à EMPRESA, até o dia 10/11/2023, a relação contendo a identificação (nome e registro) de todos empregados que não sofrerão o desconto."

27.3 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.

28. REUNIÕES ENTRE EMPRESA E SINDICATO

A EMPRESA e o SINDICATO se comprometem a agendar reuniões periódicas para acompanhamento das disposições e demais condições estabelecidas no presente acordo coletivo, bem como outros assuntos de interesse das partes.

29. PISO SALARIAL

O piso salarial para os EMPREGADOS abrangidos pelo presente ACORDO COLETIVO fica estipulado em R\$2.087,80, para o período compreendido entre 01/05/2023 até 30/04/2024, exceto aprendizes e estagiários.

30. REAJUSTE SALARIAL

30.1 Os EMPREGADOS abrangidos pelo presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025 terão os salários reajustados em 3,83% (três vírgula oitenta e três), a partir do dia 01/05/2023, aplicados sobre os salários de 30/04/2023, exceto aprendizes e estagiários.

30.2 Para os EMPREGADOS que fazem jus ao reajuste previsto no item 27.1 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 ou EMPRESAS, à razão de 01/12 (um doze avos), de acordo com o tempo de permanência, em meses, do EMPREGADO em cada uma das unidades ou EMPRESAS, observando ainda os respectivos períodos e reajustes, aplicados nos acordos coletivos ou convenções coletivas das respectivas unidades ou EMPRESA anterior e atual.

30.3 As diferenças salariais a partir de 01/05/2023 serão pagas em até 5 (cinco) dias úteis, após a assinatura do respectivo acordo.


H.A.


MMG

31. VALE ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA concederá a todos os EMPREGADOS um Vale Alimentação de R\$450,00 mensais, no período maio de 2023 a abril de 2024, exceto para aprendizes e estagiários.

31.1 O crédito será realizado até o último dia útil do mês anterior ao mês de referência.

31.2 Para fazer jus ao benefício o EMPREGADO deverá ter trabalhado ao menos 15 dias no mês do crédito, inclusive em caso de rescisão de contratual.

31.3 Perderá o direito ao Vale Alimentação o EMPREGADO que tiver acima de 15 ausências no mês.

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

31.5 Os valores referentes aos meses de maio, junho, julho, agosto, setembro e outubro serão creditados em até 5 (cinco) dias úteis, após a assinatura do respectivo acordo.

32. ABONO DE FÉRIAS

A EMPRESA pagará a todos os EMPREGADOS, que efetivamente gozarem as suas férias, um abono de férias no valor correspondente a 20 dias de salário.

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

32.2 As partes reconhecem que o abono de férias ora pactuado não integrará a remuneração do EMPREGADO, para qualquer efeito.

32.3 As partes reconhecem que as medidas ora pactuadas não trazem prejuízo a quaisquer EMPREGADOS.

33. ALIMENTAÇÃO

A participação dos EMPREGADOS nos custos da alimentação que a EMPRESA lhes fornece será proporcional à remuneração percebida (Salário-base + Vantagem Pessoal), mediante desconto processado na respectiva folha de pagamento, por mês de competência, ficando mantidos os atuais valores praticados.

34. TRANSPORTE


H.A.

A participação dos EMPREGADOS que optarem pela utilização do serviço de transporte de pessoal contratado pela EMPRESA será proporcional à remuneração percebida (Salário-base + Vantagem Pessoal), mediante desconto processado na respectiva folha de pagamento, por mês de competência, ficando mantidos os atuais valores praticados.

Parágrafo único: Para os EMPREGADOS que, além de se utilizarem dos serviços previstos no item anterior, também se utilizem de transporte público mediante Vale Transporte, o desconto na folha de pagamento corresponderá à somatória do valor relativo ao pagamento do transporte fornecido pela EMPRESA mais o valor relativo a participação que cabe ao EMPREGADO, na forma estabelecida pela Lei 7.418/85 e demais normas legais que disciplinam a concessão desse benefício.

35. AUXÍLIO CRECHE

Será concedido à EMPREGADA mãe, o reembolso do valor das despesas com taxas de matrícula ou mensalidade de creches legalmente reconhecidas, para crianças até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade.

35.1 Observar-se-á o teto estabelecido pela EMPRESA. Esta forma de reembolso não integrará o salário ou a remuneração da EMPREGADA para qualquer efeito jurídico ou legal.

35.2 O benefício é estendido, nos mesmos critérios retro, não cumulativamente, ao EMPREGADO pai que tenha legal e/ou judicialmente a guarda de filhos menores, desde que devidamente registrados sob tais condições junto a EMPRESA, nas hipóteses de viuvez, de separação judicial e de divórcio.

36. 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, desde que comprovada, mensalmente, por intermédio de documento médico que ateste a efetiva amamentação.

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

37. FRACIONAMENTO E INÍCIO DAS FÉRIAS


H.A.


MMG

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 **USIROLL-USIMINAS**, para os EMPREGADOS que fizerem jus a 30 (trinta) dias de férias, conforme a Legislação.

Parágrafo único: Convencionam as PARTES que a EMPRESA observará o contido no artigo 134, § 3º da CLT, ressaltando 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.

38. SISTEMA DE CONTROLE DE JORNADA

A EMPRESA adotará o Sistema Alternativo Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho. Referido sistema é de conhecimento das partes e já está em funcionamento na EMPRESA.

38.1 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.

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

38.3 Fica ajustado que eventual alteração da Portaria supramencionada por instrumentos normativos baixados pelo Executivo durante a vigência desse instrumento, 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 da aprovação e assinatura deste instrumento.

39. ACERTO RESCISÓRIO

As partes estabelecem que as rescisões contratuais serão realizadas na empresa e poderão ser acompanhadas pelo Sindicato desde que haja solicitação do empregado no ato do aviso prévio, exceto para aprendizes e estagiários.


H.A.
MMG

39.1 A EMPRESA poderá optar por realizar o acerto rescisório de forma remota através de sistema de vídeo.

40. CUMPRIMENTO

As partes se comprometem a cumprir e a respeitar os dispositivos ora pactuados, ficando a parte infratora sujeita às penalidades previstas na legislação vigente.

41. ÂMBITO DA APLICAÇÃO DO ACORDO

As condições estabelecidas no presente ACORDO COLETIVO se estenderão aos EMPREGADOS representados pelo SINDICATO, qualquer que seja a localização territorial dos respectivos foros de execução do trabalho.

42. JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do ACORDO COLETIVO.

43. DISPOSIÇÕES FINAIS

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 as PARTES no decorrer de 11 reuniões de negociação, devidamente aprovada pela assembleia de trabalhadores realizada em 09 e 10 de outubro de 2023, visando o interesse comum e em especial dos EMPREGADOS da EMPRESA, individual e coletivamente considerados, atendendo ainda aos fins sociais a que se destina.

E por estarem assim justos e acertados e para que produza o seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes o presente ACORDO COLETIVO, em 02 (duas) vias de igual teor. O presente ACORDO COLETIVO será depositado junto ao Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – MEDIADOR da Secretaria de Relações do Trabalho - SRT, para fins de registro e arquivo, na conformidade do disposto no artigo 614 da CLT.

USIROLL-USIMINAS COURT TECNOLOGIA DE ACAB. SUPERFICIAL LTDA, CNPJ nº 02.427.526/0002-69, com endereço à Rodovia Dom Domênico Rangoni s/n, Jardim das Indústrias, Cubatão/SP, CEP 11573-900, utiliza os dados coletados neste formulário para Acordo Coletivo de Trabalho, **com um prazo** de retenção dos dados


H.A.

14/16


MMG

de **5 (cinco) anos após**, e o faz com base no **inciso I, do artigo 7º da Lei 13.709/18**. A **USIROLL-USIMINAS** realiza o compartilhamento com o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS SIDERÚRGICAS, METALÚRGICAS, MECÂNICAS DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, INDÚSTRIA NAVAL DE CUBATÃO, SANTOS, SÃO VICENTE, GUARUJÁ, PRAIA GRANDE, BERTIOGA, MONGAGUÁ, ITANHAÉM, PERUÍBE E SÃO SEBASTIÃO – STISMMMEC e SECRETÁRIA DE RELAÇÕES DO TRABALHO**.

Cubatão, 11 de outubro de 2023.

Pela

USIROLL-USIMINAS COURT TECNOLOGIA
DE ACAB. SUPERFICIAL LTDA

Pelo

Sindicato dos Metalúrgicos da Baixada
Santista - STISMMMEC



Túlio Ferreira Leite
Gerente Geral Usiroll
CPF 625.071.176-72

Sérgio César de Oliveira
Presidente
CPF 034.855.358-77

Italo Quidicomo
Gerente Geral Corporativo HR BP
Employee Experience
CPF 152.002.848-21

TESTEMUNHAS:

Milena Moromizato

Milena Moromizato (16 de Outubro de 2023 17:19 ADT)

Milena Moromizato
CPF: 268.505.178-30

Humberto Andrade

H.A (16 de Outubro de 2023 18:40 ADT)

Humberto Andrade
CPF 083.785.878-00

GA

GA

ASG

ASG

DS

DS

Anderson Alves Ferreira
CPF: 024.591.486-23

Dilson dos Santos Aragão Junior
CPF 267.514.248-41

MMG

MMG

Gisele Angelis

Gisele Angelis (16 de Outubro de 2023 18:03 ADT)

Gisele Sousa De Angelis
CPF 335.216.958-67

Ivanildo Jose da Luz Filho
CPF 261.575.258-86

Douglas Luan da Silva

Douglas Luan da Silva (16 de Outubro de 2023 19:14 ADT)

Douglas Luan da Silva
CPF 362.872.848-70

Cassius Clay Macedo
CPF 158.939.168-32

Ariany soares Gonçalves

Ariany soares Gonçalves (16 de Outubro de 2023 20:12 ADT)

Ariany Soares Gonçalves
CPF 305.258.898-25

Claudinei Rodrigues Gato
CPF 109.184.108-00

Renata de Oliveira Bello Correa
CPF 091.303.217-43

Gondim Malheiro

Gondim Malheiro (16 de Outubro de 2023 21:30 ADT)

Mauricio Malheiro Gondim
CPF 907.019.765-00

Wilians Jeferson Franca Damas
CPF 293.415.338-05

MM
MM

USIMINAS
USIMINAS

H.A
H.A