

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR068687/2019  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 16/12/2019 ÀS 11:34

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICACAO DE ALCOOL PLASTICOS COSMETICOS FERTILIZANTES QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE UBERABA E REG, CNPJ n. 20.052.817/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA DAS GRACAS BATISTA CARRICONDE;

E

FMC QUIMICA DO BRASIL LTDA., CNPJ n. 04.136.367/0005-11, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). ROBERTO SIMOES FERNANDES e por seu Diretor, Sr(a). MARIA LUCIA MURINELLI;

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 2019 a 31 de outubro de 2020 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) **trabalhadores nas industrias de defensivos agrícolas**, com abrangência territorial em **Uberaba/MG**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo será de R\$ 1.452,17 (hum mil quatrocentos e cinquenta e dois reais e dezessete centavos). Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários de 31 de outubro de 2019 será concedido aos empregados da **FMC QUIMICA DO BRASIL LTDA.** o aumento salarial da seguinte forma:

a) Para os salários nominais até **R\$ 9.175,37** (nove mil cento e setenta e cinco reais e trinta e sete centavos), o percentual negociado de 2,55% (dois virgula cinquenta e cinco por cento);

b) Para os salários nominais superiores a **R\$ 9.175,37** (nove mil cento e setenta e cinco reais e trinta e sete centavos), o valor fixo de **R\$ 233,97** (duzentos e trinta e três reais e noventa e sete centavos).

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

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO**

A Empresa garante que efetuará o pagamento dos salários até o último dia útil do mês.

### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO**

A Empresa concederá aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, na proporção dos dias trabalhados na quinzena correspondente, sendo que seu pagamento será efetivado no 15o. (décimo quinto) dia que antecede o dia do pagamento mensal.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A Empresa descontará de seus empregados, associados ou não ao Sindicato, as quantias devidas referentes a gastos relativos aos convênios mantidos pelo STIQUIFAR, conforme relação apresentada pelo mesmo. Este desconto será sempre limitado a 25% (vinte e cinco por cento) do salário do empregado no respectivo mês.

A Empresa, desde que não haja prévia oposição do empregado, por escrito, de forma individualizada e protocolada no STIQUIFAR, de acordo com o disposto no artigo 545 da CLT, descontará de seus empregados as importâncias aprovadas na Assembléia Geral, como Contribuições Associativas e/ou outras ao Sindicato.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Para os empregados admitidos após a data-base (01/11/19), em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de aumento de salário, concedido ao paradigma nos termos desta cláusula, desde que não se ultrapasse o menor salário da função.

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

### **13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÃO DO 13O. SALÁRIO**

A Empresa, no exercício de 2020 não havendo prévia manifestação por escrito do empregado em sentido contrário, concederá, em junho, uma antecipação a título de adiantamento do 13o. salário (Leis 4090 e 4749/65) no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário do mês de junho/2020.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS**

A hora extraordinária realizada de segunda a sábado será paga com acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal e a hora extraordinária realizada aos Domingos, Feriados e dias de Folga, será paga com o acréscimo de 110% (cento e dez por cento).

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REPOUSO DOMICILIAR**

Nos casos em que o empregado, encontrando-se nos períodos de descanso fora do local de trabalho, venha a ser convocado para a realização de serviço extraordinário para o qual não tenha sido previamente informado, a Empresa lhe assegurará que as horas suplementares trabalhadas neste período sejam remuneradas com um acréscimo de 110% (cento e dez por cento) sobre as horas efetivamente trabalhadas, garantindo-se ainda, somente para estes casos, o pagamento mínimo do valor equivalente a 4 (quatro) horas de trabalho.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO / FERIADO**

Será garantido aos empregados que trabalham no horário administrativo e que venham a ser convocados, com antecedência ou não, para a prestação de serviço extraordinário aos domingos, feriados ou dias já compensados, o acréscimo de 110% (cento e dez por cento) sobre o valor da hora normal.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno previsto no artigo 73 da CLT será de 40% (quarenta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se também aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

As partes signatárias acordam que o pagamento do Adicional de Periculosidade será pago de forma destacada do salário, expressamente indicado em comprovante de pagamento, no percentual de 30% (trinta por cento), conforme previsto no parágrafo 1º do artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO**

A Empresa continuará mantendo o Programa de Alimentação vigente, para que os empregados possam adquirir gêneros alimentícios e outros de primeira necessidade escolhidos a seu exclusivo critério. O valor mensal deste benefício será de 55% (cinquenta e cinco por cento) do salário mínimo vigente no país

Estarão excluídos do benefício, os empregados que:

1 - No mês anterior tiverem faltas ou atrasos que não estejam enquadrados na seguinte relação de faltas justificadas:

- \* Responder chamado da Justiça em caso eleitoral, civil ou criminal;
- \* Ausências permitidas por lei: tais como falecimento, gala;
- \* Consultar médicos para exames periódicos, emergenciais ou por acidentes, bem como afastamento por doença ou acidente; estes casos deverão ter aprovação do Médico do Trabalho da Empresa;
- \* Férias normais.
- \* Aos colaboradores demitidos sem justa causa será concedido este benefício respectivo ao período de aviso prévio.

2 - Tiverem condição de afastamento / aposentadoria superior à 15 dias que não tenham sido motivados por doença ocupacional ou acidente de trabalho.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA - "PAE"**

A Empresa reembolsará mensalmente aos seus empregados, a título de auxílio, o valor correspondente a 70% (setenta por cento) do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, bem como as despesas efetivas e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu(s) filhos excepcional(ais), assim considerado(s) os portadores de limitações psicomotoras, tais como cegos, surdos, mudos e deficientes mentais, limitações estas comprovadas por médico especialista e ratificadas pelo médico da Empresa, e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem e preferência.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA**

A Empresa manterá convênio médico, hospitalar e odontológico, para seus empregados e dependentes.

#### **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL**

- a) A Empresa complementarará, durante a vigência do presente Acordo, do 16o. (décimo sexto) ao 330o. (trecentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional dos empregados afastados por motivo de doença ou acidente de trabalho, que trabalhem nas empresas há mais de 60 (sessenta) dias;
- b) A complementação para empregados já aposentados corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vem recebendo;
- c) Aos empregados em período de carência prevista na legislação previdenciária, será pago o correspondente a 60% (sessenta por cento) do seu salário nominal;
- d) Respeitados os limites acima, estão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste acordo;
- e) A Empresa complementarará o décimo terceiro salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 1 (um) ano; nas mesmas condições haverá este complemento em caso de afastamento em decorrência de acidente de trabalho;
- f) Esse complemento deverá ser pago com o pagamento dos demais empregados;
- g) Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, o complemento deverá ser pago em valores estimados, devendo a diferença a maior ou menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior. Quando a Previdência Social atrasar o 1o. pagamento, a Empresa deverá adiantá-lo, sendo a eventual compensação feita na forma aludida;
- h) O empregado afastado por auxílio-doença terá no retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período ao do afastamento, limitado esse direito ao máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

#### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, o Seguro de Vida contratado pela Empresa pagará a quem de direito, a título de auxílio funeral, contra a apresentação da certidão de óbito, as despesas até o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais).

#### **SEGURO DE VIDA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A Empresa se compromete a manter Seguro de Vida em Grupo para seus empregados.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO FARMACIA**

A FMC continuará fornecendo aos seus empregados e dependentes diretos legais um auxilio farmácia de 40% (quarenta por cento) de contribuição nos custos dos medicamentos cobertos no ROL da ANS.

A Empresa continuará viabilizando convênios com farmácias para a aquisição de medicamentos a seus empregados e dependentes, com desconto em folha de pagamento.

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

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PERÍODO EXPERIMENTAL**

O prazo máximo do Contrato de Experiência previsto do § único do artigo 445 da CLT, será de 60 (sessenta) dias. O ex-empregado, readmitido para a mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento, será dispensado do período de experiência.

### **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO E TEMPORARIOS**

A empresa poderá contratar empregados por Prazo Determinado e Temporarios observando o que dispoe as Leis 9601/98 e 6019/74.

§ único: A empresa concederá exclusivamente ao titular, Plano de Saúde Médico (UNIMED).

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

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE - EMPREGADO ACIDENTADO OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

A Empresa compromete-se a garantir emprego ou salário ao empregado afastado por acidente de trabalho, a partir da data do retorno à atividade, se o mesmo encontrar-se incapacitado para exercer a função que vinha exercendo, e se em condições de exercer outra compatível com o seu estado físico após o acidente.

A garantia, que será de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias sem prejuízo do aviso prévio, excluídos os casos de justa causa e pedido de demissão, estará condicionada à demonstração pelo empregado, de sua doença profissional, adquirida ou mesmo agravada no seu atual emprego, enquanto esta perdurar.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MATERIAL ESCOLAR**

A Empresa compromete-se a continuar promovendo, uma vez por ano, a venda de material escolar através de convênio em estabelecimento da região. Os valores das compras serão descontados em folha de pagamento.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FERIADO**

Fica facultado à Empresa estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados com feriados e finais de semana, mediante aferição da vontade da maioria dos empregados envolvidos, de sorte que os empregados possam ter períodos de descansos mais prolongados.

NOTA ÚNICA: A Empresa comunicará ao Sindicato (STIQUIFAR) o critério usado que deverá estender-se obrigatoriamente a todo quadro de pessoal da empresa.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**

A escala de trabalho dos empregados será dividida em 3 Turmas, conforme abaixo:

**A primeira turma** trabalhará de segunda-feira a sexta-feira, com folga no sábado e domingo.

**A segunda turma** trabalhará de terça-feira a sábado, com folga no domingo e na segunda-feira.

Essas duas turmas alternarão os dias de trabalho a cada semana, respeitando sempre os dias de folga previstos, as folgas aos domingos e feriados e a carga horária semanal de 40 horas.

Assim, na segunda semana, a primeira turma trabalhará de terça-feira a sábado, com folga no domingo e na segunda-feira, e, a segunda turma, trabalhará de segunda-feira a sexta-feira, com folga no sábado e domingo.

A cada semana haverá, portanto, revezamento nos dias de trabalho, sem alteração, contudo, nos horários, conforme acima aventado.

**A terceira turma**, trabalhará fixa de segunda a sexta, não participando das folgas alternadas.

Entre uma jornada e outra, haverá sempre um intervalo mínimo de 11 (onze) horas. Havendo horas trabalhadas dentro deste intervalo, serão estas consideradas como extraordinárias, devendo ser remuneradas com o percentual previsto na cláusula 12 deste Acordo.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SEMANA DE 40 HORAS**

A Empresa se compromete a manter a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, utilizando o divisor 200 (Súmula 431 TST) para o pagamento e desconto de ocorrências e freqüências ao pessoal do quadro de funcionários.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS**

O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias já compensados.

## **LICENÇA ADOÇÃO**



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADA ADOTANTE**

Mantendo a prática atualmente adotada, a Empresa concederá licença-maternidade, pelo período de 120 (cento e vinte) dias, às empregadas que adotarem filhos menores de 12 (doze) meses completos, na forma estabelecida na legislação específica para adoção. A licença terá vigência a partir do 1o. dia em que a mãe adotiva receber o menor sob sua responsabilidade na forma da legislação vigente.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

#### **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EPI'S, UNIFORMES E CALÇADOS ESPECIAIS**

Quando indispensável à prestação de serviço ou quando exigido pela Empresa, esta fornecerá aos seus empregados, gratuitamente, EPI's - Equipamentos de Proteção Individual - adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, bem como uniformes, botinas especiais e ferramentas necessárias para o bom desempenho do trabalho. NOTA ÚNICA: Os óculos de segurança com grau, conforme receita médica, deverão ser observados pelos empregados e pela Empresa, nos termos dos itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR-06), aprovada pela Portaria MTB-3.214/78.

### **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ELEIÇÃO DA CIPA**

As Eleições para a CIPA obedecerão as seguintes normas:

§1o. - As eleições serão convocadas por escrito pela Empresa, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias da data do pleito, fixando-se na convocação, data, local e duração da eleição, bem como prazo para inscrição dos candidatos, nunca inferior a 15 (quinze) dias contados do 1o. dia de divulgação do ato convocatório.

§2o. - A Empresa dará ampla divulgação entre os empregados do ato convocatório, do qual enviará cópia ao Sindicato nos primeiros 10 (dez) dias do período de antecedência da convocação.

§3o. - A eleição será fiscalizada pelos empregados da Empresa designados por ela, com ciência do Sindicato.

§4o. - Não haverá inscrição de chapas, elaborando-se listas de todos os inscritos, considerando-se eleitos efetivos os que obtiverem maior número de votos como representantes dos empregados da CIPA respectiva, sendo considerados suplentes os subseqüentes mais votados em número igual aos dos titulares.

§5o. - O empregado mais votado dentre os Representantes dos Empregados será eleito Vice-Presidente.

§6o. - Cada empregado poderá votar em apenas 1 (um) dos candidatos da lista.

§7o. - A Empresa dará ciência ao Sindicato do resultado das eleições, em até 10 (dez) dias contados da data da realização do pleito, comunicando, assim, a composição da CIPA.

§8o. - Os Representantes dos Empregados na CIPA, efetivos e suplentes, gozarão das seguintes prerrogativas:

- a) estabilidade no emprego até 12 (doze) meses após o término dos mandatos;
- b) até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o artigo 7o., I, da Constituição Federal, fica vetada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos para a CIPA e respectivos suplentes, limitados estes ao número dos efetivos, desde o registro de sua candidatura até o ano após o final de seu mandato (artigo 10.II. "A" das disposições transitórias da lei maior).

### **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO**

Mantendo a prática atualmente adotada, a Empresa se compromete a manter a política de medidas de prevenção, prioritariamente de ordem coletiva, e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança de seus empregados.

§ 1o. - Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora - NR-05), o membro da CIPA designado deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos serviços especializados em engenharia de segurança e medicina do trabalho, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

§ 2o. - Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho.

§ 3o. - Os treinamentos dos membros da Brigada de Incêndio serão sempre realizados no recinto da Unidade Fabril de Uberaba.

#### **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Caso ocorra acidente de trabalho, a empresa encaminhará a Comunicação de Acidente de trabalho (CAT) ao INSS, e adquirirá os medicamentos necessários para o respectivo tratamento, desde que não sejam fornecidos pelo INSS e sejam apresentados os devidos receituários médicos pelo empregado.

#### **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU EMINENTE**

Quando o empregado, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontra em risco pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho) comunicando imediatamente tal falta ao seu superior e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato a CIPA. O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que comunicará de imediato a CIPA.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COTA SOCIAL**

A EMPRESA recolherá, às suas expensas e em favor do respectivo Sindicato dos Trabalhadores o valor correspondente ao custeio da negociação coletiva, referente a cada empregado iguais para associados ou não, a serem recolhidos nas datas percentuais em forma abaixo indicados:

a 7% (sete por cento) da remuneração (salário acrescido da periculosidade) de cada empregado, sindicalizado ou não e a título de Cota Social.

Esta contribuição estará limitada ao teto de **R\$ 9.110,96 (nove mil cento e dez reais e noventa e seis centavos)**, sendo que a FMC depositará em favor do sindicato os valores correspondentes a 3,5% até 10/01/2020 e os 3,5% restantes até 10/03/2020.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS**

Todas as publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, e desde que apresentados e/ou distribuídos pelo empregado dirigente sindical, serão afixados em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**

As negociações coletivas serão precedidas das formalidades exigidas, estipuladas em lei.

Não havendo óbice legal e havendo interesse das partes, estas reunir-se-ão para tratar dos assuntos de interesses de sua categoria, durante a vigência deste Acordo Coletivo.

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORO**

Comprometem-se as partes a esgotar todos os meios conciliatórios existentes para resolver os problemas decorrentes das relações trabalhistas entre o Sindicato e Representantes da empresa, obrigando-se, assim, a não proporem, uma contra a outra, qualquer espécie de ação judicial, sem antes submeter à divergência à tentativa de solução amigável.

Restando inviável toda e qualquer possibilidade de conciliação, será competente o foro da Justiça do Trabalho de Uberaba (MG), para dirimir quaisquer divergências oriundas do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MULTA - OBRIGAÇÃO DE FAZER**

Fica estabelecida multa de 0.7% (zero vírgula sete por cento) do salário normativo, na data do efetivo pagamento, pelo descumprimento de obrigação de fazer prevista neste Acordo, cobrável administrativamente ou por reclamação em favor da parte prejudicada.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO DO ACORDO COLETIVO**

O procedimento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente Acordo Coletivo de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VÉSPERA DA APOSENTADORIA**

A Empresa garante que os empregados dispensados imotivadamente, que possuam mais de 5 (cinco) anos de trabalho na Empresa, cujo tempo faltante para aposentadoria não exceda 18 (dezoito) meses, serão reembolsados nas contribuições que venham a efetuar ao INSS, tendo por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguirem outro emprego e no máximo durante os 18 (dezoito) meses ou menos que restem para a sua aposentadoria. O reembolso será efetuado mediante a exibição da prova do recolhimento e do desemprego.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - VERBAS RESCISÓRIAS - MORTE**

Nos casos de morte, as verbas rescisórias serão consideradas e pagas na mesma forma se houvesse rescisão imotivada do contrato de trabalho, aos beneficiários legais do empregado falecido com exceção

da multa FGTS que não terá aplicação nesse caso uma vez que o motivo de transmissão para CEF não gera multa indenizatória.

MARIA DAS GRACAS BATISTA CARRICONDE  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA FABRICACAO DE ALCOOL  
PLASTICOS COSMETICOS FERTILIZANTES QUIMICAS E FARMACEUTICAS DE UBERABA E  
REG

ROBERTO SIMOES FERNANDES  
GERENTE  
FMC QUIMICA DO BRASIL LTDA.

MARIA LUCIA MURINELLI  
DIRETOR  
FMC QUIMICA DO BRASIL LTDA.